

## QUARANTE-CINQUIEME SESSION ORDINAIRE

### Affaire MOLINA

#### Jugement No 440

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par le sieur Molina, Francisco Walter, le 23 octobre 1979, la réponse de l'Organisation en date du 19 décembre 1979, la réplique du requérant du 27 mai 1980, la duplique de l'Organisation datée du 30 juin 1980, le mémoire additionnel du requérant du 10 juillet 1980, et les observations de l'Organisation en date du 13 août 1980;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, et les dispositions 420.4, 1060 et 1210.1 du Règlement du personnel et II.9.410 du Manuel de l'Organisation;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du dossier, la procédure orale, sollicitée par le requérant, n'ayant pas été admise par le Tribunal;

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

A. Le sieur Molina a été engagé pour deux ans par l'OMS le 25 juin 1978 et affecté à un poste d'analyste de grade P.4 au Service de l'informatique (ISP : Information System Programme). Cet engagement était assujéti à une période de stage d'une année. Le 18 mai 1979, son supérieur immédiat, le Dr Mandil, établit le rapport d'évaluation du travail du requérant, dans lequel il recommanda que son engagement ne soit pas confirmé, en cochant la rubrique de la formule de rapport libellée "Non-confirmation de l'engagement en vertu de la disposition 960 [renumérotée 1060 ultérieurement] du Règlement du personnel, les services du membre du personnel n'ayant pas été satisfaisants". Dans une longue annexe à ce rapport, le Dr Mandil expliquait que le motif de cette recommandation de non-confirmation était la mésentente entre le sieur Molina et ses collègues de service, qu'il cherchait à évincer, et son arrogance, qui était telle qu'il voulait imposer ses solutions dans le travail en dépit de mises en garde répétées de son chef. Le 8 juin 1979, le requérant joignit au rapport plus de quarante pages d'observations contestant formellement les allégations de son supérieur et attribuant la recommandation faite par ce dernier au fait que, le 21 novembre 1978, lors d'une réunion présidée par le Directeur général adjoint, où les participants avaient été invités à s'exprimer en toute franchise sur le mode d'utilisation de l'ordinateur par les services de l'Organisation, il avait exprimé un point de vue qui, sans qu'il le sache, était diamétralement opposé à celui de son chef et que, par la suite, ce dernier l'avait persécuté, humilié, et avait incité ses collègues à appuyer les accusations arbitraires et sans fondement qu'il portait contre lui. Il déclarait que ces accusations étaient sans aucun rapport avec l'exécution de son travail et qu'elles étaient de nature subjective et affective. Le 15 juin 1979, le supérieur du Dr Mandil, le Dr Flache, Sous-directeur général, après avoir pris connaissance de la version des faits donnée par le Dr Mandil et celle du sieur Molina, et après avoir entendu ce dernier le 24 mai 1979, et plusieurs de ses collègues, mentionna dans le rapport que "sans partager entièrement l'opinion négative exprimée par le Dr Mandil", il était parvenu à la conclusion qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'OMS de garder le requérant à son service et qu'il recommandait, en conséquence, qu'il soit mis fin à son engagement au terme du stage "en raison de son inaptitude à servir l'OMS". Le 20 juin 1979, le chef du personnel avisa le requérant que le Sous-directeur général, le Dr Flache, avait approuvé la recommandation du chef d'ISP tendant à mettre fin à l'engagement du requérant "pour service non satisfaisant et inaptitude à exercer des fonctions internationales", mais que la période de stage serait prolongée d'un mois, jusqu'au 24 juillet 1979, date à laquelle l'engagement prendrait fin, de façon qu'il soit possible de lui donner le préavis d'un mois prévu par la disposition 1060 (anciennement 960) du Règlement du personnel.

B. Le 11 juillet 1979, le requérant invita le Directeur général à reconsidérer la décision mettant fin à son engagement, conformément à la disposition 1210.1, en faisant valoir qu'elle "avait été prise pour des raisons sans rapport avec son travail, sa conduite ou son aptitude à exercer des fonctions internationales", seuls critères prévus par le Règlement, et qu'elle était entachée de nombreux vices de procédure. Le Directeur général eut un entretien avec le requérant le 6 juillet 1979, mais il lui écrivit le 23 juillet 1979 qu'il était parvenu avec regret à la même conclusion que le Dr Flache, à savoir qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation de garder le requérant à son service. Dans la même lettre, le Directeur général réfutait les prétendus vices de procédure et déclarait qu'il avait

examiné personnellement les appréciations des supérieurs du requérant ainsi que ses propres observations du 11 juillet et celles du médiateur datées du 26 juin. C'est contre cette décision du 23 juillet 1979 que la présente requête est dirigée.

C. Devant le Tribunal, le requérant réaffirme l'existence des vices suivants de procédure : 1) la prolongation d'un stage aux seules fins de donner le préavis de licenciement n'est pas prévue par le Règlement : ni la disposition 1060 relative au préavis, ni la disposition 420.4 concernant la prolongation du stage ne prévoient cette possibilité; 2) le Dr Flache a pris la décision de mettre fin à l'engagement du requérant avant que celui-ci ait pu présenter des observations sur les commentaires joints au rapport par le Dr Flache. Or, selon la disposition du Manuel No II.9.410, la décision définitive doit être prise après que l'intéressé a été entendu; 3) le Dr Flache n'aurait pas dû prendre la décision lui-même car, en le faisant après avoir commenté le rapport d'évaluation, il devenait juge et partie; 4) le rapport d'évaluation des services du requérant est daté du 18 mai, alors que le stage venait à expiration le 24 juin : il était donc prématuré, car la disposition 420.4 du Règlement spécifie que le rapport de stage doit être établi au minimum une année après l'entrée en fonctions; 5) les termes employés dans la décision sont tout à fait imprécis. Dans son argumentation sur le fond, le requérant explique que ce cinquième vice a eu pour effet que le requérant n'était pas informé exactement de ce qu'on lui reprochait et qu'il pouvait difficilement se défendre, les reproches étant fort différents selon qu'ils émanaient de son supérieur immédiat ou du Dr Flache dans sa décision du 20 juin 1979, ou du Directeur général dans celle du 23 juillet 1979. Le requérant déclare formellement que l'incident du 21 novembre 1978 a été la véritable cause de la décision et qu'en conséquence, celle-ci a été prise pour des raisons sans rapport avec le travail et la conduite du requérant ou son aptitude à exercer des fonctions internationales. Ces trois critères étant les seuls que prévoit la disposition 1210.1 applicable en l'espèce, il s'ensuit que la décision est entachée d'excès de pouvoir.

D. Dans ses conclusions, le requérant demande au Tribunal d'annuler le rapport d'évaluation du 18 mai 1979 et toutes ses conséquences, d'ordonner soit sa réintégration jusqu'au terme de son contrat de deux années, c'est-à-dire pendant onze mois, soit, à défaut de réintégration, de lui verser onze mois de salaire et d'indemnités, plus une somme de 100.000 dollars des Etats-Unis à titre de réparation de l'atteinte à sa carrière et à sa réputation professionnelle, des persécutions, humiliations, épreuves, souffrances et autres dommages moraux et matériels dus aux agissements de l'administration de la défenderesse, et au titre des frais, y compris les honoraires de son conseil, qu'il a exposés pour sa défense.

E. Dans sa réponse, l'Organisation conteste tous les vices de procédure allégués : 1) lorsqu'un rapport de stage donne lieu à contestation, cela prend du temps parce que les parties doivent avoir la possibilité de s'expliquer, d'où la pratique de l'OMS consistant à prolonger le stage pour respecter le préavis, ce qui ne lèse nullement l'intéressé; 2) la défenderesse concède que le commentaire du Dr Flache sur le rapport d'évaluation aurait dû être communiqué au requérant avant la décision, mais souligne que le Dr Flache a entendu personnellement le requérant avant de faire ses commentaires et qu'en outre cette erreur a été réparée du fait que la décision définitive, attaquée devant le Tribunal, a été prise par le Directeur général lui-même après avoir lu les observations écrites du requérant et l'avoir entendu personnellement; 3) le Dr Flache était le Sous-directeur général compétent pour prendre la décision de non-confirmation de l'engagement. Si la décision avait été prise par un autre Sous-directeur général, le requérant n'aurait pas manqué d'alléguer que la décision avait été prise par un organe incompétent; 4) il est évident que l'évaluation de fin de stage doit avoir lieu quelque temps avant la fin du stage pour des raisons pratiques, notamment pour que chacun ait le temps de s'expliquer; 5) le Dr Mandil n'a fait que cocher la rubrique appropriée de la formule de rapport, mais il ressort clairement de ses annotations que sa recommandation tendant à la non-confirmation de l'engagement du requérant est sans rapport avec les connaissances professionnelles ou les capacités du requérant, mais qu'elle était motivée par l'inaptitude du requérant à collaborer de façon satisfaisante avec son chef et ses collègues. Dans ses commentaires, le Dr Flache a restreint le motif en le limitant à l'inaptitude à exercer des fonctions internationales, l'un des trois critères prévus par le Règlement, ce que le Directeur général a confirmé. En ce qui concerne le fond du litige, la défenderesse rappelle que le Tribunal a maintes fois affirmé qu'il n'exerce qu'un contrôle limité sur la non-confirmation d'engagement en fin de stage, en particulier dans son jugement No 318 affaire Joyet). Il n'intervient qu'en cas d'erreur de fait ou de droit, d'omission ou d'abus ou de détournement de pouvoir. L'objet même d'un stage est de permettre à l'Organisation de juger si elle estime opportun d'engager définitivement l'intéressé. En l'espèce, le Sous-directeur général, puis le Directeur général, après un examen personnel approfondi des circonstances, ont conclu qu'il serait inopportun de garder le sieur Molina au service de l'Organisation. En prenant cette décision de bonne foi, ils n'ont tiré aucune conclusion erronée du dossier, car il ressort des observations du requérant lui-même que son attitude était acerbe, que sa conviction quant à sa compétence professionnelle était un élément de discord avec son chef et ses collègues et que les propos qu'il tenait dans ses nombreuses notes de service n'étaient guère de nature à améliorer ces relations. Le Directeur général

pouvait ainsi conclure légitimement qu'il serait impossible que ces relations redeviennent harmonieuses à l'avenir. La défenderesse conclut, en conséquence, au rejet de la requête.

F. Le 21 janvier 1980, avant de répliquer, le requérant demanda au Tribunal de céans d'ordonner à la défenderesse de verser au dossier de l'affaire le rapport sur une enquête sur les relations de travail au sein de l'ISP, que le Directeur général avait chargé un de ses collaborateurs d'effectuer. Le requérant soutenait qu'en ne tenant pas compte de l'état déplorable des relations de travail au sein du service de l'ISP avant de prendre sa décision à l'encontre du requérant, le Directeur général avait omis des faits essentiels. L'Organisation estimait en revanche que ce rapport était étranger à l'espèce, étant donné que l'état des relations entre le requérant et son supérieur suffisait à lui seul à justifier la décision. Le Tribunal ordonna que le rapport lui soit communiqué pour qu'il examine si la teneur en était confidentielle et s'il était possible de le transmettre en tout ou partie au requérant. La défenderesse déposa le rapport au greffe du Tribunal le 15 avril 1980, en précisant qu'il était entièrement confidentiel. Le Tribunal reconnut le caractère confidentiel de ce document et le fit savoir au requérant en invitant toutefois celui-ci à préciser, dans sa réplique, pourquoi il estimait que ses relations avec son chef, s'il reconnaissait qu'elles avaient été mauvaises, n'étaient pas simplement une affaire entre lui et son supérieur, mais qu'elles étaient dues aux agissements, en général, de ce dernier ou des collègues du requérant.

G. Dans sa réplique, le requérant constate que l'enquête sur les relations de travail au sein de l'ISP a été décidée parce que le médiateur avait attiré l'attention du Directeur général sur le fait qu'il n'existait pas seulement dans ce service un problème de relations entre le Dr Mandil et le sieur Molina, mais aussi, et surtout, un problème quant à la façon dont le Dr Mandil administrait le personnel de sa division, et que ces deux problèmes étaient inséparables. Il est évident, dit le requérant, que l'enquête a conclu à la grave insuffisance de la gestion du Dr Mandil puisque, sur la base du rapport d'enquête, le Directeur général a décidé de créer un groupe consultatif indépendant chargé de le conseiller à l'égard de l'ISP. Le requérant considère que cela prouve que le rapport était pertinent du point de vue du différend qui l'oppose à l'OMS et demande au Tribunal de décider d'en tenir compte. Il estime que, pour le moins, il incombe maintenant à la défenderesse de prouver que la manière dont le supérieur du requérant gérait son personnel en général était différente de la manière particulière dont il avait traité le requérant. En ce qui concerne les commentaires portés par le Dr Flache sur le rapport d'évaluation, le requérant constate que la défenderesse a reconnu l'erreur qui a été commise en ne soumettant pas ces commentaires au requérant avant la décision, mais qu'elle tente à tort d'en minimiser l'importance en disant que, de toute manière, la décision définitive a été prise en connaissance de cause par le Directeur général. Le devoir du Directeur général, saisi d'un recours hiérarchique contre la décision du Dr Flache, était de s'assurer qu'elle avait été prise dans le respect des règles. En réponse à la demande du Tribunal au sujet du rapport d'enquête, le requérant affirme que ses relations avec ses collègues de travail étaient satisfaisantes, surtout si l'on tient compte du climat d'anxiété qui régnait dans le service. Si ses relations avec son supérieur se sont détériorées, cela est dû uniquement aux agissements de ce dernier, ainsi que cela ressort des pièces annexées à la requête. Le requérant déplore enfin que le Directeur général n'ait pas envisagé de lui donner la possibilité d'achever son contrat d'engagement de deux ans, en l'affectant pendant les onze mois restant à d'autres fonctions dans un autre service. Il conclut en demandant au Tribunal d'ordonner que le rapport d'enquête lui soit communiqué, ainsi que la décision prise par le Directeur général sur la base dudit rapport.

H. Dans sa duplique, la défenderesse maintient que le rapport d'enquête est sans pertinence. De plus, il est l'oeuvre d'une seule personne, dont il constitue l'appréciation des faits tels qu'elle les a interprétés. Il ne saurait, en conséquence, représenter de toute manière un élément objectif de preuve dont le Directeur général aurait à tort omis de tenir compte. La défenderesse nie catégoriquement qu'il y ait un renversement du fardeau de la preuve et qu'il lui incombe de prouver que la manière dont le Dr Mandil gérait son personnel était différente de la façon dont il traitait le requérant. Elle signale que le requérant fait erreur au sujet de la nomination du groupe consultatif : la mission de ce groupe ne concerne pas l'administration du personnel de l'ISP, mais au contraire elle consiste à donner des avis techniques sur le fonctionnement du programme et ne diminue en rien les attributions du chef de l'ISP. Le requérant se trompe aussi lorsqu'il reproche au Directeur général de n'avoir pas tenu compte de l'erreur qu'a été la non-communication des commentaires du Dr Flache au requérant. L'objet même d'un recours hiérarchique est de permettre au Directeur général de remédier aux erreurs commises au niveau inférieur, et c'est ce qu'il a fait en examinant lui-même les observations écrites du requérant en date du 11 juillet 1979 et ses observations antérieures. Enfin, le requérant oublie que la cessation de son engagement est survenue non pas en cours de stage, auquel cas l'Organisation aurait peut-être dû tenter de le mettre à l'épreuve dans une autre affectation, mais à la fin de son stage. D'ailleurs, une réaffectation eût été très probablement impossible étant donné les qualifications professionnelles spécialisées du requérant.

I. Dans un mémoire additionnel daté du 10 juillet 1980, le requérant signale, que le 28 avril 1980, le Directeur

général a fait savoir qu'il envisageait de modifier le mode d'utilisation de l'ISP par les usagers d'autres services de l'OMS. Le requérant soutient que la solution envisagée par le Directeur général est exactement celle qu'il avait proposée lors de l'incident du 21 novembre 1978 et qui serait, selon lui, à l'origine du parti pris de son chef à son égard. Dans ses observations sur ce mémoire, la défenderesse déclare que le document dont fait état le requérant ne concerne pas l'ISP seulement mais qu'il est de portée beaucoup plus vaste. Il a trait aux difficultés, communes à toutes les grandes organisations, en rapport avec l'introduction de méthodes modernes de gestion et de traitement de données. Il est sans pertinence du point de vue du litige, qui concerne l'adaptation du requérant au service international et au travail à l'OMS.

CONSIDERE :

Sur le pouvoir d'examen du Tribunal

1. Le requérant a été nommé pour deux ans, à partir du 25 juin 1978, au poste d'analyste de grade P.4 dans le Service de l'informatique. Les douze premiers mois comptaient comme période de stage.

Le 20 juin 1979, soit durant le stage, le chef du personnel informa le requérant que ses rapports de service prendraient fin le 24 juillet 1979 en vertu de l'article 1060 du Règlement du personnel. Cette disposition prévoit, à titre de motifs de rupture d'engagement, des prestations ou une conduite qui ne donnent pas satisfaction, ou encore l'inaptitude à exercer la carrière de fonctionnaire international.

Elle accorde aux organes chargés de son exécution un large pouvoir d'appréciation. Dès lors, les décisions dont elle est le fondement ne peuvent être annulées par le Tribunal que si elles émanent d'un organe incompétent, violent une règle de forme ou de procédure, reposent sur une erreur de fait ou de droit, omettent de tenir compte de faits essentiels, sont entachées d'abus de pouvoir, ou tirent du dossier des conclusions manifestement erronées.

Ces critères, qui valent pour toutes les décisions d'appréciation, s'appliquent avec une retenue particulière en cas de congédiement d'un stagiaire. Sinon, la période de stage perdrait son caractère de temps d'essai.

Sur la production de pièces

2. Le Directeur général a ordonné, à la suite de la décision attaquée, une enquête sur les rapports de travail dans le Service de l'informatique. Le requérant demande que soient communiqués à son mandataire le rapport d'enquête et les décisions prises sur la base de celui-ci. L'Organisation s'y oppose, en alléguant que les pièces réclamées ne sont pas propres à influencer sur le sort de la cause.

Le 2 avril 1980, le Tribunal a invité l'Organisation à lui soumettre le rapport d'enquête. Le 25 avril 1980, après avoir pris connaissance de ce document, dont il a constaté la nature confidentielle, il a renoncé à le communiquer au requérant, du moins en l'état de la procédure. Cette décision doit être confirmée maintenant, à titre définitif, pour la raison suivante.

Le Tribunal constate que, dans une grande mesure et pour l'essentiel, le rapport d'enquête confirme le rapport établi par le médiateur, qui figure au dossier et qui impute au chef direct du requérant de sérieux griefs. Dès lors, point n'est besoin de verser au dossier le rapport d'enquête dressé ultérieurement. Conformément à un principe général, les rapports de caractère interne ne doivent pas être révélés, à moins qu'ils ne soient nécessaires à l'administration de la justice, le Tribunal n'en ordonne pas la production.

Sur les moyens du requérant

3. Le requérant fait grief à ses supérieurs d'avoir usé, dans leurs rapports d'évaluation ainsi que dans la notification du 20 juin 1979, de formules qui diffèrent entre elles et ne s'accordent pas avec le texte de l'article 1060 du Règlement du personnel. Les divergences signalées sont sans importance. Quels que soient les termes employés, le requérant devait en déduire que, dans l'esprit de ses supérieurs, les conditions d'application de l'article 1060 étaient remplies. Au demeurant, la décision attaquée, qui émane du Directeur général, se réfère expressément à une des hypothèses visées par cette disposition, à savoir l'inaptitude à exercer la carrière de fonctionnaire international. Dès lors, les doutes éventuels du requérant ont été dissipés.

4. Le requérant prétend à tort que la violation de règles de procédure vicie la décision attaquée.

Il fait valoir que, la décision de rompre son engagement ayant été communiquée le 20 juin 1979, il ne se justifiait pas de prolonger la durée du stage jusqu'au 24 juillet 1979 à la seule fin de respecter le délai de préavis d'un mois. Cet argument porte à faux. Non seulement la mesure contestée n'est pas contraire à une disposition réglementaire, mais elle ne pouvait qu'être avantageuse pour le requérant, qui n'était d'ailleurs pas tenu de s'y soumettre.

Le requérant se plaint ensuite de n'avoir pas été invité à s'expliquer sur le rapport d'évaluation du Dr Flache avant d'avoir reçu notification de la décision qui mettait fin aux rapports de service. L'irrégularité invoquée est reconnue par l'Organisation elle-même. Toutefois, elle a été réparée pendant la procédure d'appel qui s'est déroulée devant le Directeur général, le requérant ayant eu alors toute latitude de présenter les observations que lui inspirait le rapport du Dr Flache. Il n'en serait autrement que si la compétence du Directeur général avait été plus limitée que celle du Dr Flache. Cependant, comme ce dernier, le Directeur général s'est prononcé librement, en fait et en droit, sur tous les aspects de la cause.

Selon le requérant, il n'était pas admissible de la part du Dr Flache d'intervenir le même jour à un double titre, d'abord comme supérieur hiérarchique pour établir un rapport d'évaluation, puis en tant que Directeur général adjoint pour décider de la rupture de l'engagement. Il serait possible de soutenir que la personne chargée de prendre la décision prévue par la disposition 540.1 du Règlement du personnel devrait être un tiers qui soit en mesure de revoir en toute indépendance les recommandations des supérieurs. Mais, même si tel était le cas, cela serait sans conséquence en l'espèce puisque le Directeur général a revu personnellement l'ensemble du dossier et a fait siennes les conclusions du Dr Flache.

Le requérant soutient encore que son chef direct a agi hâtivement en rédigeant son rapport d'évaluation le 18 mai 1979 déjà, soit plus d'un mois avant le terme de la période de stage. Le supérieur visé est mis injustement en cause. La décision de congédier un stagiaire devant être prise avant l'écoulement de l'année de stage, il est inévitable que les rapports d'évaluation qui le concernent soient préparés quelques semaines plus tôt. Au surplus, le requérant se contredit en qualifiant de prématuré le dépôt du rapport d'évaluation après s'en être pris à la tardiveté de la résiliation et à la prolongation du stage.

5. Contrairement à l'opinion du requérant, le Directeur général n'a pas omis de tenir compte de faits essentiels. Il s'est prononcé sur la base d'un dossier qui comprenait notamment les rapports d'évaluation, l'avis du médiateur et les explications circonstanciées du requérant. Sans se borner à examiner les pièces écrites, il s'est entretenu personnellement avec le requérant. Rien ne laisse supposer qu'il ait négligé des faits pertinents dont il pouvait avoir connaissance. En tout cas, point n'est besoin de se demander s'il a tablé ou non sur les faits relatés dans le rapport d'expertise, le Tribunal s'étant opposé à la production de ce document.

6. Il reste à se prononcer sur l'inexactitude prétendue des conclusions tirées du dossier.

Le Tribunal insiste de nouveau sur le caractère exceptionnel du pouvoir du Directeur général de ne pas confirmer l'engagement d'un stagiaire. Le but peut-être le plus important du stage est de permettre au Directeur général de se rendre compte si le stagiaire s'adapte au cadre de l'Organisation; cette question ne peut être résolue de façon exhaustive sur la base de rapports ou d'entretiens. Toujours est-il qu'un travail en équipe peut être rendu impossible pour des raisons d'incompatibilité de caractère; c'est précisément la lourde tâche du Directeur général d'éviter cette situation.

En l'espèce, le Directeur général a estimé qu'il existait des preuves suffisantes d'une incompatibilité de caractère entre le requérant et d'autres fonctionnaires. S'il s'était fondé uniquement sur l'inaptitude du requérant à établir des relations harmonieuses avec son chef direct, il se heurterait à une objection, à savoir que, selon de nombreuses pièces du dossier, le cas du requérant n'avait rien d'extraordinaire. Toutefois, il existe d'autres preuves d'une incompatibilité de caractère. Dans un cas comme celui-ci, où le Directeur général a admis, après un examen personnel et approfondi, comme suffisamment prouvée, l'inadaptation du requérant au service dans le sein de l'Organisation, le Tribunal ne saurait exercer sa censure.

Vu les circonstances du cas particulier, le transfert du requérant dans un autre service que celui de l'informatique ne pouvait être envisagé raisonnablement.

7. Il ressort des considérants précédents que les moyens du requérant sont mal fondés et qu'en conséquence la requête doit être rejetée dans la mesure où elle tend à la réintégration dans un nouveau poste ou au paiement d'indemnités. En revanche, elle se justifie en tant qu'elle conclut à la suppression du rapport d'évaluation du chef

direct du 18 mai 1979, dont la partialité ressort de l'ensemble du dossier. Au demeurant, si la présence du sieur Molina dans les services de l'Organisation pouvait paraître indésirable, cela ne signifie pas que le requérant ne soit pas apte à exercer la carrière de fonctionnaire international dans une autre organisation.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. Le rapport d'évaluation daté du 18 mai 1979 est éliminé des dossiers de l'Organisation.
2. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Vice-président, le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, et M. Hubert Armbruster, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Bernard Spy, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 décembre 1980.

André Grisel

Devlin

H. Armbruster

Bernard Spy