

QUARANTE -SIXIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire TRONCOSO

Jugement No 448

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par la dame Troncoso, Maria del Carmen, le 7 octobre 1980, la réponse de l'Organisation en date du 9 décembre 1980, la réplique de la requérante du 28 janvier 1981 et la duplique de l'Organisation du 20 février 1981;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal et les dispositions 530, 910, 920, 940 (devenue 1040) et 1230 du Règlement du personnel de la PAHO et II.9.240 du Manuel de l'Organisation;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du 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 suivants :

A. Après avoir été employée par le Bureau sanitaire panaméricain, Secrétariat de la PAHO, de temps à autre comme consultante pendant un certain nombre d'années, la requérante fut engagée le 23 janvier 1977, au grade P.4, et affectée au poste 3627 (conseillère en ressources humaines, en poste au Guatemala, pays faisant partie de la zone III de la PAHO) pour deux années, la première étant une année de stage. Le 23 janvier 1978, l'engagement fut confirmé sur la base d'un rapport satisfaisant sur le travail de la requérante. Le 5 mai 1978, elle fut élue membre du bureau de la filiale III de l'Associations du personnel. Le 30 octobre 1978, elle reçut un préavis de fin d'engagement, avec effet le 22 janvier 1979, conformément à la disposition 940 (devenue 1040) du Règlement du personnel ("... les engagements temporaires, tant de durée déterminée qu'à court terme, prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue ..."). La requérante fit savoir à l'Association du personnel du siège central que cette décision était "vraisemblablement liée" à ses activités au sein de l'association locale du personnel et lui demanda de prendre sa défense et d'intenter un recours contre la décision mettant fin à ses services. L'intention d'interjeter appel devant le Comité d'enquête et d'appel du siège fut notifiée le 6 novembre 1979. Le 13 janvier 1979, l'association conclut un accord avec l'administration, tendant à la prolongation de l'engagement pour trois autres mois, durant lesquels l'administration s'efforcera de chercher pour la requérante un autre poste en un autre lieu d'affectation. Aucun rapport d'évaluation des services de l'intéressée ne fut établi pour la seconde année de service. Aucun poste n'étant devenu vacant dans d'autres zones que la zone III, la requérante fut informée, le 21 mars 1979, qu'elle quitterait définitivement la PAHO le 22 avril 1979. Entre-temps, le gouvernement de la République dominicaine, où la requérante avait séjourné, demanda que les services de celle-ci fussent mis à sa disposition pendant six mois en qualité de consultante et, en mai 1979, l'administration fit savoir à l'Association du personnel qu'elle accepterait de réengager la requérante comme consultante affectée en République dominicaine à la condition qu'elle retire son recours. Cette demande n'ayant pas abouti, la PAHO avisa le gouvernement de la République dominicaine, par le truchement de son représentant dans ce pays, qu'elle ne désirait pas offrir cette nomination de consultante à la requérante en raison de son recours et qu'elle pouvait lui soumettre d'autres candidatures. Le gouvernement engagea alors lui-même la requérante. Le 16 mai 1980, la procédure entamée le 31 octobre 1979 devant le Comité d'enquête et d'appel du siège aboutit à une recommandation formulée dans le rapport, invitant le Directeur à rejeter le recours, le Comité ayant estimé "que l'application de la disposition 1040 était légale et justifiée" et, le 23 juin 1980, le Directeur fit sienne cette recommandation. La présente requête est dirigée contre cette décision datée du 23 juin 1980.

B. Devant le Tribunal, la requérante affirme que la cessation de son engagement est due uniquement à ses activités au sein de l'Association du personnel. Lors des négociations avec l'association, tendant à lui trouver une autre affectation, le chef du personnel a déclaré que la requérante "ne serait pas affectée au Costa Rica, ni dans aucun autre pays de la zone III à cause de ses activités", sans toutefois qu'il soit possible d'obtenir de lui des éclaircissements sur la nature de ces activités. La requérante conteste la décision pour deux motifs : à savoir, premièrement, que la décision est entachée de partialité et, deuxièmement, que la procédure ayant abouti à la décision a été irrégulière. Sur le premier point, elle invoque les dispositions 1230.1.1 du Règlement du personnel (qui reconnaît le droit de faire recours en cas de partialité), 910, qui consacre le droit d'association, et 920, relative

à la reconnaissance par la PAHO des représentants dûment élus du personnel. Elle déclare qu'au moment même où elle s'employait activement à créer la filiale pour la zone III de l'Association centrale du personnel, cette dernière était en butte à des attaques répétées de l'administration et que le Directeur s'efforcera de scinder les associations régionales de l'association centrale. Aucun motif n'a été donné pour justifier la décision au moment où elle a été prise et il ne fait, dès lors, aucun doute que le véritable motif réside dans ses activités concernant l'association. Ce n'est que plus tard, devant le Comité d'enquête et d'appel que, pour la première fois, l'administration a commencé à alléguer que les services de la requérante auraient laissé à désirer. Si tel était le vrai motif, il est d'autant plus étonnant qu'aucun rapport d'évaluation de ses services n'ait été établi pour la deuxième année. Si le motif réside dans les "activités" non précisées par l'administration et que le comité n'a pas tirées au clair, il ne repose sur rien s'il s'agit d'activités politiques et rend de ce fait la décision caduque. En ce qui concerne la procédure suivie, la requérante rappelle qu'en vertu de la disposition 530, la PAHO avait l'obligation formelle d'établir un second rapport d'évaluation. L'un des objectifs de tels rapports est de donner à l'intéressé la possibilité de présenter ses observations. Le droit de la requérante d'être entendue à cet égard a donc été méconnu. En outre, la disposition 530.4 spécifie que l'appréciation du travail sert notamment de base pour décider de la situation du membre du personnel et de son maintien dans la PAHO. D'autre part, la disposition II.9.240 du Manuel oblige le supérieur à expliquer au membre du personnel les raisons du non-renouvellement de son engagement si celui-ci les demande. A de nombreuses reprises, notamment pendant la procédure de recours interne, la requérante a demandé ces explications, mais en vain.

C. La requérante demande à ce qu'il plaise au Tribunal de céans d'annuler la décision et d'ordonner sa réintégration dans un poste P.4, avec un contrat de deux ans et, si le Tribunal juge la réintégration inopportune, d'ordonner le versement d'une indemnité égale à deux années de traitement (y compris les ajustements). En outre, la requérante demande une réparation au titre du tort moral causé par les accusations malveillantes et sans fondement répandues à son sujet par l'administration, le retrait de toute la correspondance offensante contenant des accusations relatives à sa compétence, nuisibles à sa réputation, et le remboursement des frais qu'elle a exposés pour sa défense.

D. La défenderesse répond que la décision de non renouvellement de l'engagement de la requérante a été prise en pleine conformité des dispositions applicables et qu'elle est donc légale et justifiée. Elle nie formellement qu'il y ait un lien entre la décision et les activités de la requérante au sein de l'Association du personnel. La requérante invoque à tort les dispositions 910 et 920 relatives au droit d'association, puisque ce droit n'a jamais été méconnu. Toutefois, l'exercice d'activités syndicales n'écarte pas l'application des dispositions ordinaires du Règlement du personnel quant à l'expiration normale des contrats. D'autre part, le Comité d'enquête et d'appel a constaté qu'aucune grave question n'avait donné lieu à des affrontements entre l'administration et l'Association du personnel auxquels la requérante aurait pris part. La défenderesse souligne enfin que le comité a conclu à l'unanimité à l'inexistence d'une quelconque partialité au détriment de la requérante. En ce qui concerne les prétendues irrégularités de procédure, la défenderesse soutient que la requérante a eu, de toute manière, toute possibilité de se défendre devant le comité. Elle aurait pu être entendue personnellement par celui-ci si elle l'avait voulu. Le comité a effectué une enquête approfondie en entendant un certain nombre de témoins. En particulier, il a procédé lui-même à l'évaluation du travail de la requérante au cours de sa seconde année de service et remédié ainsi à l'absence de rapport d'évaluation pour ladite période. La disposition II.9.240 du Manuel qu'invoque la requérante précise que l'Organisation n'est pas tenue de motiver le refus de renouvellement d'un engagement : elle exige seulement que le supérieur de l'intéressé, et non pas le chef du personnel, lui en explique les raisons. Or, devant le comité, le supérieur immédiat de la requérante a déclaré que pendant la semaine du 10 au 16 novembre 1979, il a expliqué ces raisons à la requérante, à savoir : a) la qualité insuffisante de son travail, b) les plaintes de trois gouvernements de la région (El Salvador, Guatemala et Nicaragua) au sujet de ses activités politiques. L'Organisation conclut, en conséquence, au rejet des prétentions de la requérante.

E. La requérante souligne dans sa réplique que la défenderesse s'appuie principalement sur les constatations de fait et les conclusions du Comité d'enquête et d'appel. Or ni ces constatations, ni ces conclusions ne lient en aucune façon le Tribunal. Elle insiste sur la réalité du litige entre l'Association du personnel et l'administration de la PAHO, surgi à propos des facilités fournies pour l'exercice des activités syndicales, et affirme que d'autres membres du personnel ont été l'objet également de mesures répressives. En ce qui concerne la pertinence des dispositions 910 et 920, elle fait valoir qu'il découle de ces dispositions que les activités syndicales ne sauraient être un motif valable pour mettre fin à un engagement. Elle conteste que l'examen de l'affaire par le comité ait remédié aux vices antérieurs de procédure, car le comité, tout en reconnaissant l'existence de ces vices, a trop docilement admis la façon d'agir de l'administration. Non seulement le comité n'a pas accepté de convoquer la requérante - qui, du fait de sa situation financière précaire, ne pouvait venir à ses frais de la République dominicaine où elle se trouvait alors -, mais encore il n'a ajouté foi qu'aux déclarations erronées des témoins appuyant la thèse de la défenderesse,

sans établir lui-même la matérialité des faits par un examen exhaustif. La requérante nie que le motif de la décision lui ait été donné au moment où elle a été prise. Ce n'est que plus tard que l'on a fait état, dans les termes les plus vagues, de ses prétendues "activités". Il y a donc eu violation manifeste de la disposition II.9.240. En réponse aux objections de la défenderesse à l'égard de témoignages écrits joints à sa requête, la requérante souligne qu'au contentieux administratif, toute preuve est admissible, même des extraits hors contexte de dépositions, d'autant plus que la défenderesse a en sa possession le texte intégral et qu'il lui est loisible de faire référence à d'autres passages. Il appartient dès lors au Tribunal de décider du poids qu'il convient d'accorder aux preuves ainsi soumises. Pour ces raisons, la requérante maintient toutes ses conclusions.

F. Dans sa duplique, la défenderesse fait observer que la requérante, si elle a critiqué les constatations du Comité d'enquête et d'appel, n'a en aucune manière allégué que le comité ait enfreint ses règles de procédure. Ce comité a élucidé les faits avec beaucoup de sérieux et, notamment, en ce qui concerne l'évaluation des tâches faites par lui, il n'y a procédé qu'avec l'assentiment du représentant de la requérante et en entendant lui-même les supérieurs de celle-ci. En particulier, le comité a constaté que le chef immédiat de la requérante avait eu plusieurs entretiens avec elle en cours d'année au sujet de sa prestation. Ces supérieurs se sont exprimés avec discernement et intégrité, et l'allégation de la requérante au sujet d'une prétendue répression motivée par ses activités au sein de l'Association du personnel est purement gratuite : non seulement la requérante n'était pas réellement une représentante élue (car l'association locale n'a jamais été créée formellement), mais encore elle n'a pas pu citer le moindre conflit entre l'association et l'administration dans lequel elle eût été impliquée. L'Organisation conclut que la décision est irréprochable dans la forme et proprement motivée et qu'elle n'est donc entachée d'aucune des irrégularités que censure le Tribunal.

Sur la production de pièces

CONSIDERE :

1. La requérante a joint à la requête des extraits de témoignages recueillis par le Comité d'enquête et d'appel et enregistrés sur bandes magnétiques. L'Organisation invite le Tribunal à faire abstraction de ce moyen de preuve en raison de son caractère fragmentaire et, sinon, à requérir du Comité d'enquête et d'appel la production de toutes les déclarations enregistrées.

Le Tribunal n'a aucun motif d'écarter les extraits déposés, dont l'Organisation ne conteste pas l'exactitude et qu'elle avait le loisir, si elle le jugeait utile, de compléter elle-même. Au reste, pour statuer sur la requête, il suffit de tenir compte des témoignages invoqués dans la mesure où le Comité d'enquête et d'appel en a fait état. Or la défenderesse n'est pas fondée à reprocher au Tribunal de prendre position sur des faits constatés par l'organe de recours interne.

Sur le pouvoir d'examen du Tribunal

2. L'article 1040 actuel du Règlement du personnel, soit l'ancien article 940, prévoit qu'un engagement de durée déterminée ou à court terme prend fin automatiquement à l'achèvement de la période convenue, à moins qu'il ne soit prolongé. Prise à la lettre, cette disposition fait dépendre uniquement de l'écoulement du temps l'extinction des contrats qu'elle vise. Cependant, elle ne signifie pas que, à l'expiration du délai fixé, l'Organisation ait toute latitude de maintenir ou non les rapports de service. Si ses organes jouissent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, ils ne sauraient se prononcer à bien plaisir. En réalité, leurs décisions sont sujettes à contrôle dans les limites déterminées par la jurisprudence, c'est-à-dire qu'elles sont susceptibles d'être annulées 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 de détournement de pouvoir ou tirent du dossier des conclusions manifestement inexactes.

3. En l'espèce, le 23 janvier 1977, l'Organisation a engagé la requérante pour deux ans. Le 30 octobre 1978, elle l'a informée que ses rapports de service cesseraient le 22 janvier 1979 en application de l'ancien article 940 du Règlement du personnel. Certes, en vertu d'un accord signé le 15 janvier 1979, le contrat de la requérante a été prolongé pour trois mois, soit jusqu'au 22 avril 1979. Toutefois, il s'est éteint définitivement à cette date.

Ainsi, la durée pour laquelle la requérante avait été engagée était entièrement écoulee au moment où l'Organisation a mis fin aux rapports de service. La décision prise est donc conforme à l'ancien article 940 du Règlement du personnel, devenu l'article 1040. Il s'agit néanmoins d'examiner si, comme le soutient la requérante, elle est affectée

d'un vice soumis à la censure du Tribunal.

Sur les motifs de la décision attaquée

4. La disposition précitée n'oblige pas expressément l'Organisation à motiver le refus de prolonger un engagement. Seul l'article II.9.240 du Manuel du personnel prescrit que, à sa demande, le fonctionnaire dont les rapports de service s'éteignent doit être renseigné par son supérieur hiérarchique sur les raisons pour lesquelles ils ne sont pas renouvelés. Le Tribunal ne peut cependant exercer le pouvoir de contrôle qu'il se reconnaît qu'au regard des motifs sur lesquels s'appuie la décision de mettre fin au contrat. Dès lors, si ces motifs ne ressortent pas de la décision elle-même, il y a lieu de les rechercher dans les autres pièces du dossier.

En l'espèce, la décision attaquée, qui porte la date du 23 juin 1980, n'est pas motivée, de même que la communication par laquelle, le 30 octobre 1978, l'Organisation avait informé la requérante de la fin de son engagement. A vrai dire, un rapport d'appréciation concernant la requérante a été établi pour 1977; toutefois, à certaines réserves près, il est favorable à l'intéressée, dont le contrat a été confirmé et le salaire augmenté; il ne s'agit donc pas de la base de la décision attaquée. En outre, la requérante n'a pas fait l'objet d'un rapport d'appréciation pour 1978. De plus, si ses supérieurs lui ont adressé des griefs, le contenu des conversations qui ont eu lieu n'a pas été précisé. En définitive, c'est dans les témoignages recueillis par le Comité d'enquête et d'appel qu'apparaissent les critiques qui ont été adressées à la requérante et dont il importe maintenant de déterminer la portée.

5. Au sujet des qualités professionnelles de la requérante, le Comité d'enquête et d'appel a émis les appréciations suivantes, fondées sur les témoignages de deux chefs hiérarchiques. Tout d'abord, en matière technique, il reconnaît à la requérante des compétences remarquables, voire hors de pair. Puis, en ce qui concerne l'aptitude de la requérante à exécuter les tâches qui lui sont confiées, il fait une distinction : d'une part, dans ses relations avec les milieux universitaires, la requérante est à l'abri des reproches; d'autre part, dans la mesure où elle était chargée de former du personnel de niveau moyen ou des auxiliaires, c'est-à-dire d'exercer des fonctions auxquelles les pays intéressés attribuaient une importance croissante, elle s'est exposée en 1978 à des griefs qui portaient sur la qualité et la quantité de son travail.

6. Quant aux prétendues activités politiques de la requérante, le Comité d'enquête et d'appel a retenu les déclarations de son supérieur immédiat. Il relève que ce dernier a reçu diverses plaintes d'autorités d'El Salvador, du Guatemala et du Nicaragua, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants de l'Organisation. Les plaintes recueillies ont été formulées oralement, le supérieur immédiat de la requérante ayant renoncé à solliciter des confirmations écrites qui eussent pu être préjudiciables non seulement aux gouvernements d'Etats membres et à l'Organisation, mais aussi à l'intéressée elle-même. Le dossier ne contient aucune indication sur la nature des activités politiques imputées à la requérante.

Sur les vices de la décision attaquée

7. Selon l'article 530.2 du Règlement du personnel, les supérieurs hiérarchiques établissent périodiquement, au moins une fois par an, des rapports dans lesquels ils apprécient le travail, la conduite et les possibilités d'amélioration des fonctionnaires de la classe D.2 et des classes inférieures. En l'espèce, les services rendus par la requérante en 1978 n'ont donné lieu à aucun rapport. L'article 530.2 a donc été méconnu; d'où l'existence d'un vice de procédure.

La décision prise par l'Organisation, le 30 octobre 1978 déjà, de ne pas prolonger l'engagement de la requérante ne dispensait nullement ses chefs de procéder à l'appréciation de son activité. Au contraire, en vertu de l'article 530.4 du Règlement du personnel, les rapports d'appréciation servent de base aux décisions qui ont trait à la situation des fonctionnaires et à leur maintien dans l'Organisation. Par conséquent, celle-ci devait avoir en main le rapport prescrit pour 1978 avant de statuer définitivement sur le renouvellement du contrat de la requérante.

Il ne s'agissait pas là d'une vaine formalité. Suivant l'article 530.3 du Règlement du personnel, le fonctionnaire intéressé peut joindre au rapport qui le concerne des déclarations dans lesquelles il conteste les appréciations émises sur son compte. Sa situation diffère donc selon qu'un rapport a été établi ou non. Dans le premier cas, l'Organisation doit avoir égard aux observations éventuelles du fonctionnaire alors que, dans le second, elle ignore sa réaction face aux critiques qu'il encourt.

L'Organisation prétend, mais à tort, que le vice constaté a été réparé par la procédure qui s'est déroulée devant le Comité d'enquête et d'appel et au cours de laquelle ont été entendus les témoins cités d'office par ce dernier ou à la demande de la requérante. Assurément, il n'est pas exclu que, dans certaines circonstances, la procédure consécutive au refus de prolonger les rapports de service remédie à l'absence de rapport. Cependant, tel n'est pas le cas en l'espèce, où les reproches adressés à la requérante sont non seulement contestés, mais susceptibles d'être appréciés diversement.

Vainement, l'Organisation fait valoir que la requérante a accepté de discuter les motifs de rompre son engagement devant le Comité d'enquête et d'appel, à condition de pouvoir faire entendre les témoins de son choix. Cette attitude n'impliquait pas une renonciation à invoquer le vice de procédure qui résulte de l'absence de rapport.

Enfin, peu importe que les supérieurs de la requérante l'aient informée verbalement des manquements dont ils lui faisaient grief. Les entretiens que les chefs de la requérante ont pu avoir avec elle, et dont l'objet n'a pas été spécifié, ne remplaçaient pas le rapport exigé par l'article 530.2 du Règlement du personnel. Preuve en est que cette disposition prévoit l'établissement de rapports "en plus des discussions et des entretiens normaux".

8. Dans la mesure où la décision attaquée se fonde sur les insuffisances professionnelles de la requérante et sur ses activités politiques pour ne pas reconduire son contrat, elle omet de tenir compte de faits essentiels.

a) Sans doute, afin de juger des qualités professionnelles de la requérante, le Directeur devait-il avoir égard aux appréciations des supérieurs hiérarchiques, convoqués dès lors à bon escient par le Comité d'enquête et d'appel. Toutefois, il n'a pas pris en considération maintes circonstances qui ressortent du dossier. D'abord, devant le Comité d'enquête et d'appel, plusieurs témoins ont fait l'éloge de la requérante sans émettre de réserves. Certes, il s'agissait non pas de supérieurs de la requérante, mais de collaborateurs plus ou moins proches de cette dernière. Toutefois, même si leur avis n'a pas la même valeur que celui de chefs hiérarchiques, il ne peut rester ignoré.

Ensuite, à de nombreuses reprises, les gouvernements de pays où travaillait la requérante ont sollicité son intervention, notamment au cours du second semestre de 1978. Ces demandes émanaient en particulier d'El Salvador et du Nicaragua, soit d'Etats dont les autorités avaient, aux dires de l'Organisation, dénoncé les activités politiques de la requérante. Il y a lieu d'admettre que, si les services de la requérante avaient prêté sérieusement à la critique, ils n'auraient pas été requis officiellement, fût-ce pour l'accomplissement de tâches prévues longtemps à l'avance.

De surcroît, en 1977, la requérante a bénéficié d'appréciations favorables, accompagnées de quelques réserves seulement. Nonobstant les manquements non prouvés qui lui ont été imputés en 1978, les éloges qu'elle a reçus auparavant devaient entrer en ligne de compte.

De plus, étant donné la diversité et l'ampleur des tâches qu'elle exerçait, la requérante aurait pu, selon toute vraisemblance, continuer d'être employée à des travaux qui lui convenaient, tout en étant dispensée de ceux qu'elle était moins apte à exécuter.

En outre, si l'Organisation a accepté, le 15 janvier 1979, de prolonger de trois mois les rapports de service de la requérante et a même envisagé, par la suite, de lui offrir un engagement de six mois, cela signifie qu'elle ne la jugeait pas indigne de rester fonctionnaire. Peu importent les raisons pour lesquelles, en définitive, un nouveau contrat n'a pas été conclu.

Bref, eu égard à ces multiples éléments, le Directeur ne pouvait pas tablez exclusivement sur l'avis des deux supérieurs hiérarchiques sans dépasser le cadre de son pouvoir d'appréciation.

b) Les activités politiques auxquelles la requérante se serait livrée n'ont fait l'objet d'aucune investigation et, partant, ne peuvent pas être invoquées pour pallier l'insuffisance des motifs de la décision attaquée. Même si les plaintes exprimées à ce sujet émanent de gouvernements de pays membres de l'Organisation, elles ne sont pas déterminantes. L'Organisation ne saurait se soumettre aux désirs d'autorités nationales avant de s'être assurée qu'ils répondent à ses propres intérêts. Or, en l'espèce, il n'est pas établi que le Directeur ait vérifié l'exactitude et la portée des griefs formulés contre la requérante.

9. La décision attaquée souffrant d'un vice de procédure et omettant de tenir compte de faits essentiels, il s'ensuit que la requête doit être admise en principe. Dès lors, point n'est besoin d'examiner si la décision attaquée est entachée d'autres irrégularités, notamment si elle constitue un détournement de pouvoir ou tire du dossier des

conclusions manifestement inexactes.

Sur les conclusions de la requête

10. Les vices qui affectent la décision attaquée peuvent entraîner soit son annulation, soit l'octroi d'une indemnité à la requérante. La première mesure implique la réintégration de la requérante. Or, au vu du dossier, il paraît exclu que les rapports de confiance nécessaires à une collaboration utile puissent renaître entre la requérante et l'Organisation. Dans ces conditions, le retour de la requérante au sein de l'Organisation n'étant pas opportun, il y a lieu d'inviter la seconde à payer à la première une indemnité fixée ex aequo et bono à 12.000 dollars des Etats-Unis. Ce montant, qui tient compte de l'engagement de la requérante par le gouvernement de la République dominicaine depuis le 1er juillet 1979, couvre la totalité du préjudice subi, y compris le tort moral.

La requérante a droit, en outre, à une somme de 3.000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

En revanche, la conclusion tendant à l'élimination des pièces qui mettent en cause les qualités professionnelles de la requérante doit être rejetée. Le dommage susceptible d'être causé par les documents visés peut être considéré comme réparé par les motifs du présent jugement.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La PAHO est invitée à payer à la requérante une indemnité de 12.000 dollars des Etats-Unis.
2. Une somme de 3.000 dollars des Etats-Unis est allouée à la requérante à titre de dépens.
3. Les conclusions de la requête sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé par M. André Grisel, 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, Allan Gardner, Greffier adjoint du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 mai 1981.

André Grisel

Devlin

H. Armbruster

A.B. Gardner