

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.
c.
OEB

125^e session

Jugement n° 3962

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M^{me} J. C. le 7 août 2015 et régularisée le 16 octobre 2015, la réponse de l'OEB du 18 février 2016, la réplique de la requérante du 27 mai et la duplique de l'OEB du 7 septembre 2016;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 suivants :

La requérante conteste les décisions de la rétrograder, de la réaffecter à un autre poste et de lui faire effectuer une période de stage supplémentaire.

La requérante est entrée au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en avril 2002, en qualité d'examinatrice de grade A2 et, en septembre 2003, elle a été promue au grade A3. En janvier 2007, elle consulta le Service de santé au travail de l'OEB et, en raison de problèmes de santé, fit l'objet d'un plan de réintégration avec effet rétroactif à juin 2006. En 2010, le Service de santé au travail mit en place en sa faveur un nouveau plan de réintégration (qui prévoyait, entre autres, un objectif de rendement réduit). En avril 2012, son médecin traitant déclara qu'elle souffrait d'une affection chronique dont, malgré un traitement, elle n'était pas complètement remise, et

qu'un autre traitement était nécessaire (à l'époque, la requérante ne présenta le certificat médical établi par son médecin traitant ni au Service de santé au travail ni à son directeur). Le plan de réintégration de la requérante prit fin en septembre 2012 et, peu après, l'intéressée interrompit le traitement régulier auprès de son médecin traitant.

En 2013, le directeur de la requérante lui fixa un objectif de rendement réduit, qui fut validé par son directeur principal. Le Service de santé au travail ne fut pas consulté. Entre-temps, la requérante obtint l'appréciation d'ensemble «passable» dans ses rapports de notation pour les périodes 2008-2009, 2010 et 2011. Elle obtint ensuite l'appréciation d'ensemble «insuffisant» pour les périodes 2012 et 2013, ainsi que pour le premier semestre de 2014.

En octobre 2014, la requérante reçut un rapport établi par la directrice principale des ressources humaines en application du paragraphe 2 de l'article 52 et du paragraphe 1 de l'article 100 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets (ci-après le «Rapport»), l'informant que les conditions nécessaires à l'application de l'article 52 du Statut des fonctionnaires (insuffisance professionnelle) étaient réunies dans son cas, ce qui justifiait son licenciement, ou, subsidiairement, que son comportement constituait une faute grave et manifeste justifiant sa révocation à titre de sanction disciplinaire en application de l'article 93 du Statut des fonctionnaires. La Commission de discipline fut chargée d'émettre un avis motivé et la requérante fournit une déclaration écrite et des justificatifs en réponse au Rapport. En novembre, elle fut entendue par la Commission de discipline.

La Commission de discipline rendit un avis motivé le 17 novembre 2014. À l'unanimité, elle recommanda, en application du paragraphe 1 de l'article 52, de rétrograder la requérante au grade B5, échelon 13, et de l'affecter à un poste d'assistante technique ou juridique relevant du groupe de grades B5/B1. Le 12 décembre 2014, en application du paragraphe 3 de l'article 102 du Statut des fonctionnaires, la requérante et son avocat rencontrèrent la directrice principale des ressources humaines afin de discuter de la recommandation de la Commission de discipline. Le 18 décembre, la requérante remit ses observations écrites en réponse à l'avis motivé.

Par lettre du 7 janvier 2015, le Président de l'Office informa la requérante de sa décision de la réaffecter à un autre poste au sein de la Direction générale 1 (groupe d'emplois 5, grade G7, échelon 1). Il l'informa également que les ressources humaines lui communiqueraient en temps utile des informations pratiques concernant son nouveau poste. Le 16 février, la requérante déposa une demande de réexamen, par laquelle elle demandait l'annulation de la décision du 7 janvier et sa réintégration en qualité d'examinatrice. À titre subsidiaire, elle demandait que le grade G9 lui soit attribué. Par lettre du 24 février, elle fut informée par l'administration qu'elle serait affectée à un poste d'«expert en business analyse» à compter du 1^{er} mars 2015 et qu'elle y effectuerait un stage initial d'un an.

Le 2 avril, la requérante déposa une nouvelle demande de réexamen, par laquelle elle sollicitait l'annulation de la décision du 7 janvier 2015 (qui, selon elle, avait été modifiée par la lettre du 24 février 2015) et sa réintégration en qualité d'examinatrice au grade G11 ou à un grade plus élevé, et demandait à être dispensée de stage. À titre subsidiaire, elle demandait à être reclassée au grade G9 et à ne pas être considérée comme un «agent stagiaire nouvellement recruté».

Le 13 avril 2015, la requérante assista à une réunion de réexamen avec des membres de l'administration. À la suite de cette réunion, le 24 avril, elle présenta de nouvelles observations écrites et demanda que celles-ci soient considérées comme une annexe à sa demande de réexamen du 2 avril. Le 29 avril, la requérante assista à une autre réunion sur ce sujet avec des membres de l'administration.

Par lettre du 15 mai 2015, le Président informa la requérante que ses demandes de réexamen étaient rejetées comme étant dénuées de fondement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle sollicite le versement d'une indemnité équivalente aux traitements et avantages qu'elle aurait perçus si elle n'avait pas été rétrogradée à compter du 1^{er} mars 2015, assortie d'intérêts au taux de 8 pour cent. Elle demande sa réintégration immédiate dans son groupe d'emplois et à son grade antérieurs. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort

matériel et moral d'un montant de 500 000 euros, ainsi que 25 000 euros au titre des dépens.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'OEB en 2002 en qualité d'examinatrice de grade A2. Début 2006, elle subit, dans le cadre de sa vie privée, un traumatisme qui eut des répercussions sur sa santé mentale. Elle fut promue au grade A3 en septembre 2006. Dans ses rapports de notation des années 2002 à 2007, elle obtint l'appréciation d'ensemble «bien». Par la suite, ses appréciations d'ensemble déclinèrent, pour atteindre, en janvier 2013, la mention «insuffisant». Ses résultats restant insuffisants, elle fit l'objet d'un rapport en octobre 2014, en application du paragraphe 2 de l'article 52 et du paragraphe 1 de l'article 100 du Statut des fonctionnaires. Ce rapport, qui émanait de la directrice principale des ressources humaines, préconisait le licenciement de l'intéressée en application de l'article 52 du Statut des fonctionnaires, cette mesure étant jugée proportionnée compte tenu de «l'insuffisance persistante de ses prestations, avérée et reconnue, sans perspective raisonnable d'amélioration». Il préconisait également, «à titre subsidiaire», la révocation de la requérante en application de l'alinéa f) du paragraphe 2 de l'article 93, à titre de sanction disciplinaire pour «manquement grave et manifeste aux normes de conduite et de performance applicables aux fonctionnaires de l'Office en vertu du paragraphe 1 de l'article 5 et du paragraphe 1 de l'article 24 [du Statut des fonctionnaires], et pour manquement à l'obligation première, incombant à chaque fonctionnaire, de s'acquitter de ses fonctions. Le comportement [de la requérante] constitue également un manquement au paragraphe 1 de l'article 14 [du Statut des fonctionnaires], qui impose aux fonctionnaires de s'acquitter de

leurs fonctions et de régler leur conduite dans la seule perspective des intérêts de l'Office.»*

2. À la suite de ce rapport, une commission de discipline examina la conduite de la requérante et en rendit compte au Président de l'Office en novembre 2014. Dans son rapport, la Commission de discipline concluait que la requérante «a[vait] fait preuve, et continu[ait] de faire preuve, d'insuffisance professionnelle dans l'exercice de ses fonctions d'examinatrice» et recommandait, à titre de «sanction disciplinaire», sa «rétrogradation au grade B5, échelon 13, au sein du groupe de grades B5/1, et [son] affectation à un poste d'assistante technique ou juridique». Toutefois, la Commission de discipline ne fit aucun constat de faute et déclara même ce qui suit : «Il n'existe aucune preuve de "manquement intentionnel à son obligation première de travailler", ni "d'insubordination et de désobéissance". La [requérante] a essayé de faire des progrès, et elle y est parvenue en 2014, au prix de lourds efforts.»

3. Dans une lettre du 7 janvier 2015 adressée à la requérante, le Président se prononça sur les conclusions et la recommandation de la Commission de discipline. Il acceptait la conclusion de la Commission selon laquelle la requérante avait fait preuve d'insuffisance professionnelle dans l'exercice de ses fonctions, mais rejetait certaines de ses conclusions subsidiaires. Le Président décida «de réaffecter [la requérante] à un autre poste, relevant du groupe d'emplois 5, au sein de la [Direction générale] 1, au grade G7, échelon 1». Tout comme la Commission de discipline, le Président ne fit aucun constat de faute.

4. Par lettre du 24 février 2015, la requérante fut informée par la directrice principale des ressources humaines qu'en exécution de la décision antérieure du Président, elle serait réaffectée au poste «d'expert en business analyse», au sein de la Direction «Business analyse et planification», à compter du 1^{er} mars 2015. La même lettre précisait également ce qui suit : «Dans le cadre de vos nouvelles fonctions,

* Traduction du greffe.

conformément au paragraphe 2, premier [tiret], de l'article 13 [du Statut des fonctionnaires], vous commencerez par effectuer un stage d'un an. Dans l'éventualité où vous ne feriez pas preuve de qualités suffisantes pour l'exercice de ces nouvelles fonctions, l'Office procèdera à votre licenciement en application du paragraphe 4, alinéa b), premier [tiret], de l'article 13 [du Statut des fonctionnaires].»

5. La requérante demanda un réexamen de la décision du 7 janvier 2015 telle qu'elle avait été exécutée, mais cette demande fut rejetée comme étant dénuée de fondement par une décision du Président contenue dans une lettre du 15 mai 2015. Telle est la décision attaquée en l'espèce.

6. Dans leurs écritures, la requérante et l'OEB soulèvent un grand nombre de questions. Au moins trois d'entre elles devraient être tranchées en faveur de la requérante, ce qui conduit directement à la conclusion que la décision attaquée est illégale et doit être annulée. En conséquence, le Tribunal se penchera en premier lieu sur ces trois questions. La première concerne l'introduction, dans le cadre de la relation d'emploi de la requérante, d'un statut qui n'existait pas juste avant l'exécution de la décision du 7 janvier 2015 et qui a été confirmé dans la décision attaquée du 15 mai 2015, à savoir le statut de stagiaire. La deuxième question porte sur l'amalgame qui est fait entre une règle de procédure relative au traitement d'une allégation d'insuffisance professionnelle et une règle de fond relative aux sanctions disciplinaires applicables en cas de faute. La troisième question porte sur la procédure devant être suivie lorsqu'il est établi qu'un fonctionnaire a fait preuve d'insuffisance professionnelle au sens de l'article 52 du Statut des fonctionnaires, et qu'il est décidé de réaffecter le fonctionnaire concerné à un autre poste, plutôt que de le licencier.

7. Lorsque la requérante a pris ses fonctions à l'OEB, elle a commencé par effectuer un stage de douze mois. Cette situation n'est pas contestable, et l'obligation d'effectuer un stage au moment de l'engagement est courante au sein des organisations internationales. À l'OEB, les stages sont régis par l'article 13 du Statut des fonctionnaires.

À la date de la décision du 7 janvier 2015 portant réaffectation de la requérante et à la date de l'exécution de cette décision début 2015, l'article 13 prévoyait ce qui suit :

- «(1) Les agents nommés conformément à l'article 4, paragraphe 1, sont tenus d'effectuer un stage destiné à vérifier leur aptitude à s'acquitter de leurs fonctions ainsi que leur rendement et leur conduite dans le service.
- (2) La durée du stage est de :
 - un an pour un recrutement ou une promotion,
 - six mois pour une mutation.L'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider, dans des cas exceptionnels, de prolonger le stage pour une période supplémentaire de la même durée au maximum.
- (3) Avant l'expiration de chacun des semestres de stage, l'agent stagiaire fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter de ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué à l'agent stagiaire, qui peut formuler par écrit ses observations.
- (4) a) À l'expiration du stage et sur la base du rapport ou des rapports de stage, l'autorité investie du pouvoir de nomination décide de confirmer la nomination si l'agent stagiaire s'est acquitté de ses fonctions de manière satisfaisante et a eu un rendement et une conduite dans le service satisfaisants.
b) Si l'agent stagiaire ne fait pas preuve de qualités suffisantes en ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, son rendement et sa conduite dans le service, un rapport peut être établi à tout moment du stage. Sur la base du rapport ou des rapports de stage, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut :
 - licencier un agent stagiaire nouvellement recruté,
 - décider que l'agent stagiaire qui a été muté ou promu réintégrera son précédent emploi ou, s'il a été pourvu à cet emploi, qu'il sera affecté à un emploi dont il remplit les conditions et qui correspond au grade de son précédent emploi.
- (5) Lorsqu'un agent stagiaire nouvellement recruté est licencié en application du paragraphe 4, lettre b, premier tiret, et n'a pas la possibilité de réintégrer immédiatement son administration ou organisme d'origine, il bénéficie d'une indemnité correspondant à deux mois de son traitement de base s'il a accompli au moins six mois de service et à un mois de son traitement de base s'il a accompli moins de six mois de service.

- (6) Pendant le stage, un agent stagiaire nouvellement recruté peut à tout moment présenter sa démission. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4, lettre b, la démission prend effet à la date proposée par l'agent stagiaire, à condition que cette date soit antérieure à la date normale de fin de stage.
- (7) Dans le cas d'une promotion ou d'une mutation, un agent peut à tout moment pendant le stage demander à réintégrer son précédent emploi, ou, s'il a été pourvu à cet emploi, à être affecté à un emploi dont il remplit les conditions et qui correspond au grade de son précédent emploi.»

8. Le paragraphe 1 de l'article 4 du Statut des fonctionnaires traitait de la nomination à des emplois vacants par mutation au même grade au sein de l'Office, par mutation ou promotion suite à un concours interne, ou par recrutement, mutation ou promotion suite à un concours général ouvert tant aux agents de l'Office qu'à des candidats externes. Il apparaît clairement que l'article 13 était libellé de manière à imposer une période de stage dans chacun de ces trois cas. Il apparaît également, également, que l'OEB ne pouvait procéder à un licenciement en application de l'alinéa b) du paragraphe 4 de l'article 13 que lorsqu'il s'agissait d'un «agent stagiaire nouvellement recruté» et non d'un fonctionnaire promu ou muté. En d'autres termes, seuls les agents stagiaires nouvellement recrutés par l'OEB peuvent être licenciés «[s'ils] ne f[ont] pas preuve de qualités suffisantes en ce qui concerne l'exercice de [leurs] fonctions, [leur] rendement et [leur] conduite dans le service». Il convient également de rappeler que, dans la lettre du 24 février 2015, l'OEB affirmait être en droit de licencier la requérante en application de l'alinéa b) du paragraphe 4 de l'article 13.

9. Dans ses écritures, l'OEB soutient que la réaffectation de la requérante équivalait à un recrutement *sui generis*, ce qui justifiait pleinement une période de stage. Elle ajoute qu'en tout état de cause la question de la légalité de la période de stage est devenue sans objet, la requérante ayant été officiellement informée, par lettre du 10 février 2016, qu'elle avait donné satisfaction au cours de son stage.

10. Néanmoins, les dispositions de l'article 13 étaient claires. Un agent doit effectuer un stage dans les trois cas qui y sont énoncés. Aucun de ces cas ne correspondait à la situation de la requérante au moment de la décision du 7 janvier 2015 telle qu'exécutée début 2015, et par suite de cette décision, ou à la date de la décision attaquée. En conséquence, l'OEB n'était pas en droit de faire accomplir une période de stage à la requérante et n'était manifestement pas en droit de lui annoncer qu'elle pourrait être licenciée en application de l'alinéa b) du paragraphe 4 de l'article 13. La décision d'imposer une période de stage à la requérante était illégale.

11. L'article 52 du Statut des fonctionnaires traitait de la question de l'insuffisance professionnelle. Il prévoyait ce qui suit :

- «(1) Sous réserve des dispositions de l'article 23 de la Convention, le fonctionnaire qui fait preuve d'insuffisance professionnelle dans l'exercice de ses fonctions peut être licencié.

Toutefois, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut proposer à l'intéressé de lui attribuer un grade inférieur et de le nommer à un emploi correspondant à ce nouveau grade.

- (2) Toute proposition visant au licenciement d'un fonctionnaire est motivée et est communiquée à l'intéressé. Celui-ci a la faculté de présenter toutes observations qu'il juge utiles.

La décision motivée est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

- (3) Sous réserve des dispositions de l'article 13, le fonctionnaire ne peut être licencié que moyennant un préavis fixé à un mois par année de service effectif ; toutefois, ce préavis ne peut être inférieur à trois mois, ni supérieur à neuf mois. Le délai de préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit celui pendant lequel la décision de licenciement a été signifiée. La durée du préavis est augmentée d'un mois pour les fonctionnaires dont le foyer au sens de l'article 60, paragraphe 2, se situe dans un pays autre que celui d'affectation.»

Cet article exigeait de l'OEB qu'elle observe «la procédure prévue en matière disciplinaire». Cette procédure était énoncée au titre VII (articles 93 à 105) du Statut des fonctionnaires. Toutefois, le paragraphe 2 de l'article 52 ne fait qu'intégrer une procédure devant être suivie dans le cas où il est estimé qu'un fonctionnaire fait preuve d'insuffisance

professionnelle, sous réserve, très certainement, que cette procédure soit adaptée, si nécessaire, aux cas d'insuffisance professionnelle. En d'autres termes, il s'agit d'appliquer cette procédure *mutatis mutandis*. Cette disposition ne saurait transformer l'insuffisance professionnelle en une conduite pouvant faire l'objet de mesures et de sanctions disciplinaires (voir le jugement 918, au considérant 11). Une fois cette procédure suivie et l'insuffisance professionnelle du fonctionnaire établie, les mesures pouvant être prises sont celles qui sont énoncées à l'article 52. En d'autres termes, le fonctionnaire peut être licencié ou l'OEB peut «proposer à l'intéressé de lui attribuer un grade inférieur et de le nommer à un emploi correspondant à ce nouveau grade». Cette mesure vise le classement à un grade inférieur.

12. Dans la décision attaquée, le Président ne semble pas avoir pleinement saisi la distinction qui existe entre les mesures prévues par l'article 52 en cas d'insuffisance professionnelle avérée et les sanctions disciplinaires prévues en cas de faute prouvée. En effet, sa lettre du 15 mai 2015 regorge de formulations inappropriées qui ne devraient être utilisées qu'en rapport avec des allégations de faute. Ainsi, en réponse à l'argument de la requérante selon lequel la décision du 7 janvier 2015 ne satisfaisait pas à l'obligation légale de proportionnalité, le Président a déclaré ce qui suit : «J'attire votre attention sur le fait que, selon la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, une sanction disciplinaire peut être annulée si elle est *manifestement* disproportionnée par rapport à la faute commise. Dans le cas présent, vous n'avez pas fourni le moindre argument à l'appui de votre demande.»

13. Dans son avis motivé, la Commission de discipline a examiné la question relative à la mesure à prendre en cas d'insuffisance professionnelle, sous le titre «Sanction disciplinaire appropriée». Ce titre était inadéquat en ce qu'il n'était pas question d'une sanction disciplinaire. Néanmoins, la Commission y a traité de la bonne question, à savoir quelle serait la mesure appropriée en application de l'article 52. La Commission a ainsi fait remarquer ce qui suit :

«L'article 52 [du Statut des fonctionnaires] ne précise pas si le grade inférieur se situe dans une fourchette de grades donnée. En conséquence, la Commission est convaincue que l'esprit et la finalité de cette sanction sont

d'offrir la possibilité de rétrograder [la requérante] à un niveau auquel [elle] sera jugé[e] capable d'être professionnellement compétent[e]. Le fait que l'article mentionne spécifiquement une réaffectation à un nouveau poste appuie également cette interprétation. Une telle interprétation n'est pas seulement logique, elle est aussi favorable à la [requérante], pour laquelle la seule autre sanction serait un licenciement.»*

Le raisonnement de la Commission de discipline était valable à cet égard, à ceci près qu'il y est fait référence, à tort, à une «sanction». Il est tout à fait déplacé de parler de sanction lorsqu'il est question d'insuffisance professionnelle et des mesures devant être prises lorsqu'une telle insuffisance est constatée. Toutefois, le Président a abordé la question sous un angle différent.

14. Dans sa décision contenue dans la lettre du 7 janvier 2015, le Président a rejeté le raisonnement de la Commission de discipline et sa recommandation en découlant. Il est important de souligner que, le 1^{er} janvier 2015, l'OEB a mis en place un nouveau système de classement et de grades. Ainsi, même s'il en avait eu l'intention, le Président se serait trouvé dans l'impossibilité de suivre à la lettre la recommandation de la Commission de discipline. Pour autant, la question juridique qui se posait n'était pas de savoir si le reclassement de la requérante en application du paragraphe 1 de l'article 52 du Statut des fonctionnaires était une mesure disciplinaire proportionnée ou disproportionnée, mais bien de savoir s'il était possible de déterminer un grade inférieur adapté à la situation de la requérante et de lui trouver un poste correspondant à ce nouveau grade. Cet exercice nécessitait clairement d'identifier un poste adapté. De toute évidence, plusieurs facteurs seraient à prendre en compte dans le cadre de l'identification d'un grade et d'un poste adaptés, puis de l'affectation de la requérante au grade et au poste ainsi identifiés. Il serait notamment nécessaire de tenir compte des aptitudes et des qualifications de la requérante, même si, à l'époque, ces aptitudes et qualifications ne lui permettaient pas de s'acquitter de ses fonctions d'examinatrice de grade A3 de manière satisfaisante. Il serait également pertinent de tenir compte du niveau de compétence de la requérante pour déterminer le grade devant lui être

* Traduction du greffe.

attribué. Celui-ci aurait en effet une incidence sur la détermination de la mesure dans laquelle le grade de la requérante devrait être abaissé, voire serait déterminant. Des considérations similaires auraient une incidence sur le choix d'un poste correspondant au nouveau grade auquel la requérante pourrait être affectée. Le Président n'a pas agi en tenant compte de ce cadre juridique, même si, d'un point de vue pratique, une partie, voire la totalité, de ces considérations ont pu jouer un rôle. La décision attaquée est donc entachée d'une erreur de droit sur ce point.

15. Le libellé du paragraphe 1 de l'article 52 du Statut des fonctionnaires soulève un troisième problème connexe : une fois l'évaluation faite par le Président ou en son nom, la requérante aurait dû recevoir une proposition précisant son nouveau grade inférieur et le poste auquel il était envisagé de l'affecter. Il n'en fut rien. Il est clair qu'une telle proposition a pour but d'offrir à un fonctionnaire ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle dans l'exercice des fonctions qu'il occupait la possibilité de discuter avec l'OEB des fonctions qu'il pourrait occuper à l'avenir au sein de l'Office. De manière générale, une proposition d'abaissement de grade et de réaffectation à un nouveau poste faite à un fonctionnaire ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle devrait être bien plus attrayante qu'un licenciement. Néanmoins, le fonctionnaire concerné peut avoir plusieurs éléments importants à prendre en compte, y compris les répercussions d'une telle décision sur sa rémunération et sur sa carrière probable au sein de l'OEB. Il est en effet impossible d'écarter totalement l'éventualité qu'une fois la proposition de l'OEB communiquée à l'intéressé celui-ci engage des négociations ou, à tout le moins, une discussion, avec l'OEB sur le sujet. Dans un cas comme le cas d'espèce, où l'intéressée souffrait de troubles psychologiques, il pourrait également être judicieux de procéder à un examen médical, avec le consentement de la requérante, afin d'évaluer ses compétences, l'objectif sous-jacent du processus en question étant de l'affecter à un poste qui corresponde à ses compétences et lui permette de contribuer aux travaux de l'OEB.

16. En identifiant ces erreurs dans le processus de décision du Président, le Tribunal n'entend pas suggérer que le Président et ceux qui le conseillaient n'agissaient pas en tenant compte des intérêts de la requérante, eu égard à sa situation personnelle. Toutefois, comme indiqué plus haut, la procédure suivie était entachée d'irrégularités et la décision attaquée doit être annulée. L'affaire sera renvoyée à l'OEB afin que celle-ci procède à l'évaluation prévue par l'article 52, comme expliqué aux considérants 14 et 15 ci-dessus.

La requérante a droit à une indemnité pour tort moral, que le Tribunal fixe à 30 000 euros. Le Tribunal n'est toutefois pas convaincu qu'il y a lieu de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel. La requérante n'a en effet pas démontré qu'une telle mesure se justifiait. Il est tout à fait possible qu'une décision prise de manière régulière aurait abouti au même résultat pour la requérante, au moins financièrement. Il serait pure spéculation que de conclure que le résultat aurait été différent d'un point de vue financier. La requérante a droit aux dépens, fixés à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 15 mai 2015 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée à l'OEB afin que celle-ci procède à l'évaluation prévue par l'article 52 du Statut des fonctionnaires, comme expliqué aux considérants 14 et 15 ci-dessus.
3. L'OEB versera à la requérante une indemnité de 30 000 euros pour tort moral.
4. L'OEB versera à la requérante la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ