

114^e session

Jugement n° 3171

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M^{lle} A. P. le 16 mars 2010 et régularisée le 23 avril, la réponse de l'Organisation du 28 mai, la réplique de la requérante du 1^{er} septembre et la duplique de l'OMC du 11 octobre 2010;

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 et les allégations suivants :

A. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 3010, rendu le 6 juillet 2011, et 3170 également de ce jour, qui portent respectivement sur les première et quatrième requêtes de l'intéressée. Il convient de rappeler qu'en mai 1995 la requérante, qui travaillait depuis trois ans pour le Service médical commun des Nations Unies, lequel était géré par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), fut nommée infirmière responsable du Service médical de l'OMC, tout en restant employée par l'OMS dans le cadre d'un contrat de cinq ans qui devait prendre fin le 31 mai 2006. Après qu'elle eut décidé de se détacher du Service médical commun et de créer son propre Service médical, l'OMC employa l'intéressée en

vertu d'un contrat de durée déterminée de deux ans, prenant effet le 1^{er} mars 2006, qui fut ultérieurement renouvelé. La supérieure hiérarchique directe de la requérante était le docteur M.

Dans les rapports d'évaluation du comportement professionnel de l'intéressée pour les années 2006 et 2007, le docteur M. indiqua que celui-ci «ne satisfaisa[i]t pas pleinement aux exigences». La requérante ayant été avisée par mémorandum du 29 février 2008 que son contrat ne serait renouvelé que pour une année, elle contesta cette décision devant le Directeur général puis devant la Commission paritaire de recours. Le 26 novembre 2008, elle fut informée que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 28 février 2009, en raison d'une restructuration du Service médical à l'origine de la suppression de son poste et de celui du docteur M. Le 23 janvier 2009, la Commission conclut que les deux rapports d'évaluation susmentionnés étaient entachés de plusieurs vices de procédure, du fait notamment que des exemples précis n'avaient pas été donnés pour justifier les observations figurant dans la partie relative à l'évaluation. Par mémorandum du 18 février 2009, le Directeur général fit savoir à l'intéressée que, sur la base de la recommandation formulée par la Commission, il avait décidé de lui rendre lesdits rapports inopposables, de porter à deux ans la durée de la dernière prorogation de son contrat mais, compte tenu de la suppression de son poste et du fait qu'il était impossible de la réaffecter, de la licencier avec effet au 31 mai 2009.

Entre-temps, le processus d'établissement du rapport d'évaluation de la requérante pour 2008 avait débuté. Dans la partie ayant trait à la fixation des objectifs qui lui étaient assignés par le docteur M., l'intéressée fit part de son désaccord en apposant la note manuscrite suivante : «Je refuse de signer mais effectuerai les tâches.» Lors de l'examen de fin d'année, le docteur M. fut encore une fois d'avis que le comportement professionnel de sa subordonnée «ne satisfaisa[i]t pas pleinement aux exigences», la moitié des objectifs, dont celui de «[s]e comporter de manière respectueuse avec les collègues du service», n'ayant selon elle pas été atteints. Le 5 février 2009, la requérante indiqua qu'elle refusait de signer son rapport d'évaluation

et présenta plusieurs observations. Par memorandum du 17 mars 2009, elle demanda au Directeur général d'annuler ce rapport. Le certificat de travail qui lui avait été remis s'étant avéré contreproductif dans le cadre de ses recherches d'emploi, elle demandait également qu'une «lettre de recommandation» lui fût délivrée.

Ayant été avisée par courrier du 16 avril que ses demandes n'avaient pas été accueillies, la requérante saisit la Commission paritaire de recours le 14 mai. Dans son rapport du 10 novembre 2009, cette dernière releva que le rapport d'évaluation litigieux était entaché d'un grave vice de procédure du fait que la supérieure hiérarchique directe de l'intéressée et le fonctionnaire de rang supérieur compétent ne l'avaient pas signé. Elle recommandait que le Directeur général reconsidère la décision du 16 avril et qu'un nouveau certificat soit établi. Par une lettre du 15 décembre 2009, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de faire siennes les conclusions de la Commission. Elle se vit ainsi communiquer une copie de son rapport d'évaluation dûment signée. Il lui était en outre rappelé qu'un projet de «lettre de recommandation» reprenant exclusivement les aspects positifs de ses trois derniers rapports d'évaluation avait été envoyé à son conseil le 13 novembre 2009.

B. La requérante fait observer que les conclusions auxquelles la Commission paritaire de recours est parvenue dans son rapport du 10 novembre 2009 reposent essentiellement sur le témoignage qu'elle aurait reçu d'une représentante de la Division des ressources humaines. Le rapport en question ne faisant toutefois pas apparaître que cette personne ait été consultée, que ce soit par écrit ou verbalement, l'intéressée en déduit que lesdites conclusions sont entachées d'un vice de procédure substantiel. La requérante ajoute que le grave vice de procédure identifié par la Commission n'a pas été purgé. Invoquant la jurisprudence du Tribunal de céans, elle affirme en effet que l'approbation de son rapport d'évaluation par le fonctionnaire de rang supérieur — la chef de cabinet — ne devait pas être une simple formalité. Or, à ses yeux, celle-ci s'est «contentée de reprendre le jugement de [s]a supérieure directe, sans autre forme de

procès», et elle a négligé des faits essentiels tels qu'une pétition qui avait été lancée en sa faveur.

Par ailleurs, la requérante relève que le rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour 2008, à l'instar des deux rapports précédents, ne contient pas d'exemples précis des défaillances qui lui sont reprochées. Cette lacune lui semble d'autant plus grave que, dans la mesure où aucun rapport n'a été établi pour 2004 et 2005 et où ses rapports pour 2006 et 2007 lui ont été rendus inopposables, son rapport pour 2008 constituait la première évaluation négative après des années d'appréciations satisfaisantes, voire excellentes. Elle attire l'attention du Tribunal sur le fait que l'absence d'évaluation valable depuis 2003 contribue certainement à rendre ses recherches d'emploi plus difficiles et est à l'origine d'un préjudice moral substantiel.

En outre, la requérante s'attache à démontrer que son comportement professionnel au cours de l'année 2008 a été satisfaisant et qu'elle a très largement atteint les objectifs qui lui avaient été fixés. Elle soutient que c'est en raison de son «parti pris» envers elle que le docteur M., qu'elle accuse de l'avoir harcelée à partir de 2006, a commis une erreur de jugement. Selon elle, le rapport d'évaluation litigieux était en réalité une «mesure de représailles» à son encontre faisant suite au dépôt de son premier recours interne, dans lequel elle critiquait le manque de compétence de sa supérieure (voir le jugement 3170 rendu également ce jour).

La requérante demande au Tribunal d'annuler le rapport de la Commission paritaire de recours du 10 novembre 2009, la décision attaquée et son rapport d'évaluation pour 2008, celui-ci devant être retiré de son dossier personnel. Elle lui demande également d'ordonner l'établissement d'un nouveau rapport d'évaluation pour 2008, ainsi que d'une «lettre de recommandation» tenant compte de cette nouvelle évaluation «et de toutes les évaluations dont [elle a] fait l'objet depuis 1995». Enfin, elle réclame une indemnité de 50 000 francs suisses pour tort moral et atteinte à sa réputation professionnelle, et 5 000 francs à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMC soutient que le rapport d'évaluation pour 2008 a été établi de manière objective, en prenant en considération les problèmes relationnels entre le docteur M. et la requérante. Elle affirme que cette dernière n'a pas prouvé qu'elle avait été victime de harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique et que le comportement de celle-ci traduisait simplement «la frustration légitime» d'un chef de service confronté à une subordonnée qui n'acceptait pas son autorité. Selon la défenderesse, le comportement professionnel inapproprié de la requérante est seul à l'origine de ses rapports d'évaluation négatifs et la pétition dont elle fait état ne constitue pas une preuve de sa capacité à travailler en équipe.

Par ailleurs, l'OMC affirme que la référence faite par la Commission paritaire de recours au témoignage de la représentante de la Division des ressources humaines semble provenir de la réponse de l'Organisation au recours interne de la requérante. Elle s'attache à démontrer que plusieurs facteurs expliquent le changement intervenu dans l'évaluation du travail accompli par cette dernière à partir de 2006. Elle est d'avis qu'après avoir lu le rapport d'évaluation litigieux et pris les renseignements qu'elle estimait nécessaires, la chef de cabinet a estimé qu'elle n'avait aucune raison de procéder à une nouvelle évaluation du comportement professionnel de l'intéressée, d'autant qu'un mémorandum du 27 février 2009 rédigé par la représentante de la division précitée faisait apparaître que le docteur M. avait suivi les procédures applicables. Du point de vue de la défenderesse, les observations que la requérante a formulées dans ledit rapport sont la preuve que, même si ce dernier ne comportait pas d'exemples précis des insuffisances qui lui étaient reprochées, l'intéressée en avait été informée. Enfin, l'Organisation signale que le projet de «lettre de recommandation» du 13 novembre 2009 n'a donné lieu à aucun commentaire de la part de la requérante.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses moyens. Elle fait valoir que le mémoire de la défenderesse se limite essentiellement à «une série d'affirmations non étayées de preuves sur certains aspects périphériques du dossier», telles les allégations d'insubordination formulées, pour la première fois, à son encontre. D'après elle,

l'Organisation n'a pas démontré qu'il existait des éléments objectifs justifiant le changement radical d'opinion du docteur M. à son sujet entre son évaluation élogieuse de 2003 et les évaluations négatives qu'elle a établies à partir de 2006.

La requérante souhaite que le Tribunal ne tienne pas compte du témoignage de la représentante de la Division des ressources humaines aux motifs qu'il n'a pas été produit devant l'organe de recours et qu'il n'a pas été porté en temps voulu à sa connaissance, en violation du principe du contradictoire.

E. Dans sa duplique, l'Organisation indique que, dans la mesure où la requérante a eu la possibilité de faire des commentaires sur le témoignage susmentionné devant la Commission, le rapport que cette dernière a rendu le 10 novembre 2009 n'est pas entaché d'un vice de procédure. Selon elle, l'intéressée refuse tout simplement d'accepter qu'à partir de 2006 elle n'a pas été à la hauteur des tâches qui lui ont été confiées.

CONSIDÈRE :

1. Peu après la création du nouveau Service médical de l'OMC, des différends surgirent entre la requérante et sa supérieure hiérarchique directe, le docteur M., laquelle avait été recrutée en qualité de médecin-chef à compter du 1^{er} mars 2005. La détérioration des relations entre celles-ci est d'ailleurs à l'origine d'allégations de harcèlement formulées par la requérante, qui font l'objet de sa quatrième requête, sur laquelle le Tribunal a statué par le jugement 3170, également rendu ce jour.

2. Les rapports d'évaluation du comportement professionnel de l'intéressée pour les années 2006 et 2007 furent établis par le docteur M., respectivement en février et décembre 2007. Il y était indiqué, dans l'un comme dans l'autre, que ce comportement «ne satisfaisa[i]t pas pleinement aux exigences».

3. Le 29 février 2008, la requérante, qui était alors au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans, fut informée par le directeur de la Division des ressources humaines que son contrat ne serait renouvelé que pour une durée d'un an, soit jusqu'au 28 février 2009. L'intéressée introduisit un recours interne à l'encontre de cette décision.

4. Entre-temps, l'OMC avait engagé, sur la base de recommandations émises par son Comité consultatif mixte et d'un audit confié à un expert des Hôpitaux universitaires de Genève, une réflexion sur l'évolution des missions et de l'organisation du Service médical. Il en résulta une profonde restructuration de celui-ci, prenant effet au 1^{er} mars 2009, qui avait en particulier pour conséquence de supprimer le poste de la requérante.

5. La Commission paritaire de recours remit son rapport sur le recours précité de la requérante le 23 janvier 2009. Elle concluait que les rapports d'évaluation de l'intéressée présentaient des vices de procédure, à savoir notamment l'absence d'examen de milieu d'année en 2006 et 2007. Elle recommandait, en conséquence, que le Directeur général reconsidère sa «décision de limiter à un an seulement le renouvellement du contrat» de la requérante.

6. Le 18 février 2009, le Directeur général rendit sa décision, statuant définitivement sur la contestation par l'intéressée de la décision du 29 février 2008 précitée. Se conformant à la recommandation de la Commission paritaire de recours, il considéra qu'il y avait lieu de porter à deux ans la durée de la dernière prorogation du contrat de la requérante. Il indiqua également que les rapports d'évaluation de l'intéressée pour 2006 et 2007 ne lui seraient pas opposables. Toutefois, tirant les conséquences du fait qu'il était par ailleurs prévu de supprimer le poste de la requérante et de l'impossibilité de réaffecter celle-ci à un autre emploi au sein de l'Organisation, il lui annonça qu'il serait procédé à son licenciement avec effet au 31 mai 2009. Compte tenu de la circonstance que l'intéressée se voyait octroyer une indemnité compensatrice en remplacement du préavis de

trois mois normalement applicable, cette mesure impliquait donc, comme la décision précédente, la cessation des effets du contrat de la requérante au 28 février 2009.

7. Cette nouvelle décision fit l'objet de la première requête de l'intéressée, sur laquelle le Tribunal a statué par le jugement 3010, rendu le 6 juillet 2011. Tout en rejetant les conclusions de la requérante dirigées contre la décision de supprimer son poste et en écartant son argumentation sur divers autres points, le Tribunal a, par ce jugement, prononcé l'annulation du licenciement de l'intéressée. Il a constaté que cette décision n'avait pas été valablement précédée, comme l'exigent les dispositions de l'article 10.8 du Statut du personnel, d'un examen complet de l'affaire par le Comité des nominations et des promotions. Le Tribunal a, en conséquence, condamné l'OMC à verser à la requérante l'intégralité des traitements et indemnités que celle-ci aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration normale de son contrat, ainsi que la somme de 15 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Il a par ailleurs ordonné que les rapports d'évaluation de l'intéressée pour les années 2006 et 2007 soient retirés de son dossier personnel et détruits.

8. Le rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour l'année 2008, qui, pour sa part, faisait apparaître qu'il avait été procédé à un examen de milieu d'année, fut établi par le docteur M. le 30 janvier 2009. Tout comme dans ceux portant sur les deux années précédentes, il y était indiqué que ce comportement «ne satisfaisa[i]t pas pleinement aux exigences». La requérante refusa d'y apposer sa signature.

9. Par un mémorandum du 17 mars 2009, l'intéressée forma auprès du Directeur général une demande de réexamen de ce rapport d'évaluation, en application de la disposition 105.3 du Règlement du personnel. Elle sollicitait en outre la délivrance d'une «lettre de recommandation» plus favorable que le certificat de travail qui lui avait été remis par la Division des ressources humaines.

10. Ces demandes ayant été rejetées par une décision du 16 avril 2009, la requérante forma alors un recours contre celle-ci sur le fondement de la disposition 114.5 du Règlement. Dans son rapport en date du 10 novembre 2009, la Commission paritaire de recours constata que le rapport d'évaluation critiqué ne comportait pas la signature de la supérieure hiérarchique directe de la requérante ni celle du fonctionnaire de rang supérieur compétent, ce qui avait pour effet d'en vicier la régularité, et, en conséquence, elle recommanda au Directeur général de reconsidérer sa décision. Elle recommanda également la délivrance à l'intéressée d'un nouveau certificat de travail.

11. La décision du Directeur général fut communiquée à la requérante par une lettre du 15 décembre 2009 l'informant que le rapport d'évaluation contesté avait été signé et que, dans la mesure où la Commission paritaire de recours n'avait pas retenu les autres moyens qu'elle avait invoqués, celui-ci serait simplement remplacé dans son dossier personnel par la version ainsi régularisée. Il lui était en outre rappelé qu'un projet de «lettre de recommandation» avait été communiqué à son conseil et que des contacts étaient en cours avec ce dernier en vue de parvenir à un accord sur ses termes.

12. Telle est la décision aujourd'hui attaquée devant le Tribunal de céans par la requérante, qui demande, outre l'annulation de cette décision, celle du rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour l'année 2008 et celle du rapport de la Commission paritaire de recours du 10 novembre 2009. Elle sollicite du Tribunal qu'il ordonne à l'OMC d'établir un nouveau rapport d'évaluation pour 2008 et de lui délivrer une «lettre de recommandation». Elle réclame, enfin, l'attribution de dommages-intérêts pour tort moral et atteinte à sa réputation professionnelle, ainsi que l'allocation de dépens.

13. L'avis émis par une instance consultative de recours, qui n'est qu'un acte préparatoire à la décision définitive qui sera prise au sujet du recours dont ladite instance a été saisie, ne constitue pas en lui-même une décision faisant grief susceptible d'être déferée au

Tribunal. Si la requérante est certes recevable à invoquer l'irrégularité du rapport de la Commission, ainsi qu'elle le fait par ailleurs, à l'appui de sa contestation de la décision attaquée, sa conclusion tendant à l'annulation de ce rapport en tant que tel ne peut donc qu'être rejetée comme irrecevable (voir, par exemple, le jugement 1104, au considérant 3).

14. À l'appui de la contestation de son rapport d'évaluation pour 2008, la requérante soutient notamment que les appréciations défavorables portées sur sa manière de servir procèderaient d'un «parti pris» du docteur M. et d'une «mesure de représailles» à son encontre ôtant toute pertinence à son évaluation, qu'elle qualifie de «mascarade».

15. Dans le jugement 3170 précité, également rendu ce jour, le Tribunal a constaté que la requérante avait été victime d'un harcèlement moral, au moins objectif, de la part de sa supérieure hiérarchique. Le Tribunal n'a certes pas considéré que les rapports d'évaluation de la requérante pour les années 2006, 2007 et 2008 pouvaient être regardés comme s'inscrivant en tant que tels, ainsi que le soutenait l'intéressée dans cette affaire, dans le cadre de ce harcèlement. Mais la reconnaissance même de l'existence de ce dernier est de nature à jeter, à l'évidence, un fort doute sur l'objectivité avec laquelle le docteur M. a pu procéder à l'évaluation des mérites professionnels de la requérante.

16. Au demeurant, le Tribunal observe que, si le rapport d'évaluation de l'intéressée pour 2008 mentionne quelques points positifs, tels que de «[b]onnes connaissances et compétences techniques infirmières», une «[b]onne transmission des informations en rapport avec les situations médicales» et «[d]es progrès [...] quant à l'organisation du travail en général», il est quelque peu surprenant que ceux-ci ne trouvent aucun écho dans la rubrique consacrée à l'appréciation globale du supérieur hiérarchique, qui ne comporte, pour sa part, que des commentaires extrêmement défavorables.

17. En outre, le Tribunal relève que l'examen de milieu d'année fait apparaître une critique de l'importance accordée par la requérante «à la gestion de revendications personnelles» et que, lors de l'examen de fin d'année, la supérieure hiérarchique de l'intéressée a aussi souligné que celle-ci était «très préoccupée par ses intérêts personnels». Rapprochées des déclarations faites par le docteur M. lors d'une réunion de service le 24 septembre 2008, où celle-ci avait reproché à la requérante d'avoir formé des recours internes contre ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007, ces remarques visaient manifestement les actions juridiques entreprises par l'intéressée pour défendre ses droits. Or, en admettant même qu'elles ne puissent s'analyser comme relevant d'actes de représailles contre la requérante, de telles mentions sont, à tout le moins, déplacées dans le cadre d'une évaluation professionnelle.

18. Dès lors, le Tribunal estime que le rapport d'évaluation de la requérante pour l'année 2008 n'a pas été établi dans le respect des garanties d'objectivité requises, ce qui suffit à en justifier l'annulation.

19. Au surplus, le Tribunal relève que la prétendue régularisation de l'absence de signatures du rapport d'évaluation, à laquelle il a été procédé en vue de se conformer à la recommandation de la Commission paritaire de recours, n'a en réalité nullement purgé l'évaluation en cause de cette irrégularité.

20. D'une part, le Tribunal observe, au vu de l'exemplaire du rapport d'évaluation figurant au dossier, que cette régularisation n'a été, sur le plan formel, que très partielle. De fait, la rubrique consacrée à l'examen de milieu d'année n'a pas été signée par la supérieure hiérarchique directe, qui s'est bornée à viser l'évaluation réalisée lors de l'examen de fin d'année. En outre, le fonctionnaire de rang supérieur compétent, à savoir la chef de cabinet du Directeur général, n'a pas coché, sur le formulaire d'évaluation, l'une des cases destinées à indiquer si elle entendait entériner ou non les appréciations de cette supérieure directe, de sorte que seule une supputation raisonnable

permet d'interpréter sa signature comme signifiant que tel était bien le cas.

21. D'autre part et surtout, il est manifeste, au vu du dossier, que l'apposition de cette dernière signature a été en l'espèce conçue par son auteur comme une simple formalité nécessaire à la régularisation du vice mis en évidence par l'organe de recours et ne s'est pas accompagnée d'un véritable réexamen de l'évaluation effectuée par la supérieure hiérarchique directe. Or c'était là méconnaître l'objet même de l'exigence de la signature d'un rapport d'évaluation par un supérieur hiérarchique de deuxième rang.

22. Comme le Tribunal a déjà eu l'occasion de l'affirmer, en effet, si la réglementation d'une organisation internationale prévoit qu'un formulaire d'évaluation doit être signé non seulement par le supérieur direct du fonctionnaire concerné, mais aussi par un supérieur de deuxième rang, c'est afin de garantir que soit exercé un contrôle, du moins *prima facie*, de l'objectivité avec laquelle le rapport a été établi. Le but d'une telle règle est d'opérer un partage des responsabilités entre ces deux autorités et d'assurer la protection du fonctionnaire évalué contre une appréciation partielle d'un supérieur, qui ne doit pas être le seul à donner un avis sur les aptitudes et les prestations de l'intéressé. Dès lors, il est impératif que le supérieur de deuxième rang compétent prenne soin de vérifier que l'évaluation soumise à son approbation ne mérite pas d'être modifiée (voir le jugement 320, aux considérants 12, 13 et 17, ou, plus récemment, le jugement 2917, au considérant 9).

23. Pour tenter de démontrer que la chef de cabinet se serait bien acquittée du rôle qui lui incombait, la défenderesse soutient notamment que celle-ci s'était assurée auprès des services compétents que l'évaluation litigieuse avait été effectuée dans le respect des règles de procédure requises. Elle fait en outre valoir que l'appréciation des aptitudes de la requérante en matière médicale nécessitait des compétences techniques que la chef de cabinet ne possédait pas. Elle indique enfin que, s'agissant des autres aspects de l'évaluation, celle-ci avait estimé possible de «fai[re] légitimement confiance» à la

supérieure hiérarchique directe de l'intéressée. Mais le Tribunal observe que ces différents arguments ne font que confirmer que la chef de cabinet ne s'est pas livrée à un véritable contrôle du caractère objectif de l'évaluation qui lui était soumise pour approbation. Or un tel contrôle était, en l'espèce, d'autant plus nécessaire que la nature extrêmement conflictuelle des relations entre la requérante et le docteur M. et le caractère très défavorable des appréciations que cette dernière avait émises dans le cadre de ladite évaluation pouvaient, à l'évidence, laisser craindre un manque d'objectivité de sa part.

24. Il résulte de ce qui précède que le rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour l'année 2008 doit être annulé, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête visant à en contester la validité.

25. Eu égard au temps écoulé depuis l'année 2008, à la circonstance que la requérante a aujourd'hui quitté l'OMC et au fait que l'intéressée n'avait pas de supérieur hiérarchique proche autre que le docteur M., il est manifestement impossible de faire établir aujourd'hui un nouveau rapport d'évaluation. La conclusion en ce sens présentée par la requérante sera donc rejetée.

26. En revanche, l'annulation du rapport initialement établi implique que celui-ci soit retiré du dossier personnel de la requérante et détruit par l'Organisation. Le Tribunal prononcera donc, comme le demande à bon droit l'intéressée, une injonction à cet effet.

27. La requérante demande qu'il soit ordonné à l'OMC de lui délivrer une «lettre de recommandation» tenant compte de l'ensemble des évaluations dont ont fait l'objet les services qu'elle a accomplis au bénéfice de l'Organisation depuis 1995.

28. La disposition 111.12 du Règlement du personnel, intitulée «Certificat de travail», prévoit ce qui suit : «Lors de la cessation de service, l'OMC remet à tout fonctionnaire qui le demande un certificat indiquant la nature de ses fonctions et la durée de son service. Si

l'intéressé en fait la demande par écrit, le certificat mentionne aussi la qualité de son travail et son comportement.» La demande écrite de remise d'une «lettre de recommandation» formulée par la requérante auprès de l'OMC doit en l'occurrence s'interpréter comme valant sollicitation de la délivrance d'un certificat de travail sur ce fondement. Compte tenu de l'annulation des rapports d'évaluation de l'intéressée pour les années 2006, 2007 et 2008, qui ont été les seuls établis pendant la durée de son engagement au service de l'OMC, le Tribunal estime que ce certificat ne saurait en l'espèce faire apparaître, pour ce qui concerne l'appréciation de la qualité de son travail et de son comportement, aucun élément négatif. Il appartiendra dès lors à l'Organisation, si elle ne l'a déjà fait, de délivrer à l'intéressée un certificat répondant à cette exigence. La requérante n'est en revanche pas fondée à réclamer que celui-ci porte sur la période antérieure à l'année 2006, dès lors qu'elle n'était à cette époque pas employée par l'OMC, mais par l'OMS.

29. Il découle des considérations qui précèdent que la décision du 15 décembre 2009 doit, ainsi que celle du 16 avril 2009, être annulée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner le moyen tiré d'un vice affectant la procédure suivie devant la Commission paritaire de recours.

30. L'illégalité du rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour l'année 2008 a, en elle-même, causé à celle-ci un préjudice moral. Ce dernier se trouve en outre aggravé par la circonstance que ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007 ont, eux aussi, été annulés dans les conditions rappelées plus haut. Si la requérante n'est pas fondée, pour la raison qui vient d'être indiquée, à reprocher à l'OMC de ne pas avoir établi de tels rapports au titre des années antérieures, elle n'en a pas moins été ainsi indûment privée de toute évaluation régulière pendant une durée de trois ans, ce qui méconnaît le droit de tout fonctionnaire international d'être informé de l'appréciation portée par ses supérieurs hiérarchiques sur sa manière de servir (voir les jugements 1394, au considérant 5, ou 2067, au considérant 10). En l'occurrence, ce préjudice moral se double d'un

préjudice professionnel, dans la mesure où la requérante a été mise dans l'impossibilité de se prévaloir de ses évaluations auprès de nouveaux employeurs potentiels et, notamment, d'autres organisations internationales, après la résiliation de son contrat pour suppression de poste (voir, pour un cas d'espèce comparable, le jugement 2902, au considérant 11). Eu égard à l'ensemble des circonstances du litige, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste appréciation des préjudices ainsi causés à l'intéressée en lui allouant une indemnité de 10 000 francs suisses.

31. Obtenant en grande partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 4 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général de l'OMC du 15 décembre 2009 ainsi que celle du 16 avril 2009 sont annulées.
2. Le rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour l'année 2008 est annulé. Il sera retiré de son dossier personnel et détruit.
3. L'OMC délivrera à la requérante un certificat de travail comme il est dit au considérant 28 ci-dessus.
4. L'Organisation lui versera une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral et préjudice professionnel.
5. Elle lui versera également la somme de 4 000 francs à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

SEYDOU BA
GIUSEPPE BARBAGALLO
PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET