Par ces motifs,

LA COUR (deuxième chambre)

déclare et arrête:

1) **Le recours est rejeté.**

2) **Chacune des parties supportera ses propres dépens.**

Bahlmann Pescatore Due

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg le 17 novembre 1983.

Le greffier
par ordre
H. A. Rühl
administrateur principal

Le président de la deuxième chambre
K. Bahlmann

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. PIETER VERLOREN VAN THEMAAT, PRÉSENTÉES LE 20 OCTOBRE 1983 [1]

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

1. Introduction

Dans cette affaire, la requérante demande l'annulation de la décision du président de la Cour du 5 mai 1982, mettant fin à son stage sans titularisation, ainsi que, pour autant que de besoin, l'annulation du rapport de stage préalable à cette décision et l'annulation de la décision du président de la Cour du 23 septembre 1982, rejetant la réclamation introduite par la requérante.

Nous attirons dès à présent votre attention sur les dates que nous venons de citer, car à ces dates l'autorité investie du

1 — Traduit du néerlandais.

pouvoir de nomination ne pouvait évidemment pas encore tenir compte de l'arrêt du 6 octobre 1982 dans l'affaire 206/81 (Alvarez), qui présente déjà en soi, à notre avis, une importance décisive pour l'appréciation du recours actuel. Ainsi qu'il apparaîtra dans la suite, l'autorité investie du pouvoir de nomination a commis, dans la présente affaire, la même faute procédurale que celle dont cette Cour a estimé, dans l'arrêt précité, qu'elle constituait un motif suffisant d'annulation.

Comme, dans sa convocation pour la procédure orale, la Cour a notamment invité la requérante à préciser ses moyens de fond à la lumière de sa jurisprudence sur le pouvoir d'appréciation de l'administration en ce qui concerne la titularisation à l'issue d'un stage, nous examinerons néanmoins aussi ces moyens de fond. Ce faisant, nous tiendrons naturellement compte du principe, que vous avez énoncé en dernier lieu à l'attendu 16 de votre arrêt dans l'affaire Munk (affaire 98/81, Recueil 1982, p. 1155), selon lequel «il appartient à l'autorité administrative compétente d'exercer son pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les aptitudes de l'intéressé à s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, sous réserve du contrôle juridictionnel de cet exercice par la Cour pour erreur manifeste».

Nous renvoyons toutefois également, sous ce rapport, à l'arrêt dans l'affaire 175/80, Tither (Recueil 1981, p. 2359), qui montre que le critère de l'erreur manifeste n'a nullement empêché la Cour de vérifier soigneusement si les raisons de l'absence du requérant dans cette affaire avaient été examinées suffisamment par l'institution concernée, question à laquelle la Cour a alors donné finalement une réponse négative. Elle a notamment vérifié s'il pouvait être parlé d'un «motif valable» de licenciement (attendu 17).

Outre ces arrêts, il y a bien sûr encore le principe, que vous avez établi entre autres dans votre arrêt Renckens (affaire 27/68, Recueil 1969, p. 255), selon lequel la condition posée à l'article 25 du statut «est satisfaite lorsque les raisons sur lesquelle l'acte en question est fondé apparaissent d'une façon claire et non équivoque». Sur d'autres critères qui pourraient jouer un rôle lors de votre contrôle limité du pouvoir d'appréciation, nous reviendrons plus tard, pour autant que de besoin.

2. Les faits les plus importants

Les faits suivants nous paraissant être les plus importants pour l'appréciation de l'affaire.

La requérante, qui était agent auxiliaire à la direction de la traduction de la Cour, a posé sa candidature, en 1981, au concours interne n° CJ 38/80 en vue du recrutement d'un commis adjoint à la direction documentation et bibliothèque (division bibliothèque). Les tâches du fonctionnaire à recruter comprenaient, d'après l'avis de concours, outre le rangement des ouvrages, l'établissement d'un inventaire annuel du fonds de la bibliothèque, le service de la photocopieuse et la collaboration au service des prêts. La requérante a été placée première sur la liste d'aptitude et admise au stage à compter du 1er août 1981. Sans doute parce que la décision la nommant fonctionnaire stagiaire a seulement été signée le 15 septembre 1981, ce n'est toutefois que le 1er octobre 1981 qu'elle a effectivement pris ses nouvelles

fonctions à la Cour. Bien que, formellement, son rapport de stage eût donc déjà dû être établi, compte tenu de la date formelle de son entrée en fonctions, le 31 janvier 1982, il a seulement été rédigé en fait le 24 mars 1982.

Dans ce rapport de stage, la requérante a reçu la mention «insuffisant» pour quatre rubriques. En premier lieu, ses «jugement et faculté d'adaptation» ont été jugés insuffisants pour «inaptitude physique».

En deuxième lieu, ses «sens des responsabilités et dévouement à la tâche» ont été jugés insuffisants pour «absences fréquentes et intérêt modéré».

En troisième et quatrième lieu, tant la «qualité» que la «rapidité d'exécution» de son travail ont été jugées insuffisantes comme «conséquence des absences».

La motivation de la proposition de licenciement de la requérante comporte encore, pour ce qui a de l'importance ici, les observations suivantes concernant ces quatre mentions insuffisantes:

ad 1:

«Sa tâche de magasinier de la bibliothèque consiste en premier lieu en des travaux quotidiens de transport et de rangement de livres, ce qui implique le transport régulier de chariots d'un étage à l'autre et le déplacement d'ouvrages souvent encombrants. La masse de livres à traiter quotidiennement requiert une certaine force physique ... dont M^me^ Tréfois ne dispose qu'en mesure insuffisante.»

ad 2, 3 et 4:

«... Malheureusement, M^me^ Tréfois s'est fait remarquer par des absences fréquentes pour des raisons de famille ou de santé» et (ad 2) «Le travail ne convient pas exactement aux aspirations de M^me^ Tréfois, qui a exprimé sa préférence pour la fonction de secrétaire; de là s'explique son intérêt bien modéré au travail.»

En résumé le notateur déclarait que «pour des raisons qui tiennent à la fois à un manque d'intérêt pour les fonctions dont elle est chargée, à l'absence de continuité dans le travail et à son inaptitude physique aux tâches inhérentes à l'emploi dont il s'agit», il ne pouvait pas proposer la titularisation de l'intéressée. Il ajoutait qu'il n'était pas exclu cependant que M^me^ Tréfois puisse fournir des prestations suffisantes dans un autre emploi à la Cour, pour lequel les conditions requises seraient moins lourdes et qui comporterait des fonctions répondant davantage à ses intérêts.

Le rapport de stage n'a été communiqué à la requérante que le 29 mars 1982 et celle-ci a pris position par écrit sur le rapport le jour même, en réfutant les reproches qui lui étaient adressés. Dans ses observations, la requérante a fait remarquer en premier lieu (après avoir constaté le retard intervenu dans l'établissement du rapport) que les fonctions telles qu'elles étaient décrites dans l'avis de vacance et dans l'avis de concours comportaient davantage de tâches que celle de magasinier.

En deuxième lieu, elle conteste l'insuffisance de force physique qui lui est reprochée et elle fait valoir, à propos de ce critère de l'aptitude à s'acquitter des fonctions, que le notateur ne peut substituer son avis à celui du médecin conseil.

Ensuite la requérante conteste s'être jamais plainte de la nature du travail.

Enfin, elle fait valoir que ses absences pour des raisons de famille ou de santé ont toujours été visées par son chef ou

(pour ce qui est des absences pour des raisons de santé) justifiées par un certificat médical, de sorte que le notateur ne saurait les invoquer aujourd'hui pour motiver sa proposition de licenciement.

Par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination en date du 5 mai 1982, il a été «mis fin, sans titularisation, au stage» de la requérante. Juridiquement, il s'agit naturellement ici d'un «licenciement» au sens de l'article 34, paragraphe 2, du statut. Sur les raisons sociales que la Cour a mentionnées plus tard devant vous, durant la procédure, pour expliquer l'utilisation d'une terminologie différente, nous reviendrons lors de la discussion des moyens. Comme motivation du licenciement, la décision indique: «vu le rapport de fin de stage», «attendu que (la requérante) n'a pas fait preuve de qualités suffisantes pour être titularisée».

Le 3 juin 1982, la requérante a introduit, contre cette décision de licenciement, une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, après quoi le président a demandé au chef de service concerné, le 5 juillet 1982, s'il estimait devoir lui fournir un complément d'information. Le texte précis de la demande adressée au chef de service, qui est jointe comme annexe 13 à la requête, a une certaine importance en rapport avec le moyen que la requérante a invoqué en relation avec cette phase de la procédure.

La requérante demandait, dans sa réclamation, l'annulation tant de la décision de licenciement que du rapport de stage sur lequel cette décision était basée. Pour le texte complet de la réclamation, nous renvoyons à l'annexe 11 à la requête, mais les griefs les plus importants formulés par la requérante sont les suivants:

1) le manque d'intérêt pour le travail serait contraire à la réalité et justifié par des motifs non valides;

2) les absences fréquentes pour des raisons de famille ou de santé, reprochées dans le rapport de stage, n'auraient pas, en premier lieu, été fréquentes (affirmation qui est étayée) et auraient, en deuxième lieu, été justifiées par des certificats médicaux ou auraient fait l'objet d'une demande expresse et été autorisées par le chef de service. Elles ne constitueraient pas non plus un indice d'une inaptitude physique chronique au travail;

3) en ce qui concerne l'inaptitude physique, la requérante renvoie de nouveau d'abord à l'avis contraire émis par le médecin conseil lors de son engagement; en deuxième lieu, elle conteste que la fonction exigeât une force physique particulière, laquelle n'aurait du reste pas été prévue comme condition dans l'avis de concours; en réalité il s'agirait en l'occurrence d'une discrimination fondée sur le sexe.

La réponse des chefs de service à la demande de commentaire, formulée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, comporte non seulement des explications concernant les motifs de licenciement cités initialement, mais complète surtout ces motifs par des raisons tout à fait nouvelles. Nous renvoyons à ce propos aux documents pertinents à cet égard de l'annexe 13 à la requête, qui parlent d'eux-mêmes sous cet angle.

Dans ses observations sur ce complément d'information concernant les motifs du licenciement (annexe 14 à la requête), la requérante a souligné d'abord que sa réclamation devait être appréciée exclusi-

vement sur la base du rapport de stage et non pas sur la base des mémorandums des chefs de service complétant ce rapport. Ensuite elle attire l'attention sur le fait que les informations complémentaires ne constituent pas des explications relatives aux motifs invoqués dans le rapport de stage, mais de nouveaux motifs. Enfin, elle conteste ces motifs également sur le fond, et cela, d'une manière très détaillée. Pour autant que de besoin, nous reviendrons sur ce point lors de la discussion des moyens invoqués par la requérante dans la requête.

Puis, le 23 septembre 1982, l'autorité investie du pouvoir de nomination a rejeté la réclamation (annexe 15 à la requête), en déclarant dans sa décision, à propos des commentaires précités des chefs de service sur la réclamation, que ceux-ci avaient «confirmé de façon détaillée l'appréciation qu'ils avaient formulée antérieurement».

En ce qui concerne des griefs de fond formulés par la requérante, la décision déclare entre autres: 1. qu'«en ce qui concerne notamment l'absence de continuité dans le travail, il ne lui est pas reproché des absences justifiées pour des causes de maladie ou de famille, mais la circonstance que même lorsqu'elle n'était pas en congé régulier, elle s'absentait pendant des heures de son poste de travail, sans dire où elle se trouvait» et 2. que la constatation relative au manque d'intérêt de la requérante pour son travail devait être vue dans le cadre de l'appréciation d'ensemble incombant au notateur et avait été confirmée par les mémorandums des chefs de service consécutifs à sa réclamation. Le grief concernant l'inaptitude physique de la requérante pour effectuer son travail et la réfutation de ce reproche par cette dernière ne sont pas examinés spécialement dans la décision rejetant la réclamation.

Tournons-nous maintenant vers les divers moyens que la requérante a fait valoir dans sa requête du 10 novembre 1982, étant entendu que la recevabilité du recours comme telle n'a pas été contestée.

3. Moyens invoqués

3.1. Comme premier moyen à l'appui de sa demande en annulation *(violation de formes substantielles)*, la requérante invoque des erreurs de formes substantielles. Comme la décision de licenciement est basée exclusivement sur le rapport de stage, la motivation de ce licenciement doit être cherchée exclusivement, d'après la requérante, dans ce rapport. Ensuite elle conteste les trois griefs qui sont formulés dans ce dernier.

Un manque d'intérêt ne pourrait pas être déduit des soi-disant absences fréquentes pour des raisons de santé ou de famille, car chaque absence (dont la fréquence a du reste, comme nous l'avons déjà dit tout à l'heure, été contestée en citant concrètement les périodes concernées) aurait été justifiée par un certificat médidal ou aurait reçu l'approbation expresse de son chef. Il ne pourrait pas non plus être déduit de son intérêt manifesté pour une autre fonction. A notre avis, cette argumentation de la requérante est effectivement de nature à établir l'existence d'une erreur manifeste au sens de votre arrêt Munk cité précédemment.

L'absence de continuité dans le travail, qui lui est reprochée, serait clairement rattachée, dans le rapport de stage, à ses absences pour des raisons de santé ou de famille (ce qui est effectivement incontestable, à notre avis). Dans la décision rejetant sa réclamation, ce grief aurait toutefois été basé également, a posteriori, sur de nombreuses absences de son poste de

travail pour d'autres raisons (ce qui apparaît effectivement, selon nous, des annexes à la requête que nous avons citées tout à l'heure et a également été confirmé clairement par le représentant de la Cour à l'audience, en réponse à une question posée par nous-même). En outre la requérante prétend que cette cause d'absence alléguée a posteriori s'explique par la nature même de ses tâches, qui impliquaient en effet de transport de livres et l'accomplissement desdites tâches à divers endroits (et même à divers étages) du bâtiment, notamment en dehors de son bureau. (Nous observerons à ce sujet que, dans ces conditions, le sens exact de l'expression «poste de travail» de la requérante n'est effectivement pas clair). Enfin, il serait inexact que lorsqu'elle s'absentait de son bureau, elle n'indiquait pas où elle pouvait être touchée.

Quant à l'inaptitude physique qui lui est reprochée, le grief manquerait de fondement tant en droit qu'en fait. Il manquerait de fondement en droit parce que, sur ce point, aucune qualification particulière n'était requise pour occuper l'emploi (ce qui est exact d'après les pièces), et il manquerait de fondement en fait pour les raisons déjà avancées par la requérante au cours de la procédure administrative (annexes 6 et 11, p. 3 et 4). Ce grief devra, lui aussi, être examiné, selon nous, sur la base du critère de l'erreur manifeste. Nous remarquerons dès à présent qu'à notre avis, l'aptitude physique de la requérante devait être examinée exclusivement, sous réserve de modifications ultérieures, au moment de son entrée en fonctions. Il n'est pas possible, et il est également contraire à la rubrique en question du rapport de stage, d'alléguer une prétendue inaptitude physique (force physique insuffisante) pour justifier une appréciation négative de la *faculté d'adaptation* de l'intéressée. De même, c'est pertinemment que la requérante observe qu'une incapacité physique de travail, survenue éventuellement pendant l'affectation à l'emploi, ne peut être constatée, d'après le statut, que suivant une procédure spéciale, qui n'a pas été appliqué ici.

3.2. Par son deuxième moyen *(violation de la procédure de notation)* la requérante reproche à la Cour, en premier lieu, une prolongation implicite de son stage et, en deuxième lieu, l'établissement tardif de son rapport de stage. La prolongation implicite du stage jusqu'à ce qu'il atteigne une durée de six mois à compter de la date de l'entrée en fonctions effective de la requérante était toutefois la conséquence logique de cette date de son entrée en fonctions. Celle-ci était à son tour la conséquence logique de la date déjà citée de la décision la nommant à l'emploi. Dans ces conditions, une «prolongation» de la période de stage était sûrement justifiée, même si d'un point de vue formel une nouvelle décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination eût peut-être été nécessaire (article 34, paragraphe 1, deuxième alinéa, du statut). Quant à la deuxième branche du deuxième moyen de la requérante, il ne lui est d'aucun secours non plus, à notre avis. Compte tenu de votre jurisprudence, le retard incriminé ne pourra pas entraîner l'annulation du rapport de stage (affaires 10 et 47/22, di Pillo, Recueil 1973, p., 770; affaire 175/80, Tither, Recueil 1981, p. 2359, et affaire 98/81, Munk, Recueil 1982, p. 1167). Considérant les bons motifs, déjà cités, qui justifiaient que ce rapport soit établi seulement six mois après l'entrée en fonctions effective de la requérante, nous ne parlerions même pas, en l'espèce, d'une irrégularité regrettable. La jurisprudence citée couvre également, selon nous, la «prolongation» incriminée de la période de stage pour les raisons indiquées.

3.3. Par son troisième moyen *(détournement de procédure)* la requérante reproche à l'autorité investie du pouvoir de nomination d'avoir demandé un complément d'information aux chefs de service concernés. Comme tel, ce moyen doit être rejeté, selon nous. Il faut au contraire voir l'indice d'une instruction soigneuse dans le fait que l'autorité investie du pouvoir de nomination a également suivi une procédure contradictoire en ce qui concerne la réclamation, puisque la requérante a de nouveau pu prendre position en détail sur les mémorandums rédigés par les chefs de service. Il n'en reste pas moins que (peut-être par suite d'une interprétation erronée de la lettre du président), les chefs de service ont utilisé cette procédure pour avancer des motifs de licenciement tout à fait nouveaux, qui ne trouvaient pas de fondement dans le rapport de stage, mais qui ont contribué très nettement au rejet de la réclamation.

Comme nous l'avons déjà signalé, le représentant de la Cour l'a du reste reconnu clairement à l'audience. Ce grief ne se rapporte toutefois pas à la procédure suivie lors de l'examen de la réclamation comme telle, mais au fait que cette procédure a finalement amené l'autorité investie du pouvoir de nomination à rejeter la réclamation, ainsi qu'au fait que ces nouveaux arguments n'ont pas été soumis à la requérante, pour qu'elle se prononce à leur sujet, avant la décision prise de la licencier.

3.4. Enfin, la requérante reproche à la Cour une *discrimination fondée sur le sexe.* A première vue, ce reproche trouve effectivement un certain appui dans le troisième alinéa du mémorandum de son chef direct, qui est joint comme annexe 13 à la requête («un effort physique qu'on peut difficilement demander d'une dame») et il apparaîtra dans un instant que le mémoire en défense de la Cour offre un point d'appui supplémentaire, allant dans le même sens.

4. La défense de la Cour

4.1. En ce qui concerne le premier moyen, force est de constater d'abord que le mémoire en défense de la Cour est relativement bref au sujet du reproche selon lequel, d'après l'exposé des motifs du rejet de la réclamation, d'autres raisons que celles qui sont indiquées dans le rapport de stage ont joué un rôle lors du licenciement. Le point de vue que la Cour a soutenu plus tard à ce propos, à savoir que les observations de la requérante sur son rapport de stage ainsi que le texte de sa réclamation montraient qu'elle avait parfaitement conscience des raisons réelles de son licenciement, est clairement contredit par le texte de ces deux pièces.

En ce qui concerne les qualités de la requérante qui ont effectivement été qualifiées d'insuffisantes dans le rapport de stage, nous vous proposons de suivre l'ordre de ce rapport.

A la page 8 du mémoire en défense, l'inaptitude physique de la requérante est mise en relation avec ses nombreuses absences, non encore reprochées dans le rapport de stage, pour des raisons autres que de santé ou de famille. Cette défense doit déjà être rejetée pour absence de fondement dans le rapport de stage. De plus, nous avons déjà remarqué précédemment que l'aptitude physique (dans le sens d'une force physique suffisante) est une condition qui n'était pas posée pour l'emploi et qu'elle est en outre, de par sa nature, une qualité qui est tout à fait étrangère à la *faculté d'adaptation* de l'intéressée (à laquelle se rapporte la rubrique en question du rapport), mais qui doit déjà être contrôlée lors de l'engagement (par un examen médical). La justesse de cette interprétation de la

notion d'aptitude physique est du reste confirmée, outre par le troisième alinéa de la motivation du rapport de stage, par le paragraphe 20 du mémoire en défense, sur lequel nous reviendrons dans un autre contexte. Ce moyen de défense doit donc être rejeté.

Le manque d'intérêt de la requérante pour son travail, signalé dans le rapport de stage, est motivé en premier lieu par l'intérêt manifesté par elle pour d'autres fonctions. Nous considérons effectivement comme une erreur manifeste le fait d'avoir déduit de l'expression même de cet intérêt que la requérante s'est consacrée insuffisamment à son travail durant le stage. Nous observerons à ce propos que beaucoup de formulaires de notation offrent même explicitement la possibilité d'exprimer des souhaits en vue d'un changement de fonctions et que, pour cette raison également, la formulation de pareils souhaits ne peut jamais être utilisée comme argument pour dire que les intéressés ne se sont pas consacrés suffisamment à leur travail actuel.

Le deuxième argument que le rapport de stage avance pour justifier le manque d'intérêt est de nouveau les nombreuses absences. Comme la fréquence de ces absences est clairement et exclusivement mise en relation dans le rapport de stage, ainsi que nous l'avons déjà dit, avec des raisons de santé et de famille (cependant que la défenderesse ne nie pas qu'elles étaient justifiées par des certificats médicaux ou avaient été autorisées formellement), c'est commettre une erreur manifeste que d'en déduire un manque d'intérêt pour le travail. Les absences pour d'autres raisons que celles indiquées dans le rapport de stage, que la défenderesse a seulement alléguées après le licenciement, ne peuvent pas être prises en considération par cette Cour, si on se réfère à l'arrêt précité rendu dans l'affaire Alvarez. Ce moyen de la défenderesse doit donc être rejeté également.

Le rendement insuffisant de la requérante pendant son stage (deux mentions insuffisantes) est uniquement mis en relation, dans le rapport de stage, avec les absences pour des raisons de santé ou de famille qui y sont mentionnées. En fait, ces absences semblent constituer le principal grief adressé par la Cour à la requérante.

Pour motiver la prise en considération d'absences pour des raisons autres que celles que nous venons de citer, le mémoire en défense renvoie au texte de l'avant-dernier alinéa de l'exposé des motifs de la proposition de licenciement. Cet alinéa parle effectivement d'une absence de continuité dans le travail. Il constitue toutefois clairement un résumé des motifs cités précédemment, dans lesquels il est question exclusivement d'absences pour les raisons qui y sont mentionnées.

Le quatrième alinéa est pour le moins ambigu sous cet angle, de sorte qu'il n'est pas satisfait à l'interprétation que cette Cour a donnée de l'article 25 du statut dans l'arrêt déjà cité dans l'affaire Renckens. Ainsi, la requérante n'a pas pu se défendre, dans ses observations sur le rapport de stage, contre les reproches relatifs à des absences pour des raisons autres que de santé ou de famille, qui ont seulement été précisés à son égard à la suite de sa réclamation dirigée contre la décision de licenciement. Ce faisant, la Cour a agi en contradiction avec l'article 34, paragraphe 2, du statut, pour des raisons qui sont similaires à celles

mentionnées aux attendus 3 à 6 de l'arrêt déjà cité dans l'affaire Alvarez. Dans ces attendus, une importance fondamentale a été attachée au caractère contradictoire de la procédure préalable à un licenciement, laquelle est prescrite en détail à l'article 34, paragraphe 2. Comme il était apparu que, lors du licenciement de M. Alvarez, un rôle avait également été joué par des arguments sur lesquels l'intéressé n'avait pas pu prendre position avant ce licenciement, la décision prise de le licencier a été annulée. Nous pensons que la décision de licenciement actuelle devra être annulée pour le même motif. Cette analyse n'est évidemment pas modifiée par le fait, déjà signalé au début de nos conclusions, qu'à l'époque de la décision de licenciement la Cour ne pouvait pas encore tenir compte de l'arrêt Alvarez. D'autre part, cette absence fondamentale de motivation de la décision de licenciement demeure bien sûr entière nonobstant la déclaration que le représentant de la Cour a faite à l'audience, affirmant que le chef de service en question avait essayé «de présenter ses conclusions de la façon la moins choquante possible». Le fait qu'on a évité d'utiliser le terme de «licenciement» dans la décision tiendrait, lui aussi, de pareilles considérations sociales.

Enfin, ladite absence fondamentale de motivation de la décision de licenciement demeure entière, selon nous, malgré le fait que la Cour a suivi une procédure contradictoire pour les nouveaux griefs qui ont été adressés à la requérante *après* la décision de licenciement, dans le cadre de la procédure engagée par la réclamation au titre de l'article 90. Les garanties de procédure que cette Cour a jugées fondamentales dans l'arrêt Alvarez, et qui doivent être respectées *avant* le licenciement, perdraient naturellement leur valeur intrinsèque si de nouveaux arguments à l'appui du licenciement pouvaient être avancés *après* celui-ci, dans le cadre de la procédure de réclamation ou de la procédure devant la Cour. Egalement dans les attendus 3, 5 et 6 de votre arrêt Alvarez, une importance décisive a été attachée à la constatation que les nouveaux griefs adressés au requérant ne lui avaient pas été communiqués, pour prise de position, avant le licenciement.

En ce qui concerne les arguments de la requérante relatifs aux absences de son poste de travail qui lui ont été reprochées seulement *après* la décision de licenciement, nous pouvons nous borner à observer dans ces conditions que le mémoire en défense ne tient pas compte suffisamment des possibilités de contrôle des prétendues absences comme motif de licenciement, dont la Cour dispose effectivement, d'après les attendus 14 à 17 de votre arrêt déjà cité dans l'affaire Tither, sous l'angle du critère du «motif valable» de licenciement que vous avez établi alors. Si les nouveaux motifs avancés pour le licenciement, à savoir les absences fréquentes du poste de travail, devaient être contrôlés par la Cour au regard des critères utilisés dans sa jurisprudence, les argument de la requérante à cet égard justifieraient effectivement, selon nous, que ce contrôle soit effectué.

Pour la raison que nous avons indiquée tout à l'heure, nous n'estimons toutefois pas un tel contrôle nécessaire dans cette procédure.

4.2. *Le détournement de procédure*

Nous avons déjà expliqué pourquoi le grief de détournement de procédure ne saurait aboutir en tant qu'il est dirigé contre la procédure contradictoire, comme telle, que l'autorité investie du pouvoir de nomination a suivie en l'espèce.

En tant que le moyen est dirigé également, de manière implicite, contre l'invocation de nouveaux arguments, à l'appui du licenciement, qui ne trouvaient pas de fondement, ou du moins pas de fondement clair dans le rapport de stage, nous avons déjà exposé pourquoi nous estimons le moyen fondé.

4.3. *La discrimination fondée sur le sexe*

En ce qui concerne le grief de la discrimination fondée sur le sexe, le mémoire en défense se base de nouveau surtout sur de nouveaux reproches d'absence fréquentes pour des raisons autres que de santé ou de famille, raisons autres qui ne trouvent pas de fondement, ou du moins pas de fondement clair dans le rapport de stage. Une instruction complémentaire sur la base d'une preuve par témoins, que la requérante a offerte pour ce grief, nous paraît superflue dans ces circonstances. Nous observerons toutefois que le paragraphe 20 du mémoire en défense comporte un argument superfétatoire à l'appui de ce grief, en ce qu'il déclare qu'il existe des métiers qui doivent être réservés aux hommes, en raison de leur aptitude physique, mais qu'il ne s'agit pas dans ce cas d'une discrimination fondée sur le sexe. Utilisée dans le présent contexte, cet argument semble notamment étayer l'assertion de la requérante selon laquelle les services en question souhaitaient que le poste litigieux soit occupé par un homme, idée qui apparaissait du reste déjà en filigrane, comme nous l'avons remarqué précédemment, dans le rapport de stage.

Néanmoins, nous ne reconnaîtrions effectivement pas une importance décisive à ce moyen dans cette procédure. Même si les témoignages faisant l'objet de l'offre de preuve de la requérante montraient que les chefs de service concernés souhaitaient effectivement que le poste en cause soit occupé par un homme, le paragraphe 20 du mémoire en défense montre immédiatement que le point central de la discussion se déplacerait alors, séance tenante, vers l'autre question de principe de savoir si une force physique insuffisante pouvait motiver une appréciation négative de la requérante. A cette question, nous avons toutefois déjà donné une réponse négative, de sorte qu'un examen complémentaire de ce grief ne saurait faire apparaître de nouveaux aspects.

5. Résumé et conclusion

La réplique et la duplique ne comportent pas, à notre avis, des éléments vraiment nouveaux qui mériteraient que nous les mentionnions. Votre jurisprudence concernant les limites de votre pouvoir de contrôle, que les parties ont également déclarées importantes à l'audience (affaires 62/65, Serio, Recueil XII, p. 813; 110/75, Mills, Recueil 1976, p. 955, et 52/70, Nagels, Recueil 1971, p. 365), n'ajoute pas grand chose d'essentiel, selon nous, aux arrêts que nous avons déjà cités. Tout au plus peut-on noter, sous ce rapport, le contrôle objectif approfondi auquel cette Cour a soumis les motifs du rejet de la candidature du requérant dans l'affaire Serio. Dans cette mesure, c'est pertinemment que le représentant de la requérante a attiré votre attention sur cet arrêt à l'audience.

Notre point de vue sur les moyens invoqués par la requérante peut être résumé comme suit.

1. Une importance déjà décisive nous semble devoir être attachée au fait qu'il résulte du rejet de la réclamation introduite par la requérante que son licenciement a été basé entre autres, sinon principalement, sur des arguments qui ne trouvent pas de fondement clair dans le rapport de stage et sur lesquels la requérante n'a donc pas pu présenter des observations avant son licenciement. Compte tenu de votre arrêt précité dans l'affaire Alvarez, nous pensons que cette faute procédurale est contraire à l'article 34, paragraphe 2, du statut et que, de plus, elle est si grave qu'elle doit déjà à elle seule entraîner l'annulation de la décision de licenciement. La circonstance que la Cour ne pouvait pas encore tenir compte de cet arrêt *explique* certes cette faute procédurale, mais ne saurait conduire à une conclusion différente.
2. Les insuffisances de la requérante mentionnées dans le rapport de stage ne sont pas motivées d'une manière telle dans ce rapport que cette motivation pourrait justifier les quatre appréciations négatives et la conclusion qui en a été tirée. Pour chacune des quatre appréciations négatives, une importance prédominante s'avère avoir été attachée aux absences fréquentes. Le seul motif de ces absences qui soit signalé dans le rapport était des raisons de santé ou de famille ayant fait l'objet de certificats médicaux ou pour lesquels le chef de service avait donné son accord. Compte tenu notamment de votre arrêt précité dans l'affaire Tither, des absences pour de telles raisons ne sauraient constituer une justification suffisante d'un licenciement.
3. Si vous deviez également attacher de l'importance aux nouveaux arguments à l'appui du licenciement sans titularisation, qui ont été avancés par la Cour après la décision de licenciement, nous vous aurions proposé, sur la base de votre jurisprudence antérieure, un examen complémentaire d'un certain nombre d'arguments de la requérante destinés à réfuter ces nouveaux arguments. Comme tel n'est pas le cas en relation avec l'arrêt précité dans l'affaire Alvarez, nous ne voyons aucun motif d'agir ainsi dans la procédure actuelle.
4. Quant aux arguments distincts, que la requérante a invoqués à l'appui de sa demande d'annulation du rapport de stage, nous les avons évalués mais, eu égard à votre jurisprudence, ils nous paraissent avoir trop peu de poids. De même en ce qui concerne la demande d'annulation de la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination rejetant la réclamation introduite par la requérante contre la décision de licenciement, nous ne voyons aucun motif d'y faire droit si cette décision de licenciement elle même est annulée, ce qui est inévitable à notre avis, pour les raisons indiquées.

5. Sur la base de notre analyse de l'affaire ainsi résumée, nous concluons:

   a) à l'annulation de la décision du président de la Cour du 5 mai 1982, mettant fin au stage de la requérante sans titularisation;

   b) à la condamnation de la Cour aux dépens.