

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
28 septembre 2007
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1327

Affaire n° 1403

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président; M. Dayendra Sena Wijerwardane, Vice-Président; M^{me} Brigitte Stern;

Attendu qu'à la demande d'une ancienne fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 5 juillet 2004 et par la suite à plusieurs reprises, jusqu'au 28 février 2005;

Attendu que, le 26 février 2005, la requérante a déposé une requête introductive d'instance dans laquelle elle priait le Tribunal, entre autres, d'ordonner :

- « a) Que le procès-verbal des déclarations à charge des témoins soit présenté, que les témoins soient entendus et que la requérante se voie donner une chance;
- b) Que les deux parties soient traitées également, qu'il soit tenu compte du parti pris qui a caractérisé la décision de l'Administration et que les efforts faits par celle-ci pour établir une évaluation indépendante soient examinés;
- c) Que la demande de la requérante concernant une lettre de recommandation [...] soit prise en considération [...]
- d) Que le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante soit corrigé et que les qualificatifs "hostile" et "agressif" en soient supprimés.
- e) Que des excuses écrites pour la maltraitance verbale et physique dont elle a fait l'objet soient présentées à la requérante [...]

f) Que le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY) délivre à la requérante une lettre donnant des références positives couchées en termes neutres [...]

g) Qu'il soit versé 12 mois de traitement, mont ant majoré de l'inflation [...] »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 31 août 2005 et par la suite à plusieurs reprises jusqu'au 21 octobre 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 30 septembre 2005;

Attendu que, le 17 octobre 2006, la requérante a prié le Tribunal de tenir une procédure orale dans son affaire et que, le 26 octobre 2006, le défendeur a présenté des observations à ce sujet;

Attendu que, le 26 octobre 2006, la requérante a soumis une communication;

Attendu que, le 21 novembre 2006, le Tribunal a décidé de renvoyer l'examen de cette affaire à sa session suivante;

Attendu que, le 29 juin 2007, la requérante a présenté un document;

Attendu que, le 11 juillet 2007, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de services, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

« État de service

[...] La requérante était une fonctionnaire qui a été au service du TPIY en vertu de plusieurs engagements de durée déterminée. Elle est entrée au TPIY le 2 septembre 1999 en qualité d'assistante linguistique, à la classe G-5, au Bureau du Procureur du Tribunal. La requérante a cessé son service le 31 janvier 2001.

Résumé des faits

[...] Le 17 octobre 2000 conformément à l'instruction administrative ST/AI/240/Rev2 [du 28 novembre 1984], le supérieur hiérarchique immédiat de la requérante a établi la section III de son rapport d'appréciation du comportement professionnel portant sur une période [...] de 11 mois [...]. Les notes que ce premier notateur a attribuées à la requérante ont pour la plupart été B ou C, sauf dans le cas du point 7 : "Aptitude à entretenir des relations de travail harmonieuses", pour lequel il a attribué à la requérante la note "E" en ajoutant l'observation suivante :

"Le comportement de la requérante a causé des problèmes considérables à l'Équipe 5. Elle a ouvertement fait preuve d'un comportement hostile à l'égard de plusieurs membres de l'équipe, est devenue agressive et des observations lui ont été faites à trois reprises pour s'être adressée à grands cris à d'autres fonctionnaires pendant les réunions de l'équipe et pour avoir commis d'autres actes troublants. La requérante a également été avertie que, pour des raisons de sécurité liées à la prévention contre les incendies, elle ne devait pas allumer de bougies

au bureau. Ce comportement est inacceptable et a eu un impact négatif sur les relations de travail au sein de l'équipe.”

[...] Le 1^{er} novembre 2000, le deuxième notateur a établi la section IV du rapport. Ayant à l'esprit les exigences du service, le deuxième notateur a coché la case n° 5, correspondant à 'services qui ne répondent pas pleinement aux normes attendues'. Le deuxième notateur a également ajouté l'observation suivante :

“J'ai discuté de ce rapport avec la requérante et avec le chef d'équipe. Nous sommes tous convenus que la situation actuelle ne saurait durer. Le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante reflète des services généralement acceptables, sous réserve d'un problème clairement défini. À mon avis, deux options peuvent être envisagées : 1) muter l'intéressée à un travail différent; ou 2) ne pas renouveler son engagement.”

[...] La requérante a signé le rapport et en a reçu copie le 17 novembre 2000. Le 29 novembre, [...] la requérante a entamé une procédure d'objection à son rapport, essentiellement sur la base de deux motifs : “1) le rapport est excessivement négatif, alors même que nous avons eu certains conflits de personnalités; et 2) la note '5' est trop faible, même sur la base du rapport existant.”

[...] Le 19 décembre 2000, le Jury de révision a soumis ce rapport au chef du Service des ressources humaines du TPIY. Le Jury, sur la base de ses conclusions, a recommandé qu'aucune modification ne soit apportée à la note attribuée à la fonctionnaire [...]

[...] Le 10 janvier 2001, [...] la Procureur du TPIY a procédé à une évaluation, mettant ainsi fin à la procédure d'objection, déclarant, entre autres, ce qui suit :

“Je suis parvenue à la conclusion que le principal problème tient à l'aptitude de l'intéressée de travailler dans un climat d'équipe plutôt qu'à la qualité de ses services. [...] Lorsque l'on est membre d'une équipe composée de personnes de cultures et d'antécédents différents œuvrant toutes vers un objectif commun, il faut faire preuve d'esprit d'équipe pour pouvoir s'y intégrer. [...] Je souscris la recommandation du Jury, à savoir que la note 'E' (non satisfaisante) attribuée à la fonctionnaire au titre du point 7 [...] est appropriée et doit par conséquent être maintenue.

Néanmoins, si l'aptitude à entretenir des relations de travail harmonieuses constitue un facteur important lors de l'évaluation de l'adéquation des services fournis par la fonctionnaire en général, il faut à mon avis accorder le poids qu'ils méritent aux autres aspects des prestations d'un fonctionnaire. Il me paraît par conséquent justifié d'envisager de relever la note globale '5' (services ne répondant pas pleinement aux normes attendues) attribuée à l'intéressé pour lui attribuer la note '4' (acceptable).”

[...] »

Le 28 janvier 2001, la requérante a déposé une demande de révision de la décision administrative prise par la Procureur au sujet de la procédure de révision de son rapport.

Le même jour, la requérante a adressé à la Secrétaire de la Commission paritaire de recours, à New York, une demande tendant à ce que l'application de la décision de ne pas renouveler son engagement soit suspendue, son rapport d'évaluation n'ayant pas été établi. Le 29 janvier 2001, la Secrétaire de la Commission paritaire de recours a informé la requérante qu'en raison de l'insuffisance de la documentation soumise et du temps disponible pour poursuivre l'examen de son cas, la Commission ne pouvait pas faire droit à sa demande tendant à ce que l'application de la mesure en question soit suspendue.

Le 30 janvier 2001, la requérante a déposé une demande de révision de la décision de ne pas renouveler son engagement, qui lui avait été communiquée oralement par le Chef du Service des ressources humaines le 26 janvier.

Le 31 janvier, l'engagement de la requérante est venu à expiration et celle-ci a cessé son service.

Le même jour, la requérante a formulé un recours au fond auprès de la Commission paritaire de recours. La Commission a adopté son rapport le 11 décembre 2003. Ses considérations, ses conclusions et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

« **Considérations**

[...]

19. La Commission [...] a alors examiné la demande formulée par la requérante [en ce qui concerne le Jury de révision] :

“[...] Les allégations formulées par le Jury de révision à mon encontre sont sérieuses. Mon conseil demande par conséquent que le procès-verbal de l'interrogatoire des huit témoins me soit communiqué pour que je puisse voir exactement ce qui a été dit et exercer mon droit de répondre.”

20. Le TPIY, à la suite de la demande que la Commission lui a adressée sur ce point, a répondu que ses dossiers ne contenaient aucun procès-verbal de l'interrogatoire des témoins. Le seul document officiel concernant l'affaire étant le rapport du Jury de révision en date du 19 décembre 2000. La Commission a relevé dans le rapport du Jury de révision que la requérante avait été interrogée à deux occasions, le 13 décembre 2000 et à nouveau le 19 décembre [...]. Le Jury de révision a discuté avec la requérante des témoins qui seraient interrogés. Pendant la procédure, le Jury de révision a interrogé huit témoins, à savoir les supérieurs hiérarchiques de la requérante, ses collègues de l'Équipe 5 et d'anciens collègues. La Commission a relevé en outre que les témoins avaient été interrogés les 14, 15 et 18 décembre [...] il est apparu clairement à la Commission que la requérante avait eu, lors de son entretien avec le Jury de révision, le 13 décembre, la possibilité d'approuver la comparution des témoins ou de s'y opposer [...] ainsi que de discuter par la suite du résultat de l'interrogatoire des témoins, la requérante ayant eu un autre entretien avec le Jury de révision le 19 décembre [...] Cela étant, la Commission a été d'avis que les droits de la requérante à une procédure

régulière avaient été respectés et que le Jury de révision avait mené ses investigations avec impartialité.

21. La Commission a alors examiné l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'avait pas été traitée de façon juste et équitable pour être qualifiée de personne "qui ne peut pas travailler en équipe" et avait travaillé avec l'ensemble de l'équipe sans réels problèmes. La Commission n'a pu trouver dans le dossier aucun élément corroborant cette affirmation de la requérante. Au contraire, la Commission a constaté qu'au paragraphe 11 de son rapport, le Jury de révision avait déclaré ce qui suit :

"Après avoir examiné les documents soumis par la fonctionnaire et après avoir interrogé les témoins susmentionnés, les membres du Jury ont constaté que la fonctionnaire avait donné des versions contradictoires des faits entourant les incidents mentionnés dans sa déclaration. De plus, bien que l'intéressée et les fonctionnaires aient mentionné les mêmes incidents, les détails de ses déclarations ne correspondaient pas à ceux des déclarations faites par les témoins, **alors que les déclarations de tous les témoins concordaient.**" [(C'est la Commission qui souligne.)]

22. La Commission a relevé que la requérante elle-même avait reconnu qu'il s'était posé des problèmes [...]

23. En ce qui concerne la qualité des services de la requérante, la Commission [...] est parvenue à la conclusion que les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2 avaient été respectées par le TPIY et que la procédure d'objection avait été menée régulièrement et scrupuleusement. Le Jury de révision avait agi sans tarder. La Commission a relevé en outre que la requérante avait en fait bénéficié de la procédure de révision dans la mesure où la Procureur du TPIY avait relevé sa note globale pour la porter de "5" (services qui ne répondent pas pleinement aux normes fixées) à "4" (acceptable).

[...]

25. La Commission a noté en outre que les allégations introduites par la requérante [...] selon lesquelles elle avait eu des problèmes comme "des appels téléphoniques anonymes de harcèlement et des personnes sonnant chez elle à la porte tard dans la nuit" et avait été maltraitée, verbalement et physiquement, par certains membres de l'équipe et ses supérieurs hiérarchiques. La Commission a considéré que, si ces allégations étaient véridiques, la requérante aurait dû agir au moment opportun, conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1991 intitulée "Mesures et procédures disciplinaires révisées".

26. La Commission a également considéré les autres affirmations de la requérante [...] et n'a rien trouvé qui vint les étayer.

Conclusions et recommandation

27. La Commission a *conclu à l'unanimité* que l'évaluation de ses services donnée dans le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante n'avait pas violé ses droits de fonctionnaire, y compris son droit à une procédure régulière. La procédure d'objection énoncée dans l'instruction administrative STAI/240/Rev.2 avait été respectée et les droits de la requérante

n'avaient pas été violés par l'introduction d'un parti pris ou d'autres facteurs étrangers.

28. En conséquence, la Commission a *décidé à l'unanimité* de ne formuler aucune recommandation à l'appui de ce recours. »

Le 18 décembre 2003, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission à la requérante et a informé celle-ci que le Secrétaire général souscrivait au raisonnement et aux constatations de la Commission paritaire de recours et avait par conséquent décidé de ne donner aucune autre suite à son recours.

Le 26 février 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

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

1. L'Administration n'a pas fait le nécessaire pour remédier à la situation et a maltraité la requérante.

2. L'Administration n'a pas agi en temps opportun et n'a pas justifié ce retard.

3. Le non-renouvellement de l'engagement pour une durée déterminée de la requérante a été arbitraire et inéquitable et a violé ses droits à une procédure régulière.

4. L'Administration du TPIY a usé de ses pouvoirs discrétionnaires de manière malveillante et arbitraire.

5. La requérante n'a pas joui d'une procédure régulière et son affaire n'a pas été dûment prise en considération pendant la procédure devant la Commission paritaire de recours.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante et le processus de révision ont été équitables et n'ont pas été entachés d'irrégularités de procédure.

2. Aucune preuve n'a été apportée que la requérante eût fait l'objet de mauvais traitement ou de harcèlement.

3. La procédure devant la Commission paritaire de recours n'a pas été entachée d'irrégularités de procédure.

4. L'argumentation de la requérante selon laquelle elle était prétendument en droit de compter sur le maintien de son emploi à l'Organisation est dépourvue de fondement.

Le Tribunal, ayant délibéré du 24 octobre au 21 novembre 2006 à New York et du 26 juin au 27 juillet 2007 à Genève, rend le jugement suivant :

I. La requérante a soulevé un certain nombre d'arguments, dont le principal est que la décision de ne pas renouveler son dernier engagement pour une durée déterminée lorsqu'il est venu à expiration a été vicié par un rapport d'appréciation de son comportement professionnel prétendument inexact, auquel elle a fait objection mais qui, selon elle, a été la base sur laquelle a été prise la décision de ne

pas renouveler son engagement. La requérante affirme également, bien que sans conviction, qu'il lui a été donné une assurance orale l'autorisant à compter sur un renouvellement. Le défendeur a contesté cette affirmation, et le Tribunal convient qu'il n'a été apporté aucune preuve d'une telle assurance. La question cruciale, par conséquent, concerne l'évaluation de la qualité de ses services et l'effet que cette évaluation a eu sur la décision de ne pas renouveler son engagement.

Avant d'exposer les faits ou d'aborder les questions que soulève la présente affaire, il y a lieu de rappeler la disposition 104.12 b) ii) du Règlement du personnel, qui stipule qu'un engagement de durée déterminée n'autorise pas son titulaire à compter sur son renouvellement, ainsi que la jurisprudence établie du Tribunal, sans laquelle, s'agissant de la prolongation d'un engagement de durée déterminée, la qualité des services fournis, même si elle est exceptionnelle, ne peut pas, en soi, mettre son titulaire en droit de compter sur un renouvellement. Normalement, l'engagement de durée déterminée de la requérante serait simplement venu à expiration à son terme. Cependant, comme l'argumentation de la requérante paraît être que son engagement n'a pas été renouvelé parce que l'évaluation de ses services aurait été inexacte, c'est sur cette base que le Tribunal traitera de l'affaire.

II. La requérante est entrée au TPIY le 2 septembre 1999 en qualité d'assistante linguistique, à la classe G-5, au Bureau du Procureur et y est demeurée en vertu de plusieurs engagements de durée déterminée, dont le dernier est venu à expiration le 31 janvier 2001, date à laquelle elle a cessé son service.

Le 17 octobre 2000, le supérieur hiérarchique immédiat de la requérante a établi la section III d'un rapport d'appréciation de son comportement professionnel, portant sur la période allant du 1^{er} décembre 1999 au 31 octobre 2000. Les notes que ce premier notateur a attribuées à la requérante ont pour la plupart été « B » ou « C », sauf dans le cas du point 7 : « Aptitude à entretenir des relations de travail harmonieuses », pour lequel il a attribué à la requérante la note « E » en ajoutant l'observation suivante : « le comportement de la requérante a causé des problèmes considérables à l'Équipe 5 ».

Le 1^{er} novembre 2000, le deuxième notateur a établi la section IV du rapport et a attribué à la requérante la note « 5 » (services ne répondant pas pleinement aux normes attendues), ajoutant que la situation actuelle ne pouvait pas durer et qu'il ne pouvait être envisagé que deux options : 1) muter la requérante à un autre type de travail, ou 2) ne pas renouveler son engagement. La requérante a signé le rapport et, le 29 novembre 2000, a entamé une procédure d'objection.

III. Dans son rapport du 19 décembre 2000, le Jury de révision est parvenu à la conclusion qu'il n'avait aucune preuve que les observations faites aient été dépourvues de fondement ou aient répondu à une motivation irrégulière et qu'il était clair que la requérante n'avait pas suffisamment d'entregent pour pouvoir travailler en équipe. Le Jury a par conséquent recommandé qu'aucune modification ne soit apportée aux notes reflétées dans le rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante.

Le 10 janvier 2001, la Procureur a procédé à une évaluation qui a mis fin à la procédure d'objection. Elle a relevé que le principal problème tenait à l'incapacité de la requérante de travailler en équipe plutôt qu'à la qualité de ses services et a par conséquent décidé de maintenir la note « E » concernant le point 7. Considérant toutefois qu'il fallait tenir dûment compte des autres aspects de la qualité des

services de l'intéressée, elle a jugé justifié de relever la note globale attribuée à la requérante pour la porter de « 5 » à « 4 » (acceptable). L'engagement de la requérante n'a pas été prolongé ou renouvelé au-delà du 31 janvier.

IV. Le 28 janvier 2001, la requérante a déposé une demande de révision de la décision administrative reflétée dans l'évaluation portée à la suite de la procédure d'objection concernant son rapport. Le même jour, la requérante a adressé à la Secrétaire de la Commission paritaire de recours une demande tendant à ce que l'application de la décision soit suspendue. Selon la requérante, son rapport n'avait pas été établi correctement mais son engagement allait néanmoins prendre fin le 31 janvier. Le 29 janvier, la Secrétaire de la Commission paritaire de recours a informé la requérante qu'étant donné l'insuffisance de la documentation soumise et du temps disponible pour poursuivre l'examen de son affaire, la Commission ne pouvait donner suite à la demande tendant à ce que l'application de la décision contestée soit suspendue.

Le 31 janvier 2001, la requérante a formulé un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport en date du 11 décembre 2003, la Commission a décidé de ne formuler aucune recommandation à l'appui du recours. Le 18 décembre, la requérante a été informée que le Secrétaire général souscrivait au raisonnement et aux constatations de la Commission paritaire de recours.

V. L'évaluation de la qualité des services d'un fonctionnaire relève essentiellement de l'appréciation et des prérogatives de l'Administration, domaine dans lequel le Tribunal ne s'immisce pas à la légère, à moins que l'évaluation ait été entachée d'arbitraire et qu'un parti pris ait été établi ou qu'elle soit essentiellement viciée à quelque autre égard. Toutefois, un fonctionnaire non seulement a le droit de contester l'exactitude de l'évaluation mais peut également exiger que ses droits à une procédure régulière soient dûment sauvegardés dans le contexte du processus d'objection.

La requérante affirme que le processus d'objection a été vicié et que ses droits à une procédure régulière ont été violés parce que le Jury de révision a entendu un certain nombre de témoins en son absence et parce qu'elle n'a pas reçu le procès-verbal des interrogatoires ni eu l'occasion de commenter les éléments ainsi obtenus. Il ressort du dossier que le Jury de révision n'a pas établi de procès-verbal des dépositions des témoins. L'instruction administrative ST/AI/204/Rev.2 dispose ce qui suit :

« 10. Le fonctionnaire, s'il le souhaite, peut adresser au Bureau des services du personnel une déclaration écrite pour réfuter tout ou partie de son rapport [...] Le Bureau des services du personnel, dans un délai de deux semaines, transmet cette déclaration au Chef du Département ou Bureau intéressé pour investigation. [...]

[...]

13. À moins que l'éloignement ne l'interdise, le Jury entend les parties intéressées. Normalement, les membres du Jury achèvent leurs investigations dans les six semaines suivant leur désignation en cette qualité.

14. Après investigation, le Jury soumet un rapport au Chef du Département ou Bureau intéressé, qui consigne son évaluation par écrit. [...] »

Le Jury de révision, par conséquent, s'il doit nécessairement obtenir les informations pertinentes voulues pour s'acquitter de sa tâche, n'est pas tenu d'interroger des témoins.

Le Tribunal note que la requérante elle-même a été interrogée par le Jury de révision à deux occasions distinctes et que celui-ci a observé, pour parvenir à sa conclusion, à savoir que les notes n'avaient pas à être modifiées, que la version des événements donnée par la requérante comportait des contradictions. À ce stade, la principale question qui doit retenir l'attention du Tribunal est l'appréciation que l'Administration a portée au sujet de l'aptitude de la requérante à travailler en équipe. En l'espèce, autrement dit, il s'agit de savoir dans quelle mesure la requérante a pu entretenir des relations de travail harmonieuses, question qui fait pour une large part intervenir une appréciation subjective, bien que celle-ci soit fondée sur les informations disponibles, et pas nécessairement sur un seul incident ou un incident spécifique, ainsi qu'une appréciation des personnalités en présence. Le Tribunal, tout en s'attachant à veiller scrupuleusement à ce que le droit à une procédure régulière soit respecté à tout moment, n'en est pas moins conscient de ce que, lorsque des informations doivent être rassemblées à des fins autres que des procédures disciplinaires, une procédure plus nuancée en ce qui concerne la panoplie de droits en rapport avec une procédure disciplinaire s'impose et qu'il faut tenir compte des circonstances particulières de chaque cas d'espèce, sous réserve évidemment du principe selon lequel nul ne peut se voir contester son droit à un traitement équitable. Des droits qui ont une importance capitale dans le contexte d'une procédure disciplinaire ne sont pas automatiquement applicables dans toutes les autres situations.

VI. Les supérieurs hiérarchiques de la requérante avaient l'obligation d'évaluer son aptitude à travailler en équipe, et le Jury de révision devait s'assurer que les conclusions auxquelles les supérieurs hiérarchiques de la requérante étaient parvenus à propos de ce point délicat n'avaient pas été formulées à la légère ou de manière arbitraire. La latitude accordée au Jury de révision de rassembler des informations constitue en fait une protection pour les fonctionnaires et ne devrait pas, de l'avis du Tribunal, être indûment limitée. La décision du Jury de révision d'interroger des témoins n'était pas interdite par les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2, et le Tribunal ne considère pas que l'absence de procès-verbal, en l'espèce, ait violé les droits de la requérante à une procédure régulière. Le Tribunal relève qu'en fait, le Jury de révision a fait tout ce qu'il a pu pour tenir la requérante informée de la procédure : il s'est entretenu avec la requérante elle-même aussi bien avant qu'après l'interrogatoire des huit témoins; non seulement il s'est entretenu avec la requérante mais l'a consultée quant aux témoins à interroger; et il s'est entretenu avec elle à nouveau, après avoir entendu les témoins, pour discuter des résultats des interrogatoires. Comme l'a déclaré la Commission paritaire de recours :

« Le TPIY, à la suite de la demande que la Commission lui a adressée sur ce point, a répondu que ses dossiers ne contenaient aucun procès-verbal de l'interrogatoire des témoins. Le seul document officiel concernant l'affaire était le rapport du Jury de révision en date du 19 décembre 2000. La Commission a relevé dans le rapport du Jury de révision que la requérante avait été interrogée à deux occasions, le 13 décembre 2000 et à nouveau le 19 décembre [...] Le Jury de révision a discuté avec la requérante des témoins qui seraient interrogés. Pendant la procédure, le Jury de révision a interrogé

huit témoins, à savoir les supérieurs hiérarchiques de la requérante, ses collègues de l'Équipe 5 et d'anciens collègues. La Commission a relevé en outre que les témoins avaient été interrogés les 14, 15 et 18 décembre. [...] il est apparu clairement à la Commission que la requérante avait eu, lors de son entretien avec le Jury de révision, le 13 décembre, la possibilité d'approuver la comparution des témoins ou de s'y opposer [...] ainsi que de discuter par la suite du résultat de l'interrogatoire des témoins, la requérante ayant eu un autre entretien avec le Jury de révision le 19 décembre. [...] Cela étant, la Commission a été d'avis que les droits de la requérante à une procédure régulière avaient été respectés et que le Jury de révision avait mené ses investigations avec impartialité.»

La procédure semble par conséquent avoir été menée avec la pleine participation de la requérante.

Le Tribunal relève en outre, en s'en félicitant, que la Procureur elle-même a de nouveau examiné la question en détail avant de parvenir à une évaluation finale et a décidé d'apporter quelques ajustements éminemment équitables, sans toutefois y apporter de changement, à l'appréciation concernant la question critique de l'entregent de la requérante.

VII. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal souscrit aux conclusions de la Commission paritaire de recours, à savoir que l'établissement du rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante n'a pas violé ses droits de fonctionnaire, y compris son droit à une procédure régulière, et que la procédure d'objection énoncée dans l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2 a été respectée. L'argument de la requérante selon lequel le non-renouvellement de son engagement a été dû aux vices qui auraient entaché la procédure de révision de son rapport ne saurait par conséquent être retenu.

VIII. La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signatures)

Spyridon Flogaitis
Président

Dayendra Sena Wijewardane
Vice-Président

Brigitte Stern
Membre

Genève, le 27 juillet 2007

Maritza Struyvenberg
Secrétaire