

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{me} C. P. le 21 novembre 2002 et régularisée le 19 mars 2003, la réponse de l'Organisation du 19 juin, la réplique de la requérante en date du 23 juillet, la duplique de l'UNESCO du 22 septembre, les écritures supplémentaires de la requérante en date du 14 octobre et les observations de l'Organisation à leur sujet datées du 23 octobre 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. La requérante, ressortissante néerlandaise née en 1951, est entrée au service de l'Organisation le 1^{er} janvier 1992 pour occuper, à mi-temps, des fonctions de secrétaire de classe GS-4 au sein de l'Association du personnel de l'UNESCO, laquelle a depuis lors pris le nom de Syndicat du personnel. L'intéressée est employée au bénéfice d'un contrat de durée définie ayant fait l'objet de plusieurs prolongations.

Le rapport d'évaluation contenant les notes professionnelles de la requérante pour la période allant du 1^{er} août 1997 au 31 juillet 1999 fut établi le 30 novembre 1999 et signé par M^{me} R., présidente du Syndicat et supérieure hiérarchique directe de l'intéressée, ainsi que par la secrétaire assistante du Syndicat. La requérante y obtint la note globale D qui, dans l'échelle de notation, correspond à ce qui suit : «qualité et quantité de travail légèrement inférieures au niveau requis pour l'exécution de certaines attributions». Elle signa ce rapport mais y apposa la note manuscrite suivante : «Sous réserve de tous mes droits». C'est également le 30 novembre 1999 que M^{me} R. recommanda de ne pas lui octroyer l'avancement d'échelon auquel elle pouvait prétendre au 1^{er} janvier 2000, au motif que ses services n'avaient pas donné satisfaction.

Le 6 décembre 1999, la requérante contesta le rapport en question, alléguant notamment que les deux présidentes qui avaient précédé M^{me} R. à la tête du Syndicat pendant la période d'évaluation n'avaient pas donné leur appréciation. Des «commentaires additionnels» furent alors demandés à ces deux anciennes présidentes pour la période qui concernait chacune d'elles. Le 10 décembre 1999, ces dernières attribuèrent à la requérante la note globale C. Le même jour, l'intéressée signa les deux rapports d'évaluation, qui couvraient la période allant du 1^{er} août 1997 au 15 février 1999, en émettant une nouvelle fois des réserves. Le 29 décembre 1999, son contrat fut prolongé de six mois. A la suite de la mise en œuvre, avec effet au 1^{er} janvier 2000, du nouveau barème des traitements à sept classes, elle se vit attribuer un nouveau grade -- la classe G-5, échelon 4 -- mais n'obtint pas d'augmentation de traitement.

Le 11 février, «à titre conservatoire», la requérante adressa deux réclamations au Directeur général, l'une dirigée contre le refus de lui octroyer son avancement d'échelon, l'autre contre la décision de ne lui accorder qu'un contrat de six mois «au lieu des deux ans habituels». Les 28 mars et 4 avril 2000, l'intéressée contesta respectivement ses notes professionnelles en date des 30 novembre et 10 décembre 1999. Le Comité des rapports fut saisi de l'affaire.

Le 7 avril 2000, la requérante saisit le Conseil d'appel au motif qu'il n'avait pas été répondu à ses réclamations du 11 février dans le délai statutaire. Le 10 avril, elle reçut un mémorandum daté du 5 avril dans lequel le directeur par intérim du Bureau du personnel l'informait que ses deux réclamations étaient prématurées.

Le 29 juin 2000, le secrétaire du Comité des rapports écrivit à la requérante qu'après avoir pris connaissance de la recommandation dudit comité, le directeur par intérim du nouveau Bureau de la gestion des ressources humaines avait décidé de maintenir les notations litigieuses -- à savoir la note C pour la période allant du 1^{er} août 1997 au 15 février 1999 et la note D pour la période du 1^{er} mars au 31 juillet 1999 -- ainsi que le refus de lui octroyer un échelon supplémentaire. Insatisfaite de cette décision, la requérante adressa une réclamation au Directeur général le 27 juillet 2000. Le 25 septembre, considérant que celle-ci avait fait l'objet d'un rejet implicite, elle saisit le Conseil d'appel. Ladite réclamation ayant été rejetée par le mémorandum du 29 septembre, l'intéressée attaqua ce rejet devant le Conseil d'appel le 18 octobre 2000.

Dans son rapport du 5 juillet 2002, le Conseil d'appel considéra qu'il n'y avait pas de raison de revenir sur la note C contenue dans les deux premiers rapports d'évaluation. En revanche, il estima que le troisième rapport était entaché de parti pris et qu'il était «injuste, déraisonnable et arbitraire» de suspendre un avancement d'échelon sur la base d'une évaluation portant sur cinq mois seulement. En conséquence, le Conseil d'appel recommanda au Directeur général de rejeter l'appel dirigé contre les deux premiers rapports d'évaluation, de retirer le troisième rapport du dossier personnel de la requérante, d'attribuer à cette dernière la note C pour l'ensemble de la période allant du 1^{er} août 1997 au 31 juillet 1999 et d'annuler le refus de lui octroyer son avancement d'échelon au 1^{er} janvier 2000. Par une lettre du 29 août 2002, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général fit savoir à l'intéressée qu'il rejetait ces recommandations. Il considérait en effet qu'il n'appartenait pas au Conseil d'appel de se substituer à l'administration dans l'appréciation de l'opportunité des notations ou de se prononcer sur la question de l'octroi d'un échelon.

B. La requérante fait valoir que l'UNESCO a tiré du dossier des conclusions manifestement erronées et elle s'appuie, à cet égard, sur le rapport du Conseil d'appel. Elle soutient que ses notes professionnelles en date du 30 novembre 1999 sont entachées d'erreurs de fait et du parti pris de M^{me} R. à son encontre, lequel trouverait son origine dans son élection au Comité exécutif du Syndicat en mars 1997. Elle dénonce en outre l'existence de divers vices de procédure et l'omission d'éléments essentiels. Elle ajoute qu'une évaluation négative relative à une période de cinq mois seulement ne devrait pas porter atteinte à la carrière ni à la rémunération d'un fonctionnaire et fait observer que la recommandation du Comité des rapports ne lui a jamais été communiquée.

Invoquant le jugement 2067, la requérante soutient également que l'Organisation a violé son obligation de traiter ses fonctionnaires dans le respect de leur dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif. En l'espèce, l'UNESCO aurait volontairement laissé se prolonger un «climat de travail malsain». La requérante en veut pour preuve le fait que les demandes de mutation la concernant n'ont jamais abouti et que l'Organisation a écarté toutes les candidatures qu'elle a présentées à d'autres postes.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du 29 août 2002 et d'en tirer toutes les conséquences de droit, à savoir : d'ordonner le retrait de la décision portant maintien de la «notation objet du litige» et du refus de lui accorder un échelon supplémentaire; d'ordonner l'octroi de cet échelon, la reconstitution de sa carrière, ainsi que la «régularisation des notes professionnelles contestées»; et de lui allouer une indemnité en réparation du tort moral subi. Enfin, elle réclame des dépens.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO s'applique à démontrer que le Conseil d'appel a commis plusieurs erreurs d'appréciation. Elle conteste avoir tiré du dossier des conclusions manifestement erronées. Selon elle, la procédure appropriée a été suivie et la requérante n'a pas apporté la preuve que le maintien de la notation litigieuse résulte d'une erreur de fait. Elle conteste également que M^{me} R. ait fait preuve de parti pris à l'encontre de l'intéressée. Le Comité des rapports s'est prononcé sur tous les aspects du travail de cette dernière et a vérifié la régularité de la notation. Le travail de la requérante a été justement apprécié au regard du décalage entre les résultats qui étaient attendus d'elle et ceux qui ont été effectivement obtenus. Il ressort en effet des trois rapports d'évaluation que la qualité de ses prestations était en baisse et qu'elle faisait preuve d'un «individualisme croissant» au sein du secrétariat du Syndicat. Quant à sa conduite, elle n'a pas été jugée satisfaisante au cours de la période considérée, comme le montrent certains incidents survenus avec sa supérieure hiérarchique.

Citant la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse rappelle que la décision de refuser à la requérante son avancement d'échelon relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Cette décision est une «conséquence logique» des insuffisances constatées dans son travail et elle est conforme aux termes de l'alinéa b) de la disposition 103.4 du Règlement du personnel. Le Directeur général, qui a agi dans l'intérêt de l'Organisation, aurait

préférée cette solution à celle du non-renouvellement de contrat.

L'UNESCO fait valoir enfin que les allégations de la requérante concernant les refus opposés aux demandes de mutation la concernant sont sans rapport direct avec l'objet du litige. L'intéressée n'a pas subi de tort inutile dès lors que la décision de ne pas lui octroyer son avancement d'échelon est justifiée en droit et en fait. De même, l'évaluation contestée n'étant pas viciée, aucun tort moral ne peut être retenu.

D. Dans sa réplique, la requérante affirme que M^{me} R. et sa secrétaire assistante ont bien eu l'intention de lui nuire. En effet, l'examen comparatif de tous les rapports d'évaluation, antérieurs ou postérieurs au rapport litigieux, révèle que, d'une manière générale, tous ses notateurs ont été satisfaits de son travail. Elle indique que le litige se trouve ainsi recentré, pour l'essentiel, sur la légalité du rapport couvrant la période allant du 1^{er} mars au 31 juillet 1999 et le refus consécutif de lui octroyer un avancement d'échelon.

Par ailleurs, la requérante fait observer qu'aucun de ses anciens supérieurs hiérarchiques ne lui a reproché d'avoir eu une conduite répréhensible. Elle déduit du jugement 247, dans lequel le Tribunal avait considéré que le chef exécutif de l'organisation défenderesse avait eu tort de traiter une faute disciplinaire «comme une question de services non satisfaisants», que le Directeur général a commis en l'espèce une erreur de droit.

La requérante relève que, dans son mémoire en réponse, la défenderesse a attribué au Directeur général un pouvoir d'appréciation «exorbitant». Elle considère que ce dernier ne saurait se fonder sur sa conduite pour lui refuser l'octroi d'un échelon supplémentaire : alors qu'un tel refus constitue une mesure disciplinaire envisagée à la disposition 110.1 du Règlement du personnel, il n'a pas engagé de procédure disciplinaire.

E. Dans sa duplique, la défenderesse souligne que le Comité des rapports a reconnu la légalité de la note globale D attribuée à la requérante et du refus de lui octroyer son avancement d'échelon. Elle explique qu'elle n'a pas pour habitude de divulguer l'avis de ce comité mais que, compte tenu du jugement 2229, il y a lieu de s'écarter de cette politique chaque fois que les intérêts légitimes des parties, dans leur débat sur les motivations d'une décision administrative contestée ou sur les faits, exigent une telle divulgation. Elle annexe donc à son mémoire l'avis dudit comité, lequel serait parvenu à des conclusions diamétralement opposées à celles du Conseil d'appel.

Selon l'UNESCO, il est injuste d'accuser les supérieures hiérarchiques de la requérante de partialité car ces dernières n'ont fait qu'exercer leurs fonctions normalement. Sur ce point, elle produit une note de M^{me} R. dans laquelle cette dernière déclare n'avoir été guidée par aucune animosité à l'égard de l'intéressée. En outre, l'Organisation s'applique à démontrer qu'il est faux de soutenir que lesdites supérieures hiérarchiques ont laissé se prolonger un climat de travail malsain.

L'UNESCO conteste enfin l'existence d'une erreur de droit dès lors que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire n'était pas indispensable en l'espèce.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante estime que la défenderesse a exploité l'avis du Comité des rapports de manière erronée et commente cet avis sur plusieurs points. Ainsi, elle déclare n'avoir jamais éprouvé de difficultés particulières à travailler en équipe, hormis avec la secrétaire assistante du Syndicat. Elle conteste la conclusion du Comité selon laquelle elle n'aurait pas fait d'efforts pour améliorer cette situation : en réalité, ses efforts ont été vains tant ladite secrétaire et M^{me} R. étaient «déterminées à la punir». Selon la requérante, cette dernière a agi par «animosité politique» sous couvert de remarques d'ordre technique.

G. Dans ses observations complémentaires, l'UNESCO prétend que la requérante n'a fait aucun effort pour améliorer ses prestations techniques aussi bien pendant et qu'après la période considérée. L'intéressée ne saurait contester légitimement la valeur de l'avis du Comité des rapports dès lors qu'il est «fondé sur des confrontations écrites et orales» des parties en présence.

CONSIDÈRE :

1. a) La requérante travaille en qualité de secrétaire au sein du Syndicat du personnel de l'UNESCO à la tête duquel un président est nommé chaque année.

Pendant deux ans, de mars 1997 à mars 1999, elle exerça en outre les fonctions de membre du Comité exécutif du Syndicat.

b) Le travail des fonctionnaires de l'UNESCO fait l'objet d'évaluations périodiques donnant lieu à l'attribution d'une note globale de A à E.

La requérante obtint la note globale B pour les périodes allant de janvier à septembre 1992 ainsi que du 1^{er} octobre 1992 au 31 décembre 1994 et la note globale C pour la période du 1^{er} janvier 1995 au 31 juillet 1997. Ces notes n'ont pas fait l'objet de contestations.

Ce ne fut pas le cas pour la période allant du 1^{er} août 1997 au 31 juillet 1999. Le rapport d'évaluation qui fut établi pour l'ensemble de cette période, et dans lequel la requérante a obtenu la note globale D, fut signé par la présidente du Syndicat, M^{me} R., qui exerçait cette fonction depuis le 1^{er} mars 1999, et contresigné par la secrétaire assistante du Syndicat, à laquelle la requérante était hiérarchiquement subordonnée. Des commentaires additionnels ayant été demandés aux deux présidentes antérieures, chacune d'elles établit un rapport attribuant la note globale C à la requérante pour les périodes allant du 1^{er} août 1997 au 28 février 1998 et du 15 février 1998 au 15 février 1999.

Quant aux deux présidents qui se sont succédé à la tête du Syndicat après M^{me} R., ils ont tous deux attribué à la requérante la note globale B.

c) A la suite de l'évaluation relative à la période allant du 1^{er} mars au 31 juillet 1999, l'Organisation refusa à la requérante, sur recommandation de M^{me} R., l'octroi d'un échelon supplémentaire et prolongea son contrat de durée déterminée pour une courte durée. Dans le cadre d'une réclamation adressée au Directeur général, la requérante contesta le fait qu'elle avait été mise au bénéfice d'un contrat de six mois «au lieu des deux ans habituels». L'intéressée s'étant, depuis lors, à nouveau vu accorder un contrat de deux ans, ses objections sur ce point sont devenues sans objet.

La requérante attaqua vainement en instance interne les notes figurant dans son rapport d'évaluation portant sur la période allant du 1^{er} août 1997 au 31 juillet 1999 et le refus de lui octroyer un avancement d'échelon. En effet, le 29 août 2002, le Directeur général rejeta la recommandation du Conseil d'appel qui était favorable à l'intéressée. Telle est la décision attaquée.

2. La requérante demande au Tribunal d'annuler cette décision et d'en tirer toutes les conséquences de droit. Ainsi, elle réclame le retrait de la décision contestée tant en ce qu'elle porte maintien de la «notation litigieuse», c'est-à-dire celle relative à la période allant du 1^{er} mars au 31 juillet 1999 -- puisque, dans sa réplique, l'intéressée a recentré le litige sur le rapport couvrant cette période --, qu'en ce qu'elle porte refus de lui accorder un échelon supplémentaire. La requérante sollicite en outre l'octroi de cet échelon avec toutes ses conséquences, la «régularisation des notes professionnelles contestées», une indemnité en réparation du tort moral subi, ainsi que les dépens.

La requérante dénonce le pouvoir d'appréciation «exorbitant» du Directeur général et soutient que l'UNESCO a violé son obligation de la traiter dans le respect de la dignité et de lui éviter un tort inutile et excessif en laissant se prolonger un climat de travail malsain.

L'Organisation conclut au rejet de la requête. Selon elle, la notation litigieuse ne prête pas le flanc à la critique et la décision attaquée a été prise dans le cadre du pouvoir d'appréciation qui est reconnu au Directeur général en la matière.

3. Comme toutes les décisions relevant du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination, les décisions relatives à l'évaluation des services d'un fonctionnaire au moyen de la notation, de même que celles concernant l'octroi d'une promotion ou d'un échelon supplémentaire dans la classe, ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal.

4. a) S'agissant plus particulièrement des décisions relatives à l'évaluation, elles ne peuvent être annulées que pour un nombre limité de motifs -- tels que l'erreur de droit ou de fait et l'omission de tenir compte de faits essentiels (voir les jugements 724, 806, 1144, 1463, au considérant 14, 2040, au considérant 5, et 2264, au considérant 7) --,

ce qui s'impose d'autant plus lorsque l'Organisation prévoit une procédure de conciliation en matière de notation et que, comme dans le cas de l'UNESCO, les agents ont le droit de recourir à un comité des rapports ayant une connaissance directe du fonctionnement de l'Organisation (voir le jugement 1144). En outre, les rapports d'évaluation ne peuvent avoir une utilité qu'à la condition que les supérieurs hiérarchiques puissent s'exprimer en toute liberté et conscience sur les prestations des fonctionnaires placés sous leur autorité. Ce n'est donc qu'en cas de dépassement manifeste par l'administration de son pouvoir d'appréciation, ou en cas de violation de règles de forme ou de procédure, que le juge peut exercer son contrôle en cette matière (voir le jugement 880). Le refus d'approuver un rapport de notation ne se justifie, d'une manière générale, que si l'auteur du rapport s'est trompé clairement sur des points importants, s'il n'a pas pris en considération des éléments décisifs, s'il est tombé dans de graves contradictions ou s'il était animé d'un parti pris démontré. Le simple fait que les appréciations d'un notateur pour une période déterminée diffèrent de celles qu'un autre notateur a émises pour une période antérieure ou postérieure n'implique pas nécessairement l'existence d'un parti pris (voir le jugement 724).

b) En l'espèce, le Tribunal doit se prononcer sur une décision qui confirme la notation contestée. Il y a lieu d'examiner si celle-ci est affectée d'un des vices susmentionnés.

A cet égard, le rapport du Conseil d'appel sur lequel se fonde la requérante n'apparaît pas convaincant pour les motifs suivants :

- 1) Même si le Conseil ne préconise pas d'annuler le rapport d'évaluation portant sur la période du 1^{er} mars au 31 juillet 1999, il propose de le retirer du dossier personnel de l'intéressée, ce qui est pratiquement équivalent.
- 2) La notation litigieuse avait fait l'objet d'une contestation devant le Comité des rapports, lequel avait recommandé qu'elle soit maintenue.

La décision contestée confirmant la notation litigieuse et le refus d'octroyer à la requérante son avancement d'échelon a été communiquée à l'intéressée le 29 juin 2000, après que le Directeur général eut pris connaissance de l'avis du Comité des rapports. Cet avis faisait donc partie du dossier, en tant que document déterminant. Comme tel, les parties, spécialement la requérante, et le Tribunal devaient y avoir accès (voir le jugement 2229). L'avis en question a été produit en annexe de la duplique et les parties ont pu s'exprimer à son sujet dans le cadre d'un troisième échange d'écritures. Il ressort de cet avis que les parties ont pu présenter leur point de vue devant ledit comité et que celui-ci a recommandé le maintien de la notation contestée et du refus d'octroyer à la requérante un échelon supplémentaire. Le Comité avait relevé que l'intéressée ne semblait pas avoir fait d'efforts pour améliorer la situation.

L'avis du Comité des rapports, qui n'a pas été soumis au Conseil d'appel, ne contient pas de sérieux indices de parti pris de la part dudit comité.

3) Le Conseil d'appel a souligné le fait que la note D se rapporte à une courte période de cinq mois, alors que les rapports d'évaluation antérieurs et postérieurs n'étaient pas défavorables. Mais cela n'est pas propre à prouver l'existence d'un parti pris. Il est en effet dans l'ordre des choses que la qualité des services d'une personne connaisse des fluctuations. Cela pourrait d'autant plus s'expliquer en l'espèce que, d'une part, dans les deux rapports d'évaluation précédents, il était déjà fait état d'insuffisances dans le travail de la requérante qui a obtenu la note globale C et, d'autre part, que le changement de notateur peut aussi entraîner une certaine divergence dans les appréciations, qui ne saurait à elle seule entraîner une annulation de la notation litigieuse. Par ailleurs, le fait que la requérante exerçait simultanément les fonctions de secrétaire du Syndicat et de membre du Comité exécutif de celui-ci semble avoir été à l'origine de certaines difficultés. Si, pendant la période litigieuse de mars à juillet 1999, la requérante avait cessé d'être membre du Comité exécutif, il n'est pas exclu que les effets de cet ancien cumul de fonctions se soient encore fait sentir quelques temps après.

Au demeurant, le caractère relativement court de la période à laquelle se rapporte la notation litigieuse est aussi un élément pouvant, le cas échéant, être pris en considération lorsqu'il s'agit de fixer les conséquences de l'évaluation défavorable, mais il n'est pas de nature à mettre en cause l'évaluation elle-même.

4) Le Conseil d'appel soupçonne l'existence d'un parti pris, notamment du fait que le rapport d'évaluation litigieux a été contresigné par la secrétaire assistante du Syndicat avec laquelle l'intéressée n'entretenait pas de bonnes relations. Cela n'autorise pas pour autant à mettre en doute la valeur de l'appréciation. Même si la secrétaire assistante n'avait pas signé les autres rapports d'évaluation, son intervention n'avait rien d'insolite, dès lors qu'elle

était la supérieure hiérarchique de la requérante et qu'il est compréhensible que la présidente du Syndicat, concluant à une évaluation défavorable, ait tenu à montrer qu'une autre personne partageait son avis. Enfin, ce que la requérante considère comme des relations difficiles avec la secrétaire assistante se rapporte à un courrier totalement déplacé qu'elle avait adressé à cette dernière. La requérante ne saurait donc en faire état pour contester l'évaluation litigieuse.

Les remarques formulées par les parties dans le cadre du troisième échange d'écritures ne sont pas propres à modifier les appréciations qui résultent de l'ensemble des autres pièces du dossier.

Ainsi que le Tribunal l'a souligné à plusieurs reprises, les allégations de parti pris sont très difficiles à prouver et le juge doit se garder de voir de la partialité ou de la mauvaise foi dans les cas où un agent et son supérieur n'entretiennent pas de bonnes relations professionnelles (voir les jugements 1732 et 2259, au considérant 13).

C'est aussi à tort que la requérante soutient que, pour apprécier la qualité des services d'un fonctionnaire, une organisation ne saurait se fonder sur des agissements (sa «conduite») qui eussent été de nature à motiver une sanction disciplinaire. Il est seulement interdit de prononcer indirectement une telle sanction, celle-ci étant subordonnée à des règles de procédure spécifiques. Donc si l'Organisation n'a pas estimé devoir engager une procédure disciplinaire, cela ne saurait l'empêcher de prendre en considération, au stade de la notation, le comportement de la requérante durant la période sur laquelle porte l'évaluation (voir le jugement 1546).

Il résulte donc de ce qui précède qu'il n'existait pas de motif sérieux permettant d'annuler la notation de la requérante pour la période de mars à juillet 1999.

La décision du Directeur général ne prête donc pas le flanc à la critique.

5. Ainsi que cela a été relevé au considérant 3 ci-dessus, l'octroi d'un échelon supplémentaire relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La requérante prétend qu'elle avait droit à l'octroi d'un échelon supplémentaire, mais elle ne prouve pas l'existence d'un tel droit. L'Organisation cite, quant à elle, la disposition 103.4, alinéa b), du Règlement du personnel qui prévoit qu'une «augmentation peut être ajournée en deçà de la période normale, ou refusée, si les services de l'intéressé n'ont pas donné satisfaction», ainsi que la circulaire administrative n° 1936 qui précise notamment que les «fonctionnaires ayant obtenu la note D peuvent être appelés à recevoir une formation ou être réaffectés, mais leur avancement d'échelon peut être différé ou refusé».

La requérante soutient également que le refus d'octroyer un échelon supplémentaire du fait de la «conduite» d'un fonctionnaire constitue une mesure disciplinaire. Elle considère que, si sa conduite laissait vraiment à désirer, une telle sanction ne pouvait être prononcée sans respecter les règles de forme prévues en la matière. Point n'est besoin de décider s'il pourrait en être ainsi lorsque la conduite du fonctionnaire est le motif unique ou principal du refus d'octroyer un avancement d'échelon. En effet, tel n'est pas le cas en l'espèce, l'insuffisance des services étant le motif essentiel d'un tel refus.

En l'occurrence, le Directeur général s'est fondé sur la recommandation des supérieurs hiérarchiques de la requérante de ne pas lui accorder d'échelon supplémentaire. Il aurait sans doute pu accepter d'octroyer malgré tout un avancement d'échelon, compte tenu de la brève période à laquelle se rapportait l'évaluation et des notes un peu plus favorables relatives aux périodes antérieures. Il n'a toutefois nullement abusé de son pouvoir d'appréciation en suivant la recommandation des supérieurs hiérarchiques de l'intéressée, qui considéraient que ses services n'avaient pas donné satisfaction.

La requête apparaît donc également mal fondée sur ce point.

6. a) En tant que la demande de réparation est fondée sur la contestation de la notation et le refus d'octroyer à l'intéressée un avancement d'échelon, elle devient sans objet par suite du rejet de la requête.

b) En tant qu'elle est fondée sur la lenteur de la procédure interne, l'allocation d'une indemnité n'apparaît pas non plus justifiée.

La durée de la procédure était liée, au moins en partie, au système des recours existant dans l'Organisation. En outre, l'examen attentif de la cause exigeait sans doute un certain temps. Si, au cours de la procédure interne, la

requérante avait estimé que celle-ci était trop longue, elle avait la faculté de s'en prévaloir immédiatement.

c) La requérante reproche à l'Organisation de ne pas avoir procédé à sa mutation, ce qui obligerait l'UNESCO à lui reconnaître une réparation. Par ailleurs, elle signale qu'elle a vainement posé sa candidature à de nombreux autres postes à l'UNESCO.

Dans sa duplique, la défenderesse explique que le Directeur général n'a pas estimé qu'une mutation s'imposait, dès lors que l'on pouvait attendre de l'intéressée qu'elle améliore la qualité de ses services.

Quoi qu'il en soit, le Tribunal estime que l'absence de mutation ne justifie pas l'octroi d'une réparation pour les motifs présentés ci-après.

Tout d'abord, les difficultés signalées sont principalement imputables au fait qu'en dehors de ses fonctions de secrétaire du Syndicat, la requérante a accepté d'être membre du Comité exécutif de ce syndicat. Or cette circonstance relève de sa propre volonté. Elle ne saurait donc s'en prévaloir pour obtenir une réparation de l'Organisation. Par ailleurs, il y a lieu d'admettre que les insuffisances dans la qualité des services de la requérante ont contribué à ces difficultés. Selon le principe *nemo auditur suam propriam turpitudinem allegans*, elle ne saurait en imputer les conséquences à l'UNESCO.

Il est aussi à relever que la requérante, si elle s'est vainement portée candidate à d'autres postes, n'a pas prétendu avoir demandé elle-même sa mutation (si ce n'est récemment, le 16 avril 2003, selon l'Organisation).

Enfin, la continuation des relations de travail au secrétariat du Syndicat ne semble pas avoir été impossible puisque la requérante elle-même se prévaut de l'amélioration de sa notation, après le rapport relatif à la période de mars à juillet 1999, et donc implicitement de la satisfaction de sa hiérarchie.

On ne saurait considérer que le Directeur général a abusé de son pouvoir d'appréciation en ne procédant pas à une mutation d'office de la requérante.

La demande de réparation doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2003, par M. James K. Hugessen, Vice-Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2004.

James K. Hugessen

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet