

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
29 septembre 2006  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

## Jugement n° 1305

Affaire n° 1389

Contre : Le Secrétaire général  
de l'Organisation  
des Nations Unies

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M<sup>me</sup> Jacqueline R. Scott (Première Vice-Présidente, assurant la présidence); M. Julio Barboza; M. Goh Joon Seng;

Attendu que le 1<sup>er</sup> novembre 2004, une fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour la population (ci-après le FNUAP), a introduit une requête qui ne remplissait pas toutes les conditions de forme fixées par l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu qu'après avoir procédé aux régularisations nécessaires, la requérante a de nouveau introduit, le 26 janvier 2005, une requête dont les conclusions se lisaient comme suit :

## « II. Conclusions

*Demande tendant à l'échange de moyens de preuve  
et à l'audition de témoins*

[...]

2. La requérante prie respectueusement le Tribunal d'ordonner à l'Administration de produire les informations, pièces, documents ou dossiers suivants [...]

3. La requérante demande une procédure orale [...]

*Mesures sollicitées*

4. Le préjudice causé à la vie professionnelle et personnelle de la requérante par suite [...] des décisions entreprises et des irrégularités imputables au [défendeur] exige réparation. Du fait du harcèlement et de l'humiliation auxquels elle a dû faire face de la part de l'Administration, la requérante a subi un grave préjudice financier, professionnel, moral et psychologique. En fait, sa santé même en a souffert.

5. Pour ces motifs, la requérante demande à titre de réparation :

- Sa réintégration immédiate au poste de classe L-2 qu'elle occupait antérieurement, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2001, ainsi que des dommages-intérêts, y compris le paiement intégral de tous revenus et prestations perdus;
- Qu'il soit enjoint à [des fonctionnaires nommément désignés] de s'abstenir de tout harcèlement à l'égard de la requérante;
- Que le rapport d'appréciation du comportement professionnel (PAR) et la notation de la requérante pour l'année 1999/2000 soient retirés et remplacés par une notation qui rende exactement et justement compte des états de service de la requérante ou par une note qui explique précisément et objectivement leur absence;
- Que soit retiré du dossier de la requérante l'avertissement écrit qui lui a été adressé le 2 novembre 2001 pour inobservation de la procédure de présentation des rapports d'appréciation du comportement professionnel de 1999 et 2000;
- Que soit versé immédiatement à la requérante l'équivalent de six mois de traitement de base net à son taux de traitement actuel, en réparation de la violation par l'Administration de son droit à une procédure régulière en ce qu'elle a autorisé un fonctionnaire retraité non affecté au Siège à siéger au jury de révision, suivant la recommandation de la Commission paritaire de recours [(JAB)];
- Que soit allouée à la requérante la somme de 50 000 dollars à titre de réparation pour le préjudice moral à elle causé et l'atteinte portée à sa réputation [...];
- Que lui soit allouée la somme de 50 000 dollars en dommages-intérêts à titre de sanction [...];
- Que soit allouée à la requérante la somme de 25 000 dollars à titre de dépens, frais de justice et frais d'experts engagés par elle à ce jour;
- Que soit allouée à la requérante le bénéfice d'intérêts au taux composé de 10 % par an sur tous montants susmentionnés dont le Tribunal recommandera le paiement, à compter de la date de dépôt par la requérante de sa demande de réexamen de la décision administrative jusqu'à paiement intégral et final à la requérante de tous montants alloués en l'espèce;
- Toute autre mesure de réparation que le Tribunal jugera juste et équitable au vu des circonstances. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé au 9 juillet 2005, puis à deux reprises jusqu'au 30 septembre 2005, le délai de dépôt de sa réponse;

Attendu que le défendeur a produit sa réponse le 30 septembre 2005;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 29 décembre 2005;

Attendu que la requérante a déposé, le 14 mars 2006, un additif à sa requête et un rectificatif à ses observations écrites;

Attendu que le Président du Tribunal a décidé le 10 juillet 2006 de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que l'exposé des faits de la cause, comportant un résumé des états de service de la requérante tel qu'il résulte du rapport de la Commission paritaire de recours, se lit en partie comme suit :

« *États de service*

[...] [La requérante] a été recrutée localement à New York [...] en avril 1980 en vertu d'un engagement de durée déterminée de trois mois [...] comme commis dactylographe (G-3) affectée à la Division des programmes [du FNUAP]. Elle a été engagée pour une période de stage en juillet 1980 et à titre permanent en mai 1982 [et a été promue plusieurs fois]. [...] À compter du 5 novembre 1990, elle a été mutée au Groupe des achats de la Division des finances et de l'administration du personnel [...] en qualité d'assistante (achats). À compter du 1<sup>er</sup> février 1999, elle a été affectée temporairement à un poste de la série 200 en qualité de conseiller aux achats (L-2) tout en conservant son engagement permanent relevant de la série 100 du Règlement du personnel, de même que sa classe G-6. Il a été mis fin à son affectation temporaire le 31 janvier 2002, date à laquelle elle a repris ses fonctions d'assistante aux achats de classe G-6.

[...]

**Résumé des faits**

[...]

[Le 6 janvier 1999, la requérante a été informée qu'elle avait été retenue pour le poste de conseiller aux achats et était nommée à la classe L-2 pour une période initiale d'un an. Elle a été informée que ce contrat serait prolongé "si le financement du projet était reconduit et si ses services donnaient satisfaction" et "qu'un poste G-6 lui serait spécialement réservé au FNUAP pendant la durée de [son] affectation".]

[...] Bien qu'elle y ait été invitée, [la requérante] n'a pas rempli les sections 1, 2 et 3 du rapport de notation du personnel du FNUAP pour 1999, comme l'exige le Guide de l'évaluation du comportement professionnel. Elle n'a pas davantage rempli les mêmes sections du rapport de 2000. Après lui avoir envoyé plusieurs rappels, le chef adjoint du personnel du FNUAP lui a signifié, dans un courriel du 10 septembre 2001, qu'elle avait jusqu'au lendemain pour présenter les rapports de notation. [La requérante] a présenté le rapport de 1999 à [son supérieur hiérarchique] le 18 septembre 2001 et le rapport de 2000 le 15 novembre 2001. Dans l'intervalle, le 2 novembre 2001, un avertissement écrit lui a été envoyé pour inobservances des prescriptions.

[...] [Le supérieur hiérarchique de la requérante] a consigné, au début de la section 4 (évaluation écrite du supérieur hiérarchique) du rapport de 1999, la phrase suivante : “La fonctionnaire a grossièrement dénaturé sa position et ses fonctions au sein du groupe ainsi que les incidents critiques dont il est fait état”. La section 4 du rapport de 2000 commence par la phrase suivante : “La fonctionnaire a encore une fois grossièrement dénaturé les faits relatifs à ses fonctions et à son rendement au cours de l’année. De façon générale, le rendement de la fonctionnaire continue de laisser beaucoup à désirer.” La signature du supérieur hiérarchique dans les deux rapports n’est pas datée; en 1999, celui-ci a donné à la requérante la note “Doit s’améliorer”, soit la note 4 dans un barème de cinq points, la note 5, “Ne donne pas satisfaction” étant la plus basse[;] en 2000, le supérieur hiérarchique a donné à la requérante la note “Laisse à désirer”.

[...] [La requérante] a signé les deux rapports le 13 décembre 2001 et a présenté des objections circonstanciées. Un jury de révision constitué en mars 2002 a déposé son rapport (selon [le] défendeur) le 16 mai [...] Dans son rapport, le jury évoque les circonstances de l’affaire en ces termes :

“Le jury [de révision] tient à faire quelques observations au sujet de l’administration [...] [L]a haute direction du FNUAP n’ignorait apparemment pas que le Groupe des achats souffrait de problèmes de personnel plus nombreux et plus graves que tout autre groupe du Fonds. Il était notoire qu’il régnait un climat de dissensions et de découragement au sein du groupe et pourtant aucune mesure effective n’a été prise par la haute direction à l’égard du personnel. Il semble que l’on attendait simplement du chef du groupe qu’il « règle » les problèmes de personnel sans recevoir beaucoup de soutien des autres services du Fonds.

[...] [La requérante] n’a probablement pas reçu, dans son poste de classe L, l’orientation ou l’accompagnement professionnels souhaitables étant donné les circonstances. Néanmoins, le jury [de révision] a conclu qu’[elle] possédait des connaissances suffisantes pour avoir un rendement meilleur que ce fut le cas pendant la période en question.”

Dans ses “conclusions”, le jury [de révision] a indiqué ce qui suit :

“Le jury [de révision] conclut à l’unanimité que les éléments de preuve montrent de manière convaincante que la requérante que le rendement de la requérante a été en deçà de la norme, sans être de nature à justifier en soi la note « 4 » ou « Laisse à désirer » [...]

... Le jury [de révision] conclut à l’unanimité que les éléments de preuve produits montrent de manière convaincante que [la requérante] s’est fréquemment livrée à des commérages négatifs, à des luttes intestines et à des comportements de résistance au changement qui ont sapé le moral et les efforts tendant à améliorer le rendement du groupe. Sans avoir certainement été seule à le faire, le fait que d’autres aient eu de tels comportements n’excuse pas le manque de professionnalisme dont elle semble avoir fait preuve. Les efforts de son supérieur hiérarchique pour la dissuader d’adopter ce comportement ont manifestement été vains et ont peut-être même parfois eu pour effet d’exacerber le problème, mais là

encore, les défaillances de son supérieur n'excusent nullement les siennes.

### **Conclusions et recommandations**

Vu ce qui précède, le jury [de révision] conclut à l'unanimité que les notes « 4 » et « Laisse à désirer », données en 1999 et en 2000 à la requérante pour son comportement professionnel par son supérieur hiérarchique et confirmées par le [Comité de supervision], étaient justifiées.”

[...] [Dans l'intervalle, le] [...] 24 janvier 2002 [...] [la requérante avait] demandé que la décision concernant son affectation tienne compte de l'issue de la procédure d'objection. Le chef du personnel du FNUAP lui a répondu le 25 janvier ... que “le Comité de supervision a[vait] décidé par consensus de ne pas recommander la prolongation de [son] affectation actuelle au poste de conseiller aux achats de classe L-2 au-delà de la date d'expiration, le 31 janvier [...]”. Le chef du personnel ajoutait que le Directeur exécutif avait entériné cette décision.»

Le 22 juillet 2002, la requérante a demandé au Secrétaire général de réviser la décision administrative relative au maintien de la note « 4 » portée sur ses rapports d'évaluation de 1999 et de 2000 et « l'annulation de [son] contrat de classe L-2 pour ce motif ».

Le 25 octobre 2002, la requérante a formé un recours auprès de la Commission paritaire de recours de New York. Cette dernière a remis son rapport le 25 juin 2004. Ses considérations et recommandations se lisent en partie comme suit :

#### *« Considérations »*

15. Le Comité a examiné [...] les prétentions de [la] requérante [...] En ce qui concerne [celle selon laquelle elle aurait été victime de harcèlement, de discrimination fondée sur le sexe et de méchanceté de la part de son supérieur hiérarchique], la Commission constate les affirmations de [la] requérante, mais ne trouve aucune preuve de discrimination ni de harcèlement. De même, s'agissant de [son allégation selon laquelle ses rapports de notation négatifs constituaient des représailles pour les griefs qu'elle avait formés pour discrimination fondée sur le sexe, harcèlement et discrimination fondée sur l'origine nationale, ainsi que pour le rôle qui lui aurait été prêté dans le grief d'un collègue pour harcèlement sexuel et atteinte à la vie privée], la Commission juge que [la] requérante n'a pas rapporté la preuve de ses affirmations. Quant à [son allégation selon laquelle le Comité de supervision aurait violé son droit au respect de la légalité pour avoir décidé de mettre fin à son affectation à la classe L-2 avant le terme de la procédure d'objection], la Commission ne trouve aucun obstacle [ni] aucune objection statutaire à la décision prise par le Comité de supervision de mettre fin à son affectation temporaire avant l'achèvement de cette procédure.

[...]

17. Le paragraphe 57 du Guide de l'évaluation du comportement professionnel [...] et rapport de notation du FNUAP [...] dispose notamment que : “[t]outes les personnes choisies pour siéger à des jurys de révision au

siège doivent être des fonctionnaires du FNUAP [...] Dans les cas concernant des fonctionnaires relevant du Comité de supervision du siège, les membres du jury doivent être fonctionnaires du siège”. [La] requérante allègue que [M. K.], membre du jury choisi par le président du Comité de supervision, n’était pas fonctionnaire du FNUAP du siège, ni même fonctionnaire du FNUAP lorsque le jury a achevé ses travaux [...] La Commission a décidé d’accorder au défendeur une autre chance de répondre à [cette] allégation [...]

18. Lorsque la Commission a repris ses travaux, elle était saisie d’un courriel [du] Bureau du conseil juridique et de l’appui aux achats du [Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)], dont le passage pertinent se lisait comme suit :

“[l]e jury [de révision] a été constitué en mars 2002 et, d’après les directives en vigueur, il doit déposer son rapport [dès que possible], mais au plus tard dans un délai de huit semaines. [M. K.] a été nommé membre du jury en février 2002 par le Directeur exécutif. Il a pris sa retraite en avril 2002. Comme les travaux du jury ont duré plus longtemps que prévu, [il] a été recruté comme consultant pendant cinq jours en avril 2002 spécialement pour siéger au jury, qui devait achever son examen [...] de l’objection et mettre la dernière main à son rapport.”

19. La Commission trouve révélateur que le PNUD/FNUAP n’ait pas répondu à l’allégation selon laquelle [M. K.] n’était pas fonctionnaire du siège, mais a jugé inutile de spéculer davantage sur ce point puisque de toute évidence [il] n’était pas fonctionnaire du FNUAP pendant l’essentiel du temps où il a siégé au jury de révision. La Commission [...] conclut que le fait que le FNUAP n’ait pas respecté sa propre procédure constitue un déni du droit de [la] requérante à une procédure régulière.

[...]

#### *Recommandation*

21. La Commission recommande à l’unanimité au Secrétaire général :

- a) De retirer du dossier le rapport du jury de révision irrégulièrement constitué;
- b) De saisir de l’objection de [la] requérante un jury de révision constitué conformément aux procédures du FNUAP;
- c) De verser à [la] requérante six mois de traitement net à son taux actuel en réparation du désir de son droit à une procédure régulière. »

Le 17 janvier 2005, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait tenir à la requérante copie du rapport de la Commission en l’informant de ce qui suit :

« Le Secrétaire général, ayant examiné votre affaire au vu du rapport de la Commission paritaire de recours et de toutes les circonstances de la cause, souscrit partiellement aux vues de la Commission. Il accepte la recommandation de la Commission tendant à voir retirer du dossier le rapport du jury de révision et saisir un nouveau jury de révision de votre objection. Cependant, il juge excessive la recommandation de la Commission paritaire de recours de vous verser une indemnité équivalant à six mois de traitement, la décision du Comité de supervision de ne pas recommander la prolongation de

votre affectation temporaire à la classe L-2 ayant été prise bien avant que le jury de révision n'ait déposé son rapport. Le Secrétaire général a décidé qu'un mois de traitement de base net constituait une juste indemnisation à raison de la violation de votre droit à une procédure régulière [...]»

Le 26 janvier 2005, la requérante, n'ayant pas encore été informée de la décision du Secrétaire général concernant son recours devant la Commission paritaire de recours, a saisi le Tribunal de la requête susmentionnée.

Le 12 septembre 2005, le nouveau jury de révision a adopté un rapport à la majorité dans lequel il recommandait de maintenir les appréciations du comportement professionnel de la requérante pour 1999 et 2000. Le 3 janvier 2006, la requérante a été informée que le Comité de supervision avait décidé de maintenir ses conclusions initiales.

Attendu que les principaux moyens de la requérante sont les suivants :

1. L'Administration a enfreint le Statut et le Règlement en exerçant un harcèlement sur la personne de la requérante.

2. Le rapport d'appréciation du comportement professionnel contesté est entaché d'erreurs de fait, de conclusions erronées et d'omissions et doit être annulé.

3. L'Administration n'a pas respecté le Guide de l'évaluation du comportement professionnel et rapport de notation du FNUAP, portant ainsi atteinte au droit de la requérante à une procédure régulière, de sorte que le rapport d'appréciation attaqué doit être annulé.

4. La rétrogradation de la requérante est une mesure disciplinaire déguisée prise sans les garanties prévues par le Règlement du personnel, la requérante s'étant vu ainsi dénier son droit à une procédure régulière.

5. Le rapport d'appréciation du comportement professionnel contesté et la rétrogradation subséquente de la requérante étaient inspirés par la malveillance, l'hostilité, la prévention et le parti pris personnel de son supérieur hiérarchique et doivent être annulés.

6. L'Administration n'a pas accordé à la requérante l'indemnité recommandée par la Commission paritaire de recours.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. La requérante n'a pas droit à la prolongation de son engagement de la série 200 ni n'est fondée d'escompter ce droit et la décision de l'Administration de réintégrer la requérante dans un poste de classe G-6 n'a pas violé ses droits.

2. La requérante n'a pas rapporté la preuve de son assertion selon laquelle la non-prolongation de son affectation temporaire à un poste de classe L-2 et les rapports d'appréciation de son comportement professionnel non satisfaisants de 1999/2000 étaient fondés sur des motifs illégitimes comme la discrimination ou la malveillance.

3. La demande de la requérante tendant à voir le Tribunal ordonner à l'Administration de remplacer ses rapports d'appréciation du comportement professionnel de la requérante pour 1999/2000 par une nouvelle notation est prématurée.

4. La demande de la requérante tendant à voir le Tribunal ordonner à l'Administration de retirer l'avertissement écrit qui lui a été adressé pour n'avoir pas respecté la procédure d'appréciation du comportement professionnel est irrecevable.

5. La demande d'indemnité de la requérante est excessive et doit être rejetée.

Ayant délibéré du 10 au 28 juillet 2006, le Tribunal rend le jugement suivant :

I. La requérante, qui était titulaire d'un poste permanent de la série 100 de classe G-6, avait été temporairement affectée à un poste de conseiller aux achats de classe L-2, au FNUAP, du 1<sup>er</sup> février 1999 au 31 janvier 2002. Son affectation initiale était d'une durée d'un an et renouvelable « si le financement du projet était reconduit et si ses services donnaient satisfaction ».

Le 2 novembre 2001, la requérante, qui n'avait rempli qu'à la fin de 2001 les sections 1, 2 et 3 des rapports d'appréciation du comportement professionnel la concernant pour 1999 et 2000, a reçu un avertissement écrit pour inobservation des prescriptions de la procédure d'appréciation du comportement professionnel. Dans les rapports d'appréciation de 1999 et 2000, qu'elle a signés le 13 décembre 2001, son supérieur hiérarchique a porté respectivement l'appréciation « Doit s'améliorer » et « Laisse à désirer ». La requérante a fait objection aux deux rapports et demandé que la décision concernant son affectation future soit prise au vu de l'issue de la procédure d'objection, mais le 25 janvier 2002, elle a été informée que son affectation au poste de classe L-2 ne serait pas prolongée au-delà de sa date d'expiration, le 31 janvier. Dans son rapport du 16 mai, le jury de révision a jugé que les appréciations portées sur le comportement professionnel de la requérante étaient justifiées.

La requérante a par la suite formé recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 25 juin 2004, la Commission n'a constaté « aucun obstacle [ni] aucune objection statutaire » à la décision du FNUAP de mettre fin à l'affectation temporaire de la requérante avant le terme de la procédure d'objection. Toutefois, la Commission paritaire de recours a jugé que la composition du jury de révision étant irrégulière, son rapport devait être retiré du dossier, un nouveau jury devant être constitué et une indemnité de six mois de traitement de base net versée à la requérante. Le 17 janvier 2005, la requérante a été informée que le Secrétaire général avait accepté les deux premières recommandations, mais qu'il avait décidé qu'une indemnité d'un mois était une juste réparation de la violation de son droit à une procédure régulière. Par la suite, le 12 septembre 2005, le nouveau jury de révision a recommandé à la majorité de maintenir les appréciations portées sur le comportement professionnel de la requérante pour 1999 et 2000. Le 3 janvier 2006, elle a été informée que le Comité de supervision, saisi des recommandations du jury de révision, avait décidé d'entériner ces appréciations.

II. La requérante a été affectée temporairement à un poste de classe L-2 en vertu d'un engagement de la série 200. Aux termes de la disposition 204.3 du Règlement du personnel applicable en l'espèce, les agents nommés à titre temporaire « sont engagés pour une durée déterminée, leur engagement prenant fin, sans préavis, à la date indiquée dans la lettre de nomination » et « l'engagement temporaire n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation ». En outre, il est de jurisprudence bien établie que les postes de la série 200 sont, par définition, temporaires et que les



membres du personnel nommés à ces postes ne peuvent compter sur une prolongation. [Voir jugements n° 885, *Handelsman* (1998) et n° 1163, *Seaforth* (2003)]

En l'espèce, cependant, l'Administration a mis deux conditions spéciales à la prolongation du contrat de la requérante : maintien du financement et travail donnant satisfaction, modifiant ainsi les conditions générales applicables à la série 200. Se trouvant dans une position avantageuse, la requérante était fondée à escompter que son affectation serait prolongée à condition que la source de financement du projet ne tarisse pas et que son travail continue de donner satisfaction. Il en va d'ordinaire différemment des fonctionnaires nommés (ou affectés) à titre temporaire, au sujet desquels le Tribunal a jugé « qu'un travail efficace ou même remarquable » ne suffirait normalement pas pour que le titulaire soit en droit de compter sur un renouvellement. [Jugement n° 980, *Baldwin* (2000)]

III. Cela étant, les évaluations du comportement professionnel de la requérante revêtaient de toute évidence une importance décisive au moment de prolonger son affectation : à condition que son travail donne satisfaction et bien entendu que le financement continue, elle pouvait raisonnablement compter sur un renouvellement. De ce fait, le Tribunal doit examiner avec soin ses allégations concernant le contenu et la crédibilité de ses rapports d'appréciation et, naturellement, son objection aux observations défavorables de son supérieur hiérarchique et aux notes qui en découlaient. La nature des rapports entre la requérante et son supérieur hiérarchique et la crédibilité des observations faites par ce dernier sur son comportement sont dès lors un élément essentiel à retenir.

S'agissant de ces rapports, trois choses semblent manifestes aux yeux du Tribunal : premièrement, la fonctionnaire n'est ni un modèle de bonne conduite ni un exemple d'esprit d'équipe; deuxièmement, elle a réussi à créer des rapports d'antagonisme et de rivalité avec son supérieur hiérarchique, ce qui est tout à fait contraire au comportement attendu d'un fonctionnaire des Nations Unies, et troisièmement, son supérieur hiérarchique, loin de se tenir au-dessus des querelles qui avaient cours au sein du Groupe, s'est jeté dans la mêlée et a engagé un combat singulier avec la requérante. Dès lors, le Tribunal juge que ses observations concernant la requérante ne sont pas entièrement crédibles. À vrai dire, le Tribunal a le sentiment que le Groupe était loin d'être un havre d'entente et de coopération.

IV. Vu ce qui précède, le Tribunal estime que chacun a sa part de responsabilité dans le climat d'anarchie qui semble avoir régné dans le groupe et que, même si le comportement de la requérante laissait beaucoup à désirer, l'Administration est responsable à son égard de graves irrégularités de procédure.

Le Tribunal est d'avis que l'Administration aurait agi raisonnablement en attendant le rapport du jury de révision avant de décider de ne pas prolonger l'affectation de la requérante, dès lors que le rapport aurait précisé les circonstances entourant son comportement professionnel. Comme il a été dit, cet aspect était décisif pour son maintien dans son poste de classe L-2. Il est inacceptable que l'Administration, alors qu'il est organisé une procédure d'objection, ait ôté son rôle au jury de révision en se prononçant avant la constitution de ce jury. Ainsi que le Tribunal l'a dit dans le jugement n° 826, *Beliayeva* (1997) :

« [a]yant examiné la situation de la requérante, il incombait au défendeur de se prononcer dans le respect des procédures régulières. Puisque l'appréciation du comportement professionnel de la requérante était un élément à retenir, il est inacceptable que l'on se soit prononcé sur son avenir avant le terme de la procédure d'objection. »

En l'espèce, encore qu'ils n'excusent pas le défaut par l'Administration de mener à terme la procédure d'objection avant de se prononcer, le Tribunal prendra en compte, comme il lui est loisible de le faire, pour fixer les dommages et intérêts, le comportement de la requérante à l'occasion de la procédure d'établissement de ses rapports d'appréciation et le rôle qu'elle a joué dans les retards constatés.

Enfin, il est appert que la nomination de l'un des membres du jury de révision n'a pas répondu aux prescriptions de forme édictées par les règles internes de l'Organisation, ce qui était tout à fait irrégulier et a violé le droit de la requérante au respect de la légalité administrative. Cependant, comme le Secrétaire général l'a indemnisée en lui versant un mois de traitement et a accepté de reprendre la procédure d'objection, le Tribunal considère que la requérante a obtenu une juste réparation sur ce sujet.

V. Le Tribunal sait que la requérante conteste également en l'espèce l'avertissement écrit qui lui a été adressé le 2 novembre 2001. Ainsi que le défendeur le signale à juste titre, cette prétention est irrecevable *ratione materiae*. Dans le jugement n° 1106, *Iqbal* (2003), le Tribunal a « rappel[é] l'importance qu'il attache au respect des règles de procédure qui sont de la plus grande importance pour garantir le bon fonctionnement de l'Organisation ». Si elle avait entendu contester la décision de lui adresser un avertissement écrit, la requérante aurait dû respecter les règles de procédure en demandant la révision de la décision administrative dans les délais prescrits par la disposition 111. 2 a) du Règlement du personnel :

« [t]out fonctionnaire qui [...] désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Secrétaire général pour demander que cette décision soit reconsidérée; cette lettre doit être expédiée dans les deux mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision. » [Voir, *passim*, les jugements n°s 571, *Noble* (1992) et 1235 (2005)]

VI. Par ces motifs :

1. Ordonne au défendeur de verser à la requérante, en sus du mois de traitement qu'elle a déjà reçu, une indemnité de trois mois de traitement de base net au taux en vigueur à la date du jugement, qui portera intérêt à 8 % l'an à l'expiration d'un délai de 90 jours suivant la notification du présent jugement et jusqu'à ce que le paiement soit effectué;

2. Rejette toutes autres prétentions.

*(Signatures)*

Jacqueline R. **Scott**  
Première Vice-Présidente, assurant la présidence

Julio **Barboza**  
Membre

**Goh** Joon Seng  
Membre

Genève, le 28 juillet 2006

Maritza **Struyvenberg**  
Secrétaire

---