

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M^{me} F. S. W. le 28 novembre 2005, la réponse de la CPI du 30 janvier 2006, la réplique de la requérante du 3 avril et la duplique de la Cour du 3 juillet 2006;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 britannique, est née en 1952. Elle est entrée au service de la CPI le 25 octobre 2004 en qualité de secrétaire juridique, au grade G.5, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de un an. Elle travaillait pour deux juges qui étaient tous deux ses supérieurs hiérarchiques directs.

Le 13 juin 2005, à la suite d'un incident qui s'était produit au début du mois, la première vice présidente de la Cour a rencontré la requérante pour évoquer le mécontentement manifesté par ses supérieurs au sujet de son travail. Ceux-ci ont adressé à la première vice présidente un mémorandum commun daté du 7 juillet 2005 contenant des observations négatives sur les prestations de la requérante. Ils y indiquaient que, si le travail de l'intéressée ne s'améliorait pas, ils pourraient être amenés à ne pas maintenir la relation d'emploi avec elle. La requérante, qui avait reçu copie de ce mémorandum, a abordé la question avec la coordonnatrice auprès des juges et la fonctionnaire d'administration à la Présidence de la Cour.

Le chef de la Section des ressources humaines a eu un entretien avec la requérante le 10 août et lui a adressé plus tard dans la journée un courriel confirmant la teneur de leur conversation. Il indiquait qu'«il se p[ouvai]t que [son] contrat ne soit pas prolongé» à son expiration le 24 octobre 2005. Il notait que la requérante discuterait du mémorandum du 7 juillet avec ses deux supérieurs hiérarchiques et leur demanderait de lui accorder «une nouvelle chance».

La requérante s'est entretenue avec l'un de ses supérieurs le 10 août et avec l'autre le 25 août. Les 29 et 31 août, elle a eu des réunions avec le chef de la Section des ressources humaines, auxquelles l'ont accompagnée à chaque fois deux représentants du personnel, afin de discuter de ce qu'il était ressorti des entretiens qu'elle avait eus avec ses supérieurs hiérarchiques.

Par un courriel du 1^{er} septembre 2005 adressé à la requérante, que celle-ci présente comme étant la décision attaquée, le chef de la Section des ressources humaines a confirmé ce qui avait été dit lors de la réunion du 31 août. Il notait que les supérieurs de la requérante avaient parlé avec elle de son travail et plus particulièrement de deux incidents concrets. Ils lui avaient donné la possibilité de s'améliorer mais estimaient que «l'amélioration n'était pas suffisante». Il indiquait également qu'il ne serait pas possible que «se poursuive [sa] collaboration» avec ses deux supérieurs au-delà du 24 octobre 2005, et qu'elle devait «[se] préparer» à ce que son contrat ne soit pas prolongé.

La requérante s'est vu par la suite offrir un contrat d'assistance générale temporaire pour une période d'un peu plus de deux mois allant jusqu'au 31 décembre 2005; elle a préféré décliner cette offre. Se prévalant de la disposition 109.3 du Règlement du personnel, elle a, par courriel, fait savoir au greffier le 23 septembre qu'elle souhaitait démissionner, «sur court préavis», avec effet immédiat. Le greffier lui a répondu le jour même qu'il acceptait sa démission.

B. La requérante soutient que la «décision» de ne pas renouveler son contrat est entachée d'erreurs de procédure. Premièrement, aucune évaluation de ses prestations n'a été effectuée en bonne et due forme avant que

ladite décision ne soit prise. Relevant que le Statut et le Règlement du personnel étaient respectivement en vigueur depuis septembre 2003 et avril 2005 et qu'un système d'évaluation du comportement professionnel fondé sur les compétences avait été instauré, elle fait valoir que la Cour aurait dû procéder à des évaluations périodiques de ses prestations. Selon les directives relatives au système d'évaluation publiées en avril 2005, ses supérieurs étaient non seulement tenus d'évaluer ses prestations mais obligés d'en discuter avec elle et de lui donner la possibilité de s'expliquer. La requérante fait observer qu'avant de recevoir le mémorandum du 7 juillet — qui ne lui a pas même été adressé directement — elle n'avait pas conscience que son travail ne donnait pas satisfaction. Elle s'est retrouvée dans une situation où elle a dû solliciter un entretien avec ses supérieurs pour leur demander de lui donner «une nouvelle chance» alors qu'elle n'avait jamais reçu de rapport d'évaluation officiel ni eu véritablement la possibilité d'exprimer son point de vue. Par ailleurs, le mémorandum susmentionné était rédigé en termes très généraux et ne précisait pas en quoi ses prestations laissaient à désirer. A son avis, les mesures prises par la CPI sur la base de ce document dénotent un manque de respect de la procédure régulière ainsi qu'un manque d'équité et de bonne foi de sa part.

Deuxièmement, la requérante soutient qu'elle avait le droit d'être avisée formellement que ses prestations ne donnaient pas satisfaction et de se voir accorder la possibilité de rectifier les défaillances professionnelles qu'on lui reprochait. A cet égard, elle fait observer qu'en raison du congé de maladie et du congé annuel qu'elle avait pris entre le 7 juillet, date à laquelle ses supérieurs ont émis pour la première fois des réserves à l'égard de son travail, et le 31 août, date à laquelle elle a été informée verbalement que son contrat ne serait pas renouvelé, elle n'a été présente au bureau que vingt trois jours. Elle ajoute qu'aucun objectif professionnel concret ne lui avait été fixé et qu'elle n'avait aucun moyen de savoir comment son travail serait évalué.

Troisièmement, la requérante fait valoir qu'on lui a dénié le droit à une procédure de recours interne puisque les organes internes prévus dans le Statut et le Règlement du personnel n'avaient pas encore été mis en place. Faute de tels mécanismes internes, elle a saisi directement le Tribunal de céans.

Sur le fond, elle prétend que la décision de ne pas renouveler son contrat ne reposait sur aucune base légale. A son avis, quoi que ses supérieurs aient eu à lui reprocher au sujet de certains «incidents», ceux ci ne constituaient pas des motifs valables de non renouvellement. Les erreurs qu'elle est censée avoir commises n'étaient pas de son fait ou échappaient à son contrôle et se limitaient à des malentendus entre elle même et ses supérieurs. Il ne s'agissait pas d'incidents réitérés traduisant de véritables problèmes de comportement professionnel et, selon elle, elle était légitimement fondée à penser que son contrat serait renouvelé pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans. Elle estime que le fait qu'un document contenant des allégations relatives à un comportement professionnel insatisfaisant ait été versé à son dossier administratif sans que lesdites allégations aient été étayées porte préjudice à sa réputation.

La requérante, qui ne demande pas sa réintégration, réclame des dommages intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à trois années de traitement net et 30 000 euros pour tort moral. Elle demande que le mémorandum du 7 juillet 2005 soit retiré de son dossier administratif. Elle réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, la CPI soutient que la requête est irrecevable *ratione materiae*. D'une part, la requérante ne conteste pas une décision définitive au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Le courriel du 1^{er} septembre 2005 qu'elle présente comme étant la décision attaquée n'est qu'un bref résumé de la réunion qu'elle avait eue la veille; il ne lui communiquait pas une décision administrative concernant sa situation contractuelle, ni *de facto* ni *de jure*. D'autre part, ce courriel ne constituait pas une décision produisant un effet juridique. Il n'aurait produit un tel effet que si l'intéressée avait dû quitter ses fonctions le 24 octobre 2005, or elle est partie de son plein gré. La CPI déclare s'être employée à rechercher un autre poste auquel la requérante aurait pu être affectée mais a renoncé à poursuivre ces efforts lorsque celle ci a, de son propre chef, démissionné sur court préavis le 23 septembre.

Répondant aux allégations de la requérante selon lesquelles des erreurs de procédure ont été commises, la CPI fait valoir, premièrement, qu'en tout état de cause le mémorandum du 7 juillet contenait une évaluation du comportement professionnel de la requérante, mais celle ci a préféré ne pas formuler d'observations sur cette évaluation bien que le chef de la Section des ressources humaines l'ait instamment invitée à le faire. Deuxièmement, la défenderesse soutient que l'intéressée a été dûment avisée de la situation dans la mesure où, à maintes reprises, ses deux supérieurs ont attiré son attention sur ses défaillances professionnelles. Troisièmement, s'agissant des mécanismes de recours interne, la CPI souligne qu'elle a tout fait pour mettre en place les organes administratifs prévus par le Règlement du personnel adopté le 21 avril 2005 et que le personnel a été informé de la

composition de la Commission de recours le 18 janvier 2006.

La CPI considère que la requête est dénuée de fondement car la requérante n'a pas cessé ses fonctions par suite d'une décision administrative de la Cour mais parce qu'elle a démissionné de son plein gré. De plus, elle estime que le non renouvellement d'un contrat est une question de nature discrétionnaire et que l'intéressée n'avait pas lieu d'escompter un renouvellement pour trois années supplémentaires. En fait, il était précisé dans son contrat initial que son engagement «ne l'autorisait pas à compter sur une prorogation ou sur une nomination d'un type différent». La requérante ayant depuis lors retrouvé du travail ailleurs, la défenderesse considère qu'elle n'a subi aucun tort matériel et demande au Tribunal de rejeter sa demande de dommages intérêts.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir, en ce qui concerne la recevabilité de sa requête, qu'au 1^{er} septembre 2005 la décision de ne pas renouveler son engagement avait manifestement déjà été prise et que le courriel qu'elle a reçu ce jour là confirmait définitivement ce fait par écrit. En outre, la décision qu'elle attaque a bien eu un effet juridique car elle a mis fin à sa relation d'emploi en tant que secrétaire juridique. On lui a clairement fait savoir que son contrat de un an ne serait pas renouvelé, ce qui l'a amenée à donner sa démission.

La requérante soutient que ses supérieurs n'ont jamais abordé avec elle la question de son comportement professionnel dans son ensemble et que les conversations qu'elle a eues avec eux concernaient des affaires courantes et des incidents spécifiques tels qu'il s'en produit normalement dans tout environnement de travail. Elle reconnaît ne pas avoir répondu par écrit lorsqu'elle a reçu copie du mémorandum de ses supérieurs daté du 7 juillet 2005 mais fait observer qu'on ne lui a jamais laissé entendre que ce mémorandum faisait partie de l'évaluation de son comportement professionnel.

E. Dans sa duplique, la CPI maintient son objection à la recevabilité. Elle réitère son argument selon lequel, tout au long de l'affaire, la requérante avait pleinement connaissance des réserves émises par ses supérieurs au sujet de son travail mais qu'elle s'est abstenue de réagir à leur mécontentement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de la CPI le 25 octobre 2004 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de un an. Elle a été nommée secrétaire juridique au service de deux juges qui, dans un mémorandum adressé à la première vice présidente de la Cour le 7 juillet 2005, ont tous deux émis des réserves sur son travail. La requérante a reçu copie de ce mémorandum le jour même et a eu un entretien avec la première vice présidente avec laquelle elle s'était déjà entretenue au sujet d'incidents antérieurs. Le lendemain, la requérante a discuté dudit mémorandum avec la coordonnatrice auprès des juges ainsi qu'avec la fonctionnaire d'administration à la Présidence de la Cour.

2. Le 10 août, elle a eu une réunion avec le chef de la Section des ressources humaines au sujet de son comportement professionnel et également de la question de la prolongation de son contrat. Il lui a adressé le jour même un courriel dans lequel il faisait référence à leur réunion et l'informait de ce qui suit :

«Sur la base de l'évaluation de votre comportement professionnel [...] telle qu'indiquée dans le mémorandum daté du 7 juillet 2005, il se peut que votre contrat ne soit pas prolongé. Vous m'avez dit que vous aviez l'intention de parler aux deux juges [pour lesquels vous travaillez] et de leur demander de vous donner une nouvelle chance.»

La requérante a par la suite parlé aux deux juges concernés, mais ceux ci ont maintenu pour l'essentiel ce qu'ils avaient dit dans leur mémorandum du 7 juillet.

3. La requérante a de nouveau eu une réunion avec le chef de la Section des ressources humaines le 31 août. Le 1^{er} septembre, ce dernier lui a envoyé un courriel dans lequel il précisait ce qui suit :

«Je vous ai informé qu'il ne sera pas possible que se poursuive votre collaboration avec [les deux juges] au delà de la date d'expiration de votre contrat (24 octobre 2005) et que vous devez vous préparer à ce que votre contrat ne soit pas prolongé.»

Il continuait en ces termes :

«cela ne nuit pas à vos chances de voir votre candidature examinée pour d'autres postes à la Cour, étant entendu que, pour pourvoir des postes permanents, nous devons dans tous les cas suivre les procédures requises».

Le 31 août, le chef de la Section des ressources humaines avait adressé un courriel à la fonctionnaire d'administration à la Présidence lui indiquant qu'il avait eu une longue conversation avec la requérante. Il ajoutait ce qui suit :

«Etant donné qu'un certain flou procédural dont la responsabilité n'incombe pas [à la requérante] a régné pendant toute l'affaire, je souhaiterais faire un effort supplémentaire pour trouver d'autres solutions afin de [lui] donner une seconde chance.»

4. Le 13 septembre, la requérante a rencontré la fonctionnaire d'administration à la Présidence. Cette dernière lui a offert «un contrat financé par des fonds alloués aux dépenses d'assistance générale temporaire du 24 octobre [...] au 31 décembre», pour travailler avec le juriste principal de la Section préliminaire qui devait prendre ses fonctions plus tard dans le mois, et lui a expliqué qu'il s'agissait là d'une proposition «humanitaire» pour «lui donner le temps de rechercher un emploi à la Cour ou ailleurs». Le 23 septembre 2005, la requérante a décliné cette offre et demandé que sa démission soit acceptée «sur court préavis», avec effet immédiat. Sa démission a été dûment acceptée.

5. En donnant sa démission, la requérante a déclaré avoir été «officiellement informée» le 31 août par le chef de la Section des ressources humaines que son contrat ne serait pas renouvelé, ce qui lui avait été confirmé le lendemain par courriel. Elle a fait observer que l'offre d'un emploi provisoire de deux mois correspondait à un poste qui alors n'existait pas et lui avait été présentée «simplement comme une option pour deux mois». Elle a également souligné qu'une procédure équitable n'avait pas été suivie pour attirer son attention sur des défaillances dans son travail, grief qui, dans une certaine mesure, a été corroboré par le chef de la Section des ressources humaines qui a estimé qu'«un certain flou procédural [...] a[vait] régné pendant toute l'affaire».

6. Le 28 novembre 2005, la requérante a saisi le Tribunal d'une requête par laquelle elle conteste la décision de ne pas renouveler son contrat qui, prétend-elle, lui a été notifiée par le courriel du 1^{er} septembre 2005. Elle réclame des dommages intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à trois années de traitement net ainsi que 30 000 euros en réparation du tort moral subi et demande que le mémorandum du 7 juillet 2005 soit retiré de son dossier administratif.

7. La défenderesse n'invoque pas le fait que les voies de recours interne n'ont pas été épuisées pour contester la recevabilité de la requête, sans doute parce que la Commission de recours n'a été constituée qu'en janvier 2006. Toutefois, la CPI soutient que la requête est irrecevable dans la mesure où aucune décision définitive n'avait été communiquée à la requérante avant qu'elle ne donne sa démission. De plus, selon elle, s'il y a eu décision, la démission de l'intéressée lui a ôté tout effet juridique.

8. Il est vrai, comme le soutient la CPI, que la requérante n'a pas reçu de notification officielle du greffier de la Cour quant au non renouvellement ou à la non prolongation de son contrat. Mais le courriel du 1^{er} septembre 2005 émanant du chef de la Section des ressources humaines l'informait clairement qu'elle ne pouvait pas continuer à assurer le secrétariat des deux juges avec lesquels elle travaillait et qu'elle devait «[se] préparer à ce que [son] contrat ne soit pas prolongé». Sur ce point, les termes employés étaient nettement différents de ceux utilisés dans le courriel du 10 août 2005 par lequel elle était avisée qu'il se pouvait que son contrat ne soit pas prolongé. Compte tenu des fonctions qu'occupait l'auteur de ces courriels et de la modification des termes employés, on peut considérer que le courriel du 1^{er} septembre 2005 visait à communiquer à la requérante une décision de ne pas renouveler ou prolonger son contrat le moment venu, et qu'en fait il ne le serait pas lorsqu'il arriverait à expiration, à moins qu'elle ne soit nommée à un autre poste «[en] suiv[ant] les procédures requises». Sur ce point, il y a lieu de se reporter au jugement 2112 dans lequel le Tribunal a considéré que la notification d'une décision peut être effectuée «dans les formes prévues par l'organisation [ou] se faire sous une forme différente, à condition qu'on puisse en inférer que l'organisation a entendu notifier sa décision au fonctionnaire».

9. Il est également vrai que certains efforts ont été déployés, après le 1^{er} septembre 2005, pour trouver un autre poste à la requérante. Celle-ci n'a été impliquée dans une telle recherche que le 13 septembre lorsqu'on lui a clairement dit que la seule offre pouvant lui être faite était un engagement de deux mois à un poste non inscrit au budget. Dès lors, la question se pose de savoir si, du fait de ces efforts, la décision communiquée le 1^{er} septembre

doit être considérée comme n'étant pas définitive au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Tel n'est pas le cas : l'offre faite par la fonctionnaire d'administration le 13 septembre et les conditions dans lesquelles elle a été communiquée à l'intéressée ont eu pour effet de confirmer la décision du 1^{er} septembre quant au fond, à savoir que le contrat de la requérante ne serait ni renouvelé ni prolongé le moment venu.

10. L'argument de la CPI selon lequel la démission de la requérante a ôté tout effet juridique à la décision du 1^{er} septembre 2005 doit être rejeté. Il est vrai, comme la Cour le soutient, que le Tribunal a estimé que par le terme «décision» il faut entendre «un acte qui, émanant d'un agent de l'organisation, a un effet juridique» (voir le jugement 532, au considérant 3). Mais le cas de non renouvellement ou de non prolongation d'un contrat appelle des éclaircissements. En pareil cas, l'effet juridique découle directement et immédiatement du contrat proprement dit et, parfois, indirectement des textes de l'organisation concernée. C'est ainsi qu'au considérant 23 de son jugement 1317 le Tribunal a estimé que :

«même dans le cas où le statut d'une organisation dispose que l'extinction d'un contrat de durée déterminée a lieu de plein droit ou automatiquement, le non-renouvellement doit être considéré comme une décision administrative distincte et sujette comme telle à recours» (soulignement ajouté).

Notifier le non renouvellement ou la non prolongation d'un contrat revient simplement à faire savoir que le contrat expirera conformément aux clauses qui y figurent. Toutefois, selon la jurisprudence du Tribunal de céans, cette notification doit être considérée comme une décision ayant un effet juridique au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut.

11. En acceptant la démission de la requérante, la CPI a donné son accord pour modifier les termes de son contrat de sorte qu'il prenne fin le 23 septembre 2005 au lieu du 24 octobre 2005. Cette démission n'a pas eu d'autre incidence sur l'effet juridique que le Tribunal, dans sa jurisprudence, attribue au non renouvellement ou à la non prolongation d'un contrat. Il résulte de ce qui précède que la requête est recevable.

12. Il est bien établi que les «règles de la bonne foi veulent que l'organisation ne mette pas fin à un contrat en raison de l'insuffisance professionnelle de son agent sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet pour lui permettre d'améliorer ses prestations» (voir le jugement 1583, au considérant 6). Par ailleurs, comme il est rappelé dans le jugement 2414, une organisation «ne peut fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail».

13. Aucune des parties ne conteste que le Statut et le Règlement du personnel de la CPI prévoient des procédures d'évaluation du comportement professionnel des fonctionnaires. Il n'est pas davantage contesté qu'en l'espèce ces procédures n'ont pas été suivies. La raison en est peut être que celles ci n'ont été mises en place que peu après avril 2005. Quoi qu'il en soit, le moins que l'on pouvait attendre de la CPI était qu'elle fasse en sorte que des procédures adéquates existent afin de permettre qu'un fonctionnaire soit informé que son travail ne donne pas satisfaction, que des explications appropriées lui soient fournies et que lui soit donnée la possibilité d'améliorer ses prestations.

14. Or le seul document écrit où il soit fait allusion à un quelconque problème lié au travail de la requérante est le mémorandum des juges daté du 7 juillet 2005. Il est reconnu dans ce document que, bien qu'elle soit «une secrétaire compétente et expérimentée», on ne pouvait pas compter sur elle de manière constante. On y lit qu'elle ne menait pas toujours «à bien ses tâches avec précision ou dans les délais requis», qu'«en matière de planification et d'organisation son travail n'était pas pleinement satisfaisant» et qu'elle avait «oublié de transmettre d'importants messages téléphoniques [...], semé la confusion dans le programme des rendez vous et, sans raison valable, [omis de] mener à bien certaines des tâches qui lui avaient été confiées». Une copie dudit mémorandum a certes été remise à la requérante mais, aucune précision ne lui ayant été fournie sur ses défaillances, elle n'a pas été en mesure de s'expliquer sur ce qu'elle avait fait ou n'avait pas fait. Au sujet des deux «incidents concrets» évoqués dans le courriel du 1^{er} septembre 2005, la requérante a donné dans sa requête des explications crédibles qu'elle a étayées dans l'un des deux cas par des pièces justificatives. Or la CPI soutient, malgré ces justificatifs, que la requérante n'a pas fourni d'explication au supérieur concerné.

15. Compte tenu du mémorandum du 7 juillet et des divers entretiens que la requérante reconnaît elle même avoir eus avec la première vice présidente, la coordonnatrice auprès des juges et la fonctionnaire d'administration à la Présidence, il y a lieu de conclure que son travail posait quelques problèmes — une conclusion qui, dans une certaine mesure, est corroborée par sa demande de se voir accorder «une nouvelle chance». Toutefois, il est

manifeste que ces problèmes n'ont pas été dûment consignés et que l'on n'a pas donné réellement à la requérante la possibilité d'améliorer son travail. Celle-ci fait observer à cet égard qu'elle n'a travaillé que vingt-trois jours entre le 7 juillet et le 31 août, date à laquelle elle a été informée verbalement qu'elle devait se préparer au non-renouvellement de son contrat. Qui plus est, il semble qu'elle n'ait travaillé que dix jours entre le 7 juillet et le 9 août, date à laquelle les juges pour lesquels elle travaillait ont informé la fonctionnaire d'administration à la Présidence qu'ils n'avaient pas l'intention de prolonger son contrat. Ce laps de temps était de toute évidence insuffisant pour permettre à la requérante d'améliorer son travail.

16. Il s'ensuit que la décision de ne pas renouveler ou prolonger le contrat de la requérante ne peut reposer sur la qualité insuffisante de son travail, or c'est la seule raison ayant jamais été invoquée pour justifier cette décision. La décision du 1^{er} septembre 2005 doit, en conséquence, être annulée. Toutefois, il ne s'ensuit pas que la requérante ait droit aux dommages-intérêts pour tort matériel qu'elle réclame. Rien ne permet en effet de supposer que son contrat aurait été renouvelé pour une période de trois ans. Le Tribunal ayant pu constater que son travail laissait quelque peu à désirer, il y a lieu de conclure que, si une procédure appropriée avait été suivie, son contrat aurait été prolongé de six mois pour lui donner une chance de s'améliorer. Puisque l'intéressée ne demande pas sa réintégration, il convient de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à six mois de traitement de base net, déduction faite du montant des gains qu'elle a perçus au cours des six mois qui ont immédiatement suivi sa démission. En outre, la CPI doit lui verser des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 euros, ainsi que 500 euros à titre de dépens. La preuve n'ayant pas été apportée que le mémorandum des juges daté du 7 juillet 2005 a été versé au dossier administratif de la requérante, son retrait ne sera pas ordonné.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 1^{er} septembre 2005 est annulée.
2. La CPI versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à six mois de traitement de base net, déduction faite du montant des gains qu'elle a perçus au cours des six mois qui ont suivi sa démission.
3. Elle lui versera également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 euros, ainsi que 500 euros à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet