

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

116^e session

Jugement n° 3264

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} M. J. le 28 septembre 2011 et régularisée le 9 décembre 2011, la réponse de l'OIT du 14 mars 2012, la réplique de la requérante du 14 juin, régularisée le 2 juillet, et la duplique de l'OIT du 1^{er} octobre 2012;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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. La requérante, ressortissante sud-africaine, est née en 1966. Elle est entrée en octobre 2005 au service du Bureau de pays de l'OIT pour l'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, la Namibie et le Swaziland, qui se trouve à Pretoria (Afrique du Sud). Elle eut d'abord un engagement de courte durée de trois mois en qualité d'assistante administrative et financière principale au grade L.7, échelon 5. Avec effet au 1^{er} janvier 2006, elle se vit accorder un contrat de durée déterminée d'un an qui fut par la suite prolongé d'une année. Conformément à l'article 5.1 du Statut du personnel du Bureau

international du Travail, elle effectua un stage de deux ans après sa nomination en vertu d'un contrat de durée déterminée.

Par une lettre du 16 mai 2007 émanant de la directrice du Bureau de pays qui était son chef responsable, la requérante fut informée que, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2007, l'OIT lui accorderait des échelons supplémentaires pour tenir compte des nouvelles fonctions de supervision qu'elle assumait depuis la restructuration de l'Unité des finances et de l'administration. Le 1^{er} janvier 2008, le contrat de la requérante fut prolongé d'une année supplémentaire et, par suite du reclassement de son poste, elle fut promue au poste de chargée des finances et de l'administration.

Le 29 mai 2008, le Comité des rapports réclama le premier et le deuxième rapport de stage de la requérante, couvrant respectivement les périodes du 1^{er} janvier au 30 septembre 2006 et du 1^{er} octobre 2006 au 30 juin 2007, qui auraient dû être établis depuis longtemps. Ces deux rapports furent finalisés le 17 juin 2008, signés par la requérante et par son chef responsable deux jours plus tard puis par son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, après quoi ils furent transmis pour examen au Comité des rapports.

Dans une minute du 22 janvier 2009 adressée à la requérante, la secrétaire du Comité des rapports indiqua que le Comité avait relevé que son chef responsable avait exprimé de graves préoccupations au sujet de la qualité globale de son travail et que, même si quelques améliorations avaient été constatées entre la première et la deuxième période de stage, d'autres améliorations substantielles s'imposaient. Toutefois, étant donné la date tardive de remise des rapports d'évaluation et vu qu'ils avaient été tous deux établis en même temps, le Comité estimait n'avoir pas assez d'éléments d'appréciation pour tirer des conclusions fermes sur l'ensemble du travail de la requérante et il recommandait donc son maintien en stage jusqu'au 30 juin 2009. La secrétaire informait également la requérante que le Comité avait demandé à son chef responsable de procéder à une évaluation ad hoc pour la période allant du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2008 et de la soumettre au Comité au plus tard le 28 février 2009. Dans une autre minute du 22 janvier 2009, la secrétaire du Comité demanda à la

requérante son accord pour que sa période de stage soit prolongée rétroactivement du 1^{er} janvier 2008 au 30 juin 2009, expliquant que, selon le chapitre V du Statut du personnel, une telle prolongation constituait une mesure exceptionnelle qui, conformément à l'article 14.6 du même Statut, ne pouvait se faire qu'avec l'assentiment de l'intéressée. La requérante accepta la prolongation le 13 février 2009. Dans l'intervalle, le 4 février, un nouveau directeur fut nommé à la tête du Bureau de pays de l'OIT à Pretoria; il devenait le nouveau chef responsable de la requérante.

Également en février 2009, la requérante et son ancien chef responsable signèrent le rapport de stage pour la période allant du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2008. Le supérieur hiérarchique de deuxième niveau approuva en avril 2009 ce rapport qui fut adressé au Comité des rapports en mai. Le nouveau chef responsable de la requérante, auquel le Comité avait demandé son avis concernant la prolongation du contrat de l'intéressée, émit une recommandation défavorable.

Le 2 juillet 2009, la requérante fut informée que le Comité des rapports avait examiné le rapport de stage ad hoc et avait conclu que son stage devait encore être prolongé de six mois jusqu'au 31 décembre 2009 car, dans certains domaines, son travail continuait de laisser à désirer. Elle fut également informée que le Comité avait demandé au nouveau chef responsable d'établir, au plus tard le 30 septembre 2009, un autre rapport d'évaluation ad hoc couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 août 2009, et de faire une recommandation quant à la prolongation de son contrat au-delà de la période de stage.

Le rapport fut établi au début du mois de septembre et signé par la requérante le 23 septembre 2009. Le chef responsable y indiquait que l'ensemble du travail de l'intéressée était «très médiocre» et il recommandait que le contrat ne soit pas prolongé. Le supérieur hiérarchique de deuxième niveau entérina cette recommandation en novembre 2009, mais le contrat de la requérante fut prolongé jusqu'à la fin du mois de mars 2010 en attendant que le Comité des rapports examine son dernier rapport d'évaluation. Dans une minute datée du

24 février 2010, le Comité recommanda lui aussi que le contrat de la requérante ne soit pas prolongé.

Le 22 mars 2010, le chef responsable de la requérante informa cette dernière que, sur la base de la conclusion du Comité des rapports et après considération des observations qu'elle avait formulées sur son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 août 2009, il avait été décidé de ne pas prolonger son contrat car elle ne s'acquittait pas convenablement de ses responsabilités. Toutefois, un préavis de trois mois lui serait accordé à compter du 1^{er} avril 2010, pendant lequel elle n'était pas tenue de se présenter au travail, ce qui lui permettrait de chercher d'autres possibilités d'emploi. La requérante cessa donc ses fonctions le 30 juin 2010.

Le 21 janvier 2011, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours d'une réclamation dans laquelle elle s'élevait contre la manière dont l'OIT avait géré sa période de stage et contre la décision de ne pas prolonger son contrat. Dans son rapport du 25 mai, la Commission déclara que la décision contestée relevait du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et n'était donc assujettie qu'à un contrôle restreint. Selon elle, la période de stage de la requérante avait été prolongée de manière «légale et adéquate»; elle regrettait toutefois que le processus de stage n'ait pas été mieux géré. La Commission estimait également que la requérante n'avait pas subi de préjudice par suite de la prolongation de son stage et que sa demande de réparation ne se justifiait pas. De ce fait, elle recommandait de rejeter le recours comme étant dénué de fondement. Par lettre du 30 juin 2011, la requérante fut informée de la décision du Directeur général d'approuver la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que l'OIT a enfreint le Statut du personnel en prolongeant sa période de stage au-delà de la période maximale de deux ans qui y est prévue; elle souligne qu'elle est restée en stage cinquante-sept mois. Selon elle, si son travail posait un problème grave, il aurait fallu s'en préoccuper pendant la période de stage initiale. Elle fait valoir qu'étant donné le retard pris pour établir ses

deux premiers rapports d'évaluation et le fait qu'ils ont été établis simultanément, elle n'avait pas d'autre choix que d'accepter la proposition de prolonger son stage, faute de quoi son contrat n'aurait pas été renouvelé. Elle fait observer que son stage a été prolongé avec effet rétroactif et qu'un rapport d'évaluation ad hoc de son travail a été établi quatre mois après la fin de sa première période de stage, ce qui, à son avis, était illicite.

Selon la requérante, l'OIT a mal géré son dossier dans la mesure où elle a été promue alors qu'elle était en période de stage, ce qui est illicite et ne paraît pas logique si, comme l'OIT le prétend, son travail ne répondait pas aux attentes. Elle reproche à l'OIT de l'avoir promue et de lui avoir attribué des fonctions supplémentaires à un moment où elle était censée s'atteler aux tâches pour lesquelles elle avait été initialement recrutée, et de ne pas avoir actualisé sa description d'emploi. Elle explique que, en plus de ses fonctions principales de chargée des finances, elle s'est acquittée, sans aucun soutien ou presque, des fonctions d'assistante administrative, d'assistante aux ressources humaines et de chargée des questions informatiques, mais que son travail n'a pas été évalué au regard d'une description d'emploi tenant compte de toutes ces fonctions; ses deux premiers rapports d'évaluation auraient donc dû être annulés. En conséquence, le Comité des rapports, lorsqu'il a étudié ses rapports d'évaluation, ne disposait pas d'un tableau complet des tâches qu'elle accomplissait. En outre, elle affirme qu'elle n'a eu ni suivi ni soutien de la part de son chef responsable et que ce dernier avait un préjugé à son égard.

La requérante dit ensuite qu'elle a été privée du droit à un «recours interne effectif» dans la mesure où la Commission consultative paritaire de recours a estimé que la décision de ne pas prolonger son engagement à la fin de la période de stage relevait du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et n'était donc assujettie qu'à un contrôle restreint. Elle reproche à la Commission de ne pas avoir pris en considération certains faits, notamment le fait qu'on lui avait illégalement demandé de s'acquitter de fonctions qui ne figuraient pas dans sa description d'emploi et qu'elle n'avait bénéficié d'aucun suivi ni soutien de la

part de ses supérieurs hiérarchiques pendant sa période de stage prolongée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner qu'elle soit réintégrée dans son poste et de lui accorder une réparation équitable, ainsi que 5 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que, d'après la jurisprudence du Tribunal, une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée relève de son pouvoir d'appréciation et que la requérante n'a pas prouvé que la décision reposait manifestement sur une erreur de fait ou de droit, qu'elle était entachée d'un vice de procédure, qu'elle révélait un détournement de pouvoir ou que des faits essentiels avaient été omis.

D'après l'OIT, la requérante n'est plus habilitée à soutenir que sa période de stage a été prolongée illégalement, étant donné qu'elle a expressément accepté cette prolongation le 13 février 2009. L'OIT souligne que, conformément au chapitre V et à l'article 14.6 du Statut du personnel, la prolongation d'une période de stage constitue une dérogation au Statut du personnel qui ne peut être faite qu'avec l'assentiment du fonctionnaire concerné. Cette prolongation respectait donc les règles en vigueur. L'OIT ajoute que la dérogation a été faite uniquement dans l'intérêt de la requérante. Elle explique que comme les premier et deuxième rapports de stage de la requérante — dans lesquels «de graves préoccupations» étaient exprimées au sujet de son travail — ont été établis avec retard, il a été décidé de prolonger sa période de stage pour lui donner la possibilité de recevoir un complément d'orientation et d'améliorer son travail.

L'OIT affirme que la requérante a bénéficié d'un suivi dans son travail et qu'elle a eu suffisamment de temps pour s'améliorer, mais qu'elle ne l'a pas fait. L'OIT considère que le Comité des rapports a examiné scrupuleusement et avec diligence les rapports d'évaluation du travail de la requérante et elle fait observer que l'intéressée a eu la possibilité de formuler des commentaires au cours de cet examen. Le rapport du Comité et les commentaires de la requérante ont ensuite été soumis à la Commission consultative paritaire de recours. L'OIT nie

donc qu'il ait été porté atteinte au droit de la requérante à un recours interne «effectif» et indique qu'elle pourrait, si nécessaire, fournir au Tribunal le dossier établi par la Commission consultative paritaire de recours pour un examen *in camera*.

L'OIT reconnaît que le poste de la requérante a été reclassé le 1^{er} juillet 2008, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2008, en raison de la restructuration de l'Unité des finances. Toutefois, elle affirme que le travail de l'intéressée a été correctement évalué au regard de la description d'emploi générique correspondante pour la période en question. Elle souligne que ses résultats étaient insatisfaisants aussi bien avant qu'après le reclassement.

L'OIT rejette les allégations de parti pris et soutient que des efforts considérables ont été déployés pour permettre à la requérante d'améliorer son travail, non seulement en lui accordant du temps pour ce faire mais également en redistribuant certaines de ses tâches entre ses collègues.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient, au sujet de son droit à un recours interne effectif, que le Comité des rapports n'est pas un organe paritaire et que le fait d'avoir pu présenter des commentaires au cours de l'examen de ses rapports d'évaluation par le Comité n'était en soi pas suffisant, d'autant que la Commission consultative paritaire de recours avait rejeté sa demande de débat oral.

La requérante explique qu'elle avait déjà accepté que sa période de stage soit prolongée lorsqu'elle a réalisé que cela n'était pas dans son intérêt et qu'en fait il s'agissait pour l'OIT de corriger rétroactivement l'établissement tardif de ses rapports d'évaluation. Elle ajoute qu'elle n'a reçu aucun plan de travail ni aucun rapport de début de cycle comme l'exige le nouveau cadre de suivi du comportement professionnel.

E. Dans sa duplique, l'OIT fait observer que rien dans le rapport de la Commission consultative paritaire de recours n'indique que la requérante a demandé à être entendue et que de toute façon, d'après l'article 10.5 du Statut du personnel et l'annexe IV de ce statut, elle n'y avait pas droit.

L'OIT souligne qu'au moment du reclassement la requérante n'a pas contesté la décision de lui attribuer de nouvelles fonctions. Pour ce qui est de son allégation concernant l'application du nouveau cadre de suivi du comportement professionnel, l'OIT explique que ce nouveau cadre a pris effet le 1^{er} juillet 2009 à l'égard des nouveaux fonctionnaires prenant leurs fonctions après le 30 juin 2009; aussi ne s'appliquait-il pas à la requérante.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service du Bureau de pays de l'OIT à Pretoria (ci-après le «Bureau de Pretoria») en qualité d'assistante administrative et financière principale au titre d'un contrat de courte durée de trois mois. Le 1^{er} janvier 2006, elle a entamé un contrat de durée déterminée d'un an puis a bénéficié de deux prolongations de contrat d'une année. Avec effet au 1^{er} janvier 2008, à l'issue d'une procédure de restructuration, son poste a été reclassé et elle a été promue au poste de chargée des finances et de l'administration.

2. À ce stade, il y a lieu de noter que tous les fonctionnaires sont assujettis à une période réglementaire de stage de deux ans au moment de leur nomination à un emploi autre que temporaire. En mai 2008, le Comité des rapports a écrit au Bureau de Pretoria pour obtenir les rapports de stage de la requérante. Or il est avéré que le Bureau de Pretoria n'avait pas établi son rapport d'évaluation. Le Comité lui a donc demandé de procéder aux évaluations correspondant aux périodes du 1^{er} janvier au 30 septembre 2006 et du 1^{er} octobre 2006 au 30 juin 2007. En juin 2008, le directeur du Bureau de Pretoria a établi simultanément le premier et le deuxième rapport de stage, qui ont été examinés et signés par le supérieur hiérarchique au deuxième niveau de la requérante avant d'être adressés pour examen au Comité des rapports.

3. En janvier 2009, après avoir examiné les rapports de stage de la requérante, le Comité des rapports a exprimé des doutes quant au

travail de cette dernière. Toutefois, il a estimé avoir besoin de plus d'informations pour pouvoir évaluer valablement son travail. Le Comité a recommandé une prolongation de stage de six mois jusqu'à la fin du mois de juin 2009, et il a demandé une évaluation ad hoc couvrant la période du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2008. La requérante a donné son accord à la prolongation de son stage. À ce stade, le Tribunal relève que l'engagement de l'intéressée avait déjà été prolongé du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009.

4. En février 2009, un nouveau directeur a été nommé à la tête du Bureau de Pretoria. En mars, il s'est penché avec la requérante sur la gestion financière du Bureau qui, selon lui, était dans un «état effarant» et il a estimé que plusieurs des déficiences constatées relevaient de son domaine de responsabilité. La requérante a contesté ces affirmations.

5. En juin 2009, le Comité des rapports a examiné le rapport d'évaluation ad hoc de la requérante et a décidé qu'un complément d'information était nécessaire pour évaluer valablement son travail. Il a proposé une autre prolongation de six mois de la période de stage et a demandé une nouvelle évaluation ad hoc pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 août 2009. La requérante a donné son accord à la prolongation.

6. Le rapport d'évaluation final établi par le nouveau directeur du Bureau de Pretoria était défavorable. Le directeur y recommandait que le contrat de la requérante ne soit pas prolongé. En attendant l'avis du Comité des rapports, le contrat a été prolongé jusqu'à la fin du mois de mars 2010. Le Comité des rapports a convoqué séparément la requérante et le directeur en janvier 2010 pour discuter du travail de la première. Finalement, le Comité a recommandé que le contrat ne soit pas prolongé. Le 22 mars, le directeur a informé la requérante que son contrat ne serait pas prolongé et il lui a donné un préavis de trois mois, à compter du 1^{er} avril 2010, pendant lequel elle n'avait pas à se présenter au travail.

7. Dans la réclamation qu'elle a présentée en janvier 2011 à la Commission consultative paritaire de recours au sujet de cette décision, la requérante a invoqué de multiples motifs de contestation, concernant notamment la légalité des prolongations de sa période de stage et le processus suivi pour établir les rapports d'évaluation, l'absence de soutien au cours de son stage, la période de préavis pour la non-prolongation de son contrat et le parti pris dont elle avait fait l'objet. Dans son rapport du 25 mai 2011, la Commission a examiné ce que l'on peut globalement décrire comme des questions de procédure. La Commission a résumé certaines des observations du Comité des rapports mais ne s'est pas attardée sur la teneur des rapports d'évaluation. Elle a conclu que la «période de stage [de la requérante] a[vait] été prolongée de manière légale et adéquate, même si elle [regrettait] que le processus de stage n'ait pas été mieux géré». La Commission ajoutait que la requérante «n'a[vait] pas subi de préjudice par suite de la prolongation de son stage» et elle recommandait le rejet de sa réclamation. En juin 2011, la requérante a été informée que le Directeur général avait accepté la recommandation de la Commission et rejeté sa réclamation.

8. La requérante soutient que le Statut du personnel en vigueur à l'époque des faits ne prévoyait pas la possibilité de prolonger un stage et que la prolongation rétroactive du sien avait été irrégulière. Selon elle, si le caractère insatisfaisant de son travail avait posé des problèmes graves, ces problèmes auraient dû être traités pendant la période de stage réglementaire de deux ans et non pas en prolongeant son stage.

9. La requérante reconnaît qu'elle a accepté la prolongation de son stage mais elle maintient qu'étant donné le retard dans l'établissement de ses rapports et le fait que les deux évaluations de stage avaient été effectuées simultanément, elle s'était retrouvée devant un fait accompli et n'avait eu d'autre choix que d'accepter la prolongation puisqu'un refus aurait entraîné le non-renouvellement de son contrat. Elle dit également qu'elle aurait accepté une prolongation véritablement destinée à évaluer son travail de bonne foi. Mais, en

l'espèce, le Comité des rapports a demandé une évaluation rétroactive pour une période déjà achevée, et ce, plus de quatre mois après la fin de son stage initial. La requérante explique qu'elle a réalisé trop tard que la prolongation du stage était un moyen de dissimuler les erreurs de l'administration et visait à corriger rétroactivement les retards et les erreurs de son chef responsable.

10. L'OIT soutient que, puisque la requérante avait donné son assentiment exprès à la prolongation de son stage, comme le permettait l'article 14.6 du Statut du personnel, elle n'est plus en droit de contester cette prolongation à ce stade. Elle affirme que la dérogation faite à la règle des deux ans l'a été dans l'intérêt bien compris de la requérante afin de lui donner un peu plus de temps pour améliorer son travail. D'ailleurs, même s'il y a eu vice de procédure, cela ne mérite pas l'annulation de la décision de ne pas renouveler le contrat. Étant donné le large pouvoir d'appréciation dont dispose l'Organisation pour ce type de décision et les doutes sérieux qui subsistaient à la fin du processus concernant le travail de la requérante, prolonger le contrat de cette dernière n'aurait été dans l'intérêt ni de l'Organisation ni de la requérante.

11. Avant d'en arriver à l'examen des positions des parties, il y a lieu de réitérer certains principes bien établis. La raison d'être d'un stage est de permettre à une organisation de déterminer si le stagiaire est apte à occuper un poste (voir le jugement 2646, au considérant 5). Il en découle des obligations corollaires pour l'organisation : elle doit avertir à temps l'intéressé que son travail ne donne pas satisfaction, lui fournir des orientations pour lui donner la possibilité de s'améliorer, et fixer des objectifs en fonction desquels il sera possible de mesurer ladite amélioration. Ce sont là «des aspects fondamentaux de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité» (voir le jugement 2414, au considérant 23).

12. Comme il ressortira du développement qui suit, il n'y a pas lieu de déterminer si la prolongation rétroactive de la période de stage

était légale. Le Tribunal relève d'emblée que le Statut du personnel applicable est celui qui était en vigueur avant que les modifications du 1^{er} juillet 2009 ne soient apportées. Il est manifeste que l'Organisation n'a pas respecté l'obligation que lui faisait l'article 5.5 du Statut du personnel de procéder à une évaluation du travail de l'intéressée après les dix-huit premiers mois de stage. C'est une violation d'autant plus flagrante que les déficiences relevées dans le travail de la requérante qui ont donné lieu aux efforts déployés en 2009 concernaient les dix-huit premiers mois de son contrat de durée déterminée. L'Organisation a manqué là non seulement à une obligation statutaire, mais également à son devoir énoncé plus haut au considérant 11. De ce fait, la requérante n'a pas eu la possibilité de corriger à temps les déficiences constatées ou, au demeurant, de contester les évaluations. À cet égard, le Tribunal fait observer que le temps écoulé avant que les évaluations ne soient effectuées amène à douter de la fiabilité du souvenir que l'on pouvait avoir conservé du travail de la requérante de nombreux mois plus tard.

13. L'évaluation rétroactive du travail de la requérante pose d'autres problèmes. Même si la prolongation rétroactive de sa période de stage pourrait être considérée comme licite vu les circonstances — et sur ce point le Tribunal ne se prononcera pas —, le Statut n'autorisait pas à recourir à des évaluations ad hoc du travail de l'intéressée. Les paragraphes 1 et 2 de l'article 6.7 auxquels renvoie l'article 5.5 du Statut du personnel ne prévoient pas le recours à des évaluations ad hoc du travail et le paragraphe 3 de l'article 6.7 limite leur emploi aux cas où certaines mesures sont envisagées : refus de l'augmentation, augmentation pour services particulièrement méritoires ou augmentation spéciale portant sur le traitement au-delà du maximum.

14. Quant à la période de prolongation de stage, une fois que l'Organisation avait engagé la requérante dans ce processus, l'obligation qu'elle avait d'agir de bonne foi lui imposait de donner à la requérante des orientations et une véritable possibilité de s'améliorer en fonction d'objectifs types. Cela n'a pas été fait.

15. Enfin, une question d'équité dans la procédure se pose dans les circonstances de l'espèce. Le Tribunal note que la requérante n'a pas reçu copie du rapport du Comité des rapports sur lequel la Commission consultative paritaire de recours s'est appuyée pour faire ses recommandations et sur lequel le Directeur général, à son tour, s'est appuyé pour parvenir à la décision attaquée. Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que le «fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre». De plus, cette autorité «ne saurait normalement [...] opposer [à ce fonctionnaire] le caractère confidentiel de tels documents» (voir le jugement 2700, au considérant 6). Il s'ensuit aussi qu'une décision ne peut reposer sur un document qui n'a pas été communiqué au fonctionnaire concerné (voir, par exemple, le jugement 2899, au considérant 23).

16. L'article 10.3 du Statut du personnel prévoit certes que les «travaux du Comité [des rapports] sont considérés comme secrets», mais cette seule disposition ne saurait interdire la communication d'un rapport du Comité au fonctionnaire concerné. En l'absence de tout motif de droit qui justifie le refus d'accès au rapport, ce défaut de communication constitue une atteinte grave au droit de la requérante à une procédure équitable.

17. Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'examiner les autres questions soulevées par la requérante. En raison des irrégularités fondamentales dont le stage a été entaché, du manquement à l'équité relevé dans la procédure interne de réclamation et du fait que l'Organisation n'a pas traité la requérante avec dignité et respect, celle-ci a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 francs suisses.

18. Vu le temps écoulé, la réintégration n'est pas une option viable. Toutefois, compte tenu de la chance qu'elle a perdue de voir son contrat renouvelé, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à une année de traitement,

y compris les prestations, indemnités et émoluments dus, augmenté d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 1^{er} juillet 2010.

19. Obtenant partiellement gain de cause, la requérante a également droit aux dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 1 200 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'OIT versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 francs suisses.
3. Elle lui versera également des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à une année de traitement, y compris les prestations, indemnités et émoluments dus, augmenté d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 1^{er} juillet 2010.
4. L'OIT versera également à la requérante 1 200 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN

HUGH A. RAWLINS

CATHERINE COMTET