

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

B.

c.

**Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge
et du Croissant-Rouge**

131^e session

Jugement n° 4382

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après «la Fédération»), formée par M^{me} O. B. le 25 octobre 2018 et régularisée le 8 janvier 2019, la réponse de la Fédération du 18 avril, la réplique de la requérante du 5 août et la duplique de la Fédération du 7 novembre 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

La requérante conteste les décisions du Secrétaire général d'annuler son évaluation de performance pour 2016, au seul motif qu'elle était entachée d'un vice de procédure, et de verser à son dossier la décision attaquée et le rapport de la Commission de recours.

La requérante a été détachée par la Croix-Rouge norvégienne auprès de la Fédération en 2000 et est devenue fonctionnaire de la Fédération à plein temps le 1^{er} juillet 2001. Au moment des faits, elle occupait le poste d'administratrice principale au Département des partenariats et du développement des ressources (PRD selon son sigle anglais). Dans le cadre d'une restructuration menée par la Fédération en 2016, la requérante fut nommée responsable par intérim des partenariats avec le secteur privé, avec effet au 1^{er} février 2016 et jusqu'à ce que ce

poste soit pourvu par voie de concours. Elle fut en outre informée que son poste d'administratrice principale pourrait être concerné par la restructuration et que d'autres informations lui seraient communiquées dès que possible. En raison de la restructuration en cours, le Département des ressources humaines reporta au 30 avril 2016 le délai pour définir les objectifs du cycle d'évaluation. La supérieure hiérarchique directe de la requérante à l'époque ayant démissionné le 30 avril 2016, le directeur du PRD, M. O., devint *de facto* son supérieur hiérarchique direct.

Le 31 mars 2016, la requérante, qui s'était portée candidate au poste de responsable des partenariats avec le secteur privé, fut informée que sa candidature à ce poste n'avait pas été retenue. Par lettre du 14 avril 2016, elle fut informée qu'aucune modification n'avait finalement été apportée à son poste et que sa nomination au poste d'«administrateur principal chargé des partenariats avec le secteur privé»* était confirmée avec effet immédiat. Il lui fut également indiqué qu'elle relèverait du responsable des partenariats avec le secteur privé. Le 15 août 2016, M. F. fut nommé à ce poste de responsable. Il devint le supérieur hiérarchique direct de la requérante et M. O. son supérieur hiérarchique de deuxième niveau. Les deux parties s'accordent à dire que, depuis lors, la requérante et M. F. ont entretenu des relations de travail compliquées.

Le 6 janvier 2017, M. F. signa les objectifs de la requérante pour l'année 2016. La réunion annuelle d'évaluation de performance de la requérante se tint le 2 février 2017 et, le 10 février 2017, M. F. signa son évaluation de performance pour 2016 avec l'appréciation d'ensemble «à améliorer»*. Le 27 février 2017, la requérante rencontra la directrice du Département des ressources humaines afin de lui faire part de ses préoccupations quant aux notes qu'elle avait obtenues. La directrice l'informa par courriel du 9 mars qu'après examen elle ne pouvait souscrire aux griefs de la requérante et lui conseilla de consigner ses préoccupations dans la case de l'évaluation prévue à cet effet et de collaborer avec son supérieur hiérarchique pour résoudre les problèmes de performance observés et faire des progrès à l'avenir. Le 10 mars 2017, une réunion s'est tenue avec la directrice du Département des ressources humaines,

* Traduction du greffe.

le directeur du PRD, M. F., la requérante et un représentant élu du personnel afin d'aborder des questions restées en suspens relatives à l'évaluation de performance menée dans le cadre du cycle d'évaluation pour 2016 et de discuter des mesures à prendre conformément aux dispositions applicables en cas de services non satisfaisants.

Après de plus amples discussions, le directeur du PRD et M. F. acceptèrent de revoir l'évaluation de performance et, le 10 avril 2017, ils fournirent une version révisée comprenant deux modifications. Le 12 mai 2017, la requérante signa la version révisée de son évaluation de performance, tout en indiquant son intention de contester les notes défavorables.

À compter du 19 juin 2017, la requérante fut placée en congé de maladie. Elle reprit le travail à 50 pour cent le 30 juillet et à plein temps le 14 août 2017.

Après avoir suivi la procédure informelle, la requérante déposa une réclamation officielle le 4 août 2017. Par décision du 3 octobre 2017, sa réclamation fut rejetée au motif que rien n'étayait ses griefs selon lesquels le rapport d'évaluation était entaché d'erreurs de fait et son supérieur hiérarchique direct avait fait preuve de parti pris et de partialité à son encontre et l'avait intimidée et menacée. La procédure d'évaluation de performance pour 2016 fut donc considérée comme close. Entre-temps, la requérante et M. F. suivirent une procédure de médiation.

Le 8 décembre 2017, la requérante contesta la décision du 3 octobre devant la Commission de recours.

Le 10 janvier 2018, la requérante remit une lettre de démission. Elle quitta ses fonctions le 31 mars 2018.

À partir de mars 2018, la Commission de recours tint des auditions sous forme d'entretiens. Dans son rapport du 1^{er} juin 2018, elle conclut que la procédure d'évaluation de performance pour 2016 était entachée d'un vice de procédure en ce que les objectifs pour cette année-là avaient été définis en janvier 2017 seulement, une fois l'année écoulée, ôtant ainsi toute pertinence à l'exercice d'évaluation qui avait été fait pour 2016. Bien qu'elle ait rejeté toutes les autres allégations, la Commission de recours recommanda au Secrétaire général d'annuler le rapport

d'évaluation de performance pour 2016 et de le retirer du dossier de la requérante. Elle recommanda également qu'il soit accordé à la requérante une indemnité de 20 000 francs suisses pour tort moral à raison du vice de procédure constaté, ainsi que la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

Dans une lettre du 26 juillet 2018, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général indiqua son désaccord avec la conclusion de la Commission de recours selon laquelle les dispositions pertinentes n'avaient pas été respectées s'agissant de la définition des objectifs. Il décida néanmoins d'annuler la décision du 3 octobre 2017 pour démontrer la bonne foi de la Fédération. Il décida en outre de retirer le rapport d'évaluation de performance pour 2016 du dossier de la requérante et de le remplacer par le rapport de la Commission de recours accompagné de la décision définitive rendue dans cette affaire. La requérante se vit également accorder une indemnité de 20 000 francs suisses pour tort moral et la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

La requérante demande au Tribunal d'annuler en partie la décision attaquée du 26 juillet 2018, uniquement en ce qu'elle porte sur le versement à son dossier d'une copie de la décision attaquée et du rapport de la Commission de recours. Elle demande que ces deux documents soient retirés et remplacés par une attestation indiquant ce qui suit: «En raison de l'inexactitude et de l'irrégularité de l'évaluation de performance de la requérante pour 2016 et des procédures applicables, sans faute de la part de la requérante, à l'issue d'une procédure de recours, l'évaluation de performance pour 2016 de la requérante a été retirée de son dossier permanent et remplacée par la présente attestation»*. Elle réclame une indemnité supplémentaire d'un montant de 20 000 francs suisses pour tort moral, ainsi que le remboursement de tous les dépens qu'elle a effectivement encourus. Elle demande en outre que toutes les sommes qui lui seront versées entre le 8 mars 2017 et la date de leur paiement intégral soient assorties d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an. La requérante demande au Tribunal de déclarer que le plan d'amélioration des performances mis en place pour l'année 2016 était irrégulier et

* Traduction du greffe.

entaché de parti pris et de partialité à son encontre, et d'ordonner l'octroi de toute autre réparation qu'il estimera nécessaire, juste et équitable.

La Fédération demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. La requérante conteste essentiellement son évaluation de performance pour 2016 au motif qu'elle était illégale, s'agissant tant de la procédure que du fond. Les parties demandent que la première requête de la requérante soit jointe à sa deuxième requête, par laquelle elle conteste la mise en place en 2017 d'un plan d'amélioration des performances à son égard après que l'évaluation contestée a été finalisée. Les requêtes ne soulevant pas des questions juridiques identiques ou similaires, cette demande est rejetée (voir, par exemple, les jugements 4000, au considérant 1, et 4171, au considérant 1).

2. Dans la formule de requête, la requérante a coché la case indiquant qu'elle demande la tenue d'un débat oral, ainsi que l'autre case indiquant qu'elle ne la demande pas. Le Tribunal n'ordonnera pas la tenue d'un tel débat dès lors qu'il s'estime suffisamment informé de tous les aspects de l'affaire pour statuer en toute connaissance de cause sur la base des écritures déposées par les parties dans la présente procédure.

3. La requérante attaque la décision du 26 juillet 2018 en invoquant les moyens suivants:

- 1) l'évaluation de performance contestée a enfreint les règlements et directives internes de la Fédération en la matière, ainsi que les règlements et la jurisprudence applicables en cas de services non satisfaisants, en ce qui concerne:
 - a) l'exercice consistant à définir les objectifs pour l'année 2016;
 - b) l'évaluation de sa performance au cours de 2016;

- 2) l'évaluation contestée n'a pas pris pleinement en considération les faits et les preuves concrètes des allégations qui y étaient formulées;
- 3) l'évaluation contestée n'a pas été dûment examinée par son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, le directeur du PRD;
- 4) l'évaluation contestée était entachée de partialité et de parti pris;
- 5) l'évaluation contestée était manifestement en contradiction avec ses précédents états de service et avec les commentaires positifs qu'elle avait reçus en 2016;
- 6) l'évaluation contestée reposait sur des considérations étrangères aux intérêts de l'organisation et constitue donc un détournement de pouvoir;
- 7) elle n'a pas été traitée de manière équitable par rapport à d'autres fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue.

4. Dans son rapport daté du 1^{er} juin 2018, la Commission de recours a relevé, dans le résumé qu'elle a fait du recours interne, que la requérante avait déclaré que le recours était dirigé contre l'issue et le déroulement de l'évaluation contestée, laquelle était viciée par des irrégularités de procédure, erreurs de droit, erreur de fait et conclusions erronées, ainsi que par un parti pris et une partialité à son encontre de la part de son supérieur hiérarchique direct. La Commission de recours a également relevé que la requérante avait allégué que l'évaluation «1) était irrégulière et illégale, car contraire aux règlements et directives établis de la Fédération; 2) était arbitraire étant donné qu'aucun des faits et explications pertinents, qu'elle avait systématiquement fournis, n'avaient été pris en considération; 3) était déraisonnable et vexatoire ...; 4) constituait un détournement de pouvoir en ce qu'elle était motivée par un parti pris et une partialité de la part de [son] nouveau supérieur hiérarchique. De manière générale, le déroulement de l'évaluation contestée n'avait pas respecté [s]a dignité ... et était empreint de mauvaise foi et d'iniquité.»*

* Traduction du greffe.

5. La Commission de recours a conclu que l'allégation 1 était en partie étayée en ce que l'évaluation de performance pour 2016 de la requérante avait enfreint les règlements et directives de la Fédération en la matière, car les objectifs avaient été définis une fois écoulée l'année considérée (2016). S'agissant de l'allégation 2, bien que la Commission de recours ait déclaré que, «pour l'essentiel, rien n'était»^{*} l'affirmation de la requérante selon laquelle les «faits et explications pertinents»^{*} qu'elle avait fournis n'avaient pas été pris en considération, elle a conclu que, «en ce qui concerne les faits qui auraient pu être vérifiés à la suite de la réunion du 9 mars 2017 et être corrigés, en cas d'erreur [...], cette partie de l'allégation selon laquelle l'évaluation était arbitraire est partiellement étayée»^{*}. La Commission de recours a en outre conclu ce qui suit: «Ces irrégularités de procédure ont entraîné un manquement de la Fédération à son devoir de traiter la requérante avec dignité et [ont donné] lieu à une indemnité pour tort moral [et,] [p]our tout le reste, la Fédération n'a pas enfreint ses règles et directives [...] en matière d'évaluation de performance»^{*}. La Commission de recours a recommandé que l'évaluation contestée soit annulée et retirée du dossier de la requérante, et que son rapport, la décision du Secrétaire général ainsi que les éventuels commentaires formulés par la requérante soient versés à ce dossier. Elle a également recommandé que la requérante se voie accorder une indemnité de 20 000 francs suisses pour tort moral, ainsi que la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

6. Bien que, dans la décision attaquée, le Secrétaire général ait marqué son désaccord avec les conclusions et recommandations de la Commission de recours, il a suivi ses recommandations «pour montrer que l'organisation n'avait cessé de faire preuve de bonne foi tout au long de ce processus»^{*}. Ce faisant, il a, de fait, reconnu que l'évaluation de performance en cause était entachée d'un vice de procédure. Il en résulte que toute allégation formulée dans la présente requête selon laquelle l'évaluation était entachée d'un tel vice est devenue sans objet. Les moyens invoqués aux alinéas a) et b) du point 1 ci-dessus sont donc sans objet, car ils constituent une tentative de rouvrir le débat sur cette

^{*} Traduction du greffe.

question. Cela ressort clairement du libellé du moyen invoqué à l'alinéa a) du point 1 et est confirmé par les arguments présentés à l'appui de ce moyen. Avant d'exposer le moyen invoqué à l'alinéa b) du point 1, la requérante déclare que, bien qu'elle estime que les notes qu'elle a obtenues dans le cadre de l'évaluation contestée ne reflètent pas la qualité de son travail pendant la période considérée, elle ne cherchera pas à démontrer que ces notes étaient inexactes ni ne sollicitera une nouvelle évaluation. Elle entendra plutôt démontrer que l'évaluation a enfreint les règles applicables, qu'elle était fondée sur une erreur de droit et de fait, que des faits essentiels n'ont pas été pris en considération et que des conclusions erronées ont été tirées des faits. Toutefois, alors que certains de ces griefs sont englobés dans d'autres moyens, les arguments avancés à l'appui du moyen invoqué à l'alinéa b) du point 1 soulèvent essentiellement des questions ayant trait aux vices de procédure dont serait entachée l'évaluation.

7. Les moyens avancés aux points 2, 3 et 5 visent à contester le fond ou le bien-fondé de l'évaluation litigieuse. Le Tribunal est toutefois d'avis que la décision du Secrétaire général d'annuler l'évaluation de performance contestée a eu pour effet de rendre celle-ci nulle et non avenue, de sorte qu'il n'est plus possible d'en contester le fond ou le bien-fondé. Au vu de ce qui précède, les moyens avancés aux points 2, 3 et 5 sont sans objet. La requérante semble d'ailleurs le reconnaître dans la mesure où, dans ses conclusions, elle se borne à demander que la décision attaquée soit en partie annulée, uniquement en ce qu'elle porte sur le versement à son dossier d'une copie de la décision attaquée et du rapport de la Commission de recours. Elle demande que ces deux documents soient retirés et remplacés par une attestation indiquant ce qui suit: «En raison de l'inexactitude et de l'irrégularité de l'évaluation de performance de la requérante pour 2016 et des procédures applicables, sans faute de la part de la requérante, à l'issue d'une procédure de recours, l'évaluation de performance pour 2016 de la requérante a été retirée de son dossier permanent et remplacée par la présente attestation»*.

* Traduction du greffe.

8. Les conclusions de la requérante tendant à ce que le rapport de la Commission de recours et la décision attaquée soient retirés de son dossier et qu'une attestation lui soit délivrée sont rejetées. La délivrance d'un tel document ne repose sur aucune base légale. Le rapport de la Commission de recours et la décision attaquée constituent des éléments essentiels de ses états de service qui sont à juste titre versés à son dossier.

9. Il y a lieu d'examiner les moyens avancés aux points 4, 6 et 7, car les conclusions qui seront tirées par le Tribunal à leur égard sont susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de l'indemnité à laquelle la requérante peut prétendre.

10. Avant d'avancer ses arguments à l'appui du moyen invoqué au point 4, la requérante relève que le Secrétaire général, en ne mentionnant pas dans la décision attaquée les allégations qu'elle formule au titre de ce moyen, a implicitement accepté la conclusion de la Commission de recours selon laquelle aucune preuve de parti pris, de mauvaise foi et de partialité n'avait été apportée.

11. Selon une jurisprudence bien établie, c'est au requérant qu'il appartient d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris, et les éléments d'appréciation fournis doivent en outre être d'une qualité et d'un poids suffisants pour convaincre le Tribunal. Il est également admis que le parti pris n'est souvent pas apparent et il se peut qu'il n'existe pas de preuves directes à l'appui de cette allégation. Dans ce cas, la preuve pourra être établie par déduction tirée des circonstances. Toutefois, une déduction raisonnable s'appuie uniquement sur des faits connus et non sur des soupçons ou des allégations non étayées (voir, par exemple, les jugements 2472, au considérant 9, 3380, au considérant 9, et 4097, au considérant 14).

S'agissant de la partialité, le Tribunal a déclaré que, bien que souvent la preuve d'une partialité ne soit pas apparente et que celle-ci doive être induite des circonstances entourant l'affaire, le requérant, à qui incombe la charge de prouver ses allégations, n'est pas dispensé d'apporter des éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour persuader le Tribunal. De simples soupçons et des allégations sans preuve

ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque les actes de l'organisation qui sont censés avoir été entachés de partialité se révèlent avoir une justification objective vérifiable (voir, par exemple, le jugement 3912, au considérant 13). Statuant sur des inexactitudes qui auraient été relevées dans un rapport de notation, le Tribunal a également déclaré qu'il ne suffisait pas de se demander à propos de chaque inexactitude si, prise séparément, elle constituait un détournement de pouvoir. Il fallait en réalité se demander, à la lumière du dossier, y compris des diverses inexactitudes relevées, si l'ensemble du rapport ne découlait pas d'une partialité de la part du notateur (voir, par exemple, le jugement 2930, au considérant 3).

12. S'appuyant sur le jugement 320, au considérant 13, la requérante soutient que, lorsqu'un supérieur hiérarchique n'est pas en mesure d'expliquer une divergence entre un récent rapport d'évaluation négatif et une longue série de rapports élogieux, le Tribunal devrait conclure que l'évaluation la plus récente du supérieur hiérarchique ne peut être considérée comme étant sans parti pris. Cet argument repose sur l'allégation que la requérante formule au titre du moyen invoqué au point 5 ci-dessus, que la Commission de recours avait, à juste titre, jugée non étayée. Celle-ci a relevé qu'il ressortait des éléments de preuve que, dès 2010, différents responsables avaient indiqué dans les rapports d'évaluation annuelle de la requérante que ses performances étaient à améliorer dans plusieurs domaines, notamment s'agissant de son esprit d'équipe et de son aptitude à la communication. Le Tribunal observe qu'en 2010, 2013, 2014, 2015 et 2016 la requérante a systématiquement obtenu la note «2» pour sa collaboration et son esprit d'équipe. En 2009, 2010 et chaque année de 2013 à 2016, elle a systématiquement obtenu la note «2» concernant son aptitude à la communication. À partir de 2013, pour son aptitude à donner confiance, elle a systématiquement obtenu la note «2», et cette note est passée à «1» en 2016. La note «3» qu'elle avait obtenue en 2014 pour son suivi du comportement professionnel est passée à «2» en 2015 et 2016. Cela témoigne d'une tendance à la baisse des notes attribuées à la performance de la requérante sur un certain nombre d'années, tendance qui a abouti en 2016 à une appréciation d'ensemble évaluée à «2», ce qui n'est guère compatible avec le principal

argument que la requérante avance pour fonder son allégation selon laquelle son évaluation pour 2016 était entachée de parti pris. Les pièces du dossier ne permettent pas non plus d'étayer les autres arguments qu'elle avance à l'appui de ses allégations selon lesquelles son rapport d'évaluation pour 2016 était entaché de partialité et de parti pris à son encontre ou inspiré par des considérations étrangères aux intérêts de l'organisation. Il ressort plutôt des éléments de preuve que la requérante et son supérieur hiérarchique direct, qui avait été nommé en août 2016, entretenaient des relations de travail très compliquées et tendues. Néanmoins, rien ne prouve que cela ait entaché l'évaluation, comme le prétend la requérante. Le moyen avancé au point 4 est donc dénué de fondement.

13. Avant d'avancer ses arguments à l'appui du moyen invoqué au point 6, la requérante relève que le Secrétaire général, en ne mentionnant pas dans la décision attaquée les allégations qu'elle formule au titre de ce moyen, a implicitement accepté la conclusion de la Commission de recours selon laquelle aucune preuve d'un détournement de pouvoir n'avait été apportée. Selon la jurisprudence du Tribunal, pour qu'un détournement de pouvoir puisse être retenu, il faut démontrer que la décision prise a été inspirée par des considérations étrangères aux intérêts de l'organisation, et c'est au fonctionnaire invoquant le détournement de pouvoir qu'il incombe d'établir les fins inappropriées auxquelles le pouvoir exercé aurait été détourné (voir, par exemple, le jugement 4146, au considérant 10).

14. La requérante soutient qu'il existe des «preuves considérables»* de l'attitude inappropriée de son supérieur hiérarchique direct à son égard, «qui toutes attestent du parti pris et de la partialité qu'il nourrit à [son] encontre, et démontrent que l'évaluation contestée était manifestement inspirée à tort par des considérations étrangères aux intérêts de l'Organisation [et n'était pas] conforme aux directives [de la Fédération]». Elle renvoie notamment aux «nombreuses erreurs et incohérences relevées dans l'évaluation, qui contrastent avec les faits

* Traduction du greffe.

réels et la façon dont [son] travail a été apprécié tout au long de l'année 2016»*. Elle soutient que ni son supérieur hiérarchique direct ni le directeur du PRD, dont elle relevait jusqu'à ce que son supérieur hiérarchique direct soit nommé en août 2016, n'ont vérifié les informations, même lorsqu'elle a mis en lumière les inexactitudes en question. Elle affirme qu'elle a toujours atteint ses objectifs en matière de gestion. Elle soutient que ce fait, associé à l'absence de commentaires et de critiques constructives et fondées de la part de son supérieur hiérarchique direct, comme le prévoit le cadre d'évaluation de la Fédération, ont vicié l'évaluation contestée. Elle soutient donc que le rapport de la Commission de recours et la décision attaquée doivent être déclarés nuls pour détournement de pouvoir et qu'une indemnité pour tort moral doit lui être accordée. Le Tribunal estime que les éléments de preuve n'ont pas permis d'établir l'existence de fins inappropriées et qu'en outre l'affirmation de la requérante selon laquelle elle avait toujours atteint ses objectifs en matière de gestion n'est pas corroborée par les éléments de preuve. De surcroît, comme la Commission de recours l'a conclu, il a été amplement démontré qu'à diverses occasions la requérante n'avait pas coopéré avec son nouveau supérieur hiérarchique direct. Un tel comportement était contraire aux intérêts de la Fédération. Le moyen avancé au point 6 est donc dénué de fondement.

15. Avant d'avancer ses arguments à l'appui du moyen invoqué au point 7, la requérante relève que le Secrétaire général, en ne mentionnant pas dans la décision attaquée les allégations qu'elle formule au titre de ce moyen, a implicitement accepté la conclusion de la Commission de recours selon laquelle aucune preuve d'une inégalité de traitement n'avait été apportée. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, le jugement 4157, au considérant 13).

* Traduction du greffe.

16. La requérante affirme qu'elle a fait l'objet d'une inégalité de traitement, car la Fédération a mis en place un plan d'amélioration des performances à son intention, sans toutefois faire de même pour un autre employé qui avait également obtenu la note «2» comme appréciation d'ensemble, alors qu'«aucune différence factuelle ou juridique entre [leurs] évaluations de performance [respectives] pour 2016 ne justifiait une différence de traitement [...]»*. Elle en conclut que «[la Fédération] traite de manière inégale les évaluations de performance faisant état de services prétendument non satisfaisants, sans apporter aucune justification objective»*. Ainsi, la mise en place d'un plan d'amélioration des performances pour la requérante après que l'évaluation contestée avait été finalisée (et sans qu'une telle mesure ne soit mise en place pour l'autre employé) aurait, selon elle, entaché cette évaluation – réalisée antérieurement – d'une inégalité de traitement. Cette argumentation étant manifestement erronée, le moyen avancé au point 7 est dénué de fondement.

17. Le Tribunal estime également que l'indemnité pour tort moral et les dépens que la requérante s'est vu accorder constituaient des compensations appropriées.

18. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 16 décembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 18 février 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ