

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 471/2011 (Judith BUTLER c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Georg RESS, Président,
M. Angelo CLARIZIA
M. Hans G. KNITEL, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière Suppléante,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCEDURE

1. Mme Judith Butler a introduit son recours le 27 janvier 2011. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 471/2011.
2. Le 25 février 2011, la requérante a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 8 avril 2011, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 6 mai 2011.
4. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal à Strasbourg le 22 juin 2011. La requérante était représentée par Me Jean-Pierre Cuny, avocat au barreau de Paris, tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Bridget O'Loughlin, Chef Adjoint du Service du Conseil Juridique, assistée de Mme Maija Junker-Schreckenberk et Mme Sania Ivedi, administratrices dans le même Service.

EN FAIT

I. LES FAITS DE LA CAUSE

5. La requérante est une ressortissante britannique née en 1953. Elle est agente permanente du Conseil de l'Europe.

6. Après avoir reçu dans les années précédentes des appréciations satisfaisantes de la part de ses supérieurs hiérarchiques, en 2009 la requérante fut mutée au Secrétariat de la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes de l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe (ci-après « la Commission ») et changea d'appréciateur. Son appréciatrice fut la Secrétaire de la Commission. Selon la requérante, dès le début de leur coopération, leurs relations réciproques furent difficiles, la Secrétaire lui ayant adressé des critiques constantes, voire quotidiennes. Cette attitude eut rapidement un effet négatif sur le moral de la requérante. Elle ressentit des troubles psychosomatiques sévères. Toutefois, au cours de l'année 2009, elle limita au maximum ses absences pour maladie, à savoir 12 jours pour ne pas susciter de nouvelles critiques de la part de son appréciatrice.

7. Le 29 juin 2009, après avoir reçu une appréciation après les six premiers mois de l'année, la requérante y présenta ses commentaires relevant, en particulier, comme suit :

“... My perception is that [the objectives and mid-term appraisal] have been used as tools of control rather than a constructive event to help the communication process between appraiser and appraisee.

I recently accepted new objectives and hoped it would be an occasion to move on. However, the mid-term appraisal I have received raises some concerns with me. I particularly contest the statement that I make mistakes deliberately – I have moral standards and integrity and find this comment objectionable. I accept that in terms of accuracy and knowledge I can improve and wish to do so. ...

My motivation on arriving in the committee centred around being in a younger team which I welcomed in that my working methods would evolve and I would stay in touch with a younger world of work. I believed I expressed my motivation further by applying for a vacant position which, unknown to me when I accepted to move to the committee, had arisen. Following the outcome of this vacancy filling procedure, in April, I received no feedback or communication from my manager concerning my application. I would have welcomed such feedback or encouragement at this point.

It appears that from the start of my recent arrival in the committee my manager has kept ‘files’ since April ... of my alleged misdemeanours. In my opinion this has had a negative effect on my integration. I would have preferred that the manager express her self more in terms of encouragement and support to help me find my place and confidence in the team, in learning the requirements of the work and tasks and to encourage my motivation whilst respecting my persona and my past experience.

During my short time in this committee I have felt undermined, repeatedly criticised and judged in advance. Now communication with my manager does, occasionally, trigger panic and distress. My feeling is that there is a culture of blame which means that I feel constantly on the defensive and unable to progress. I would wish the hierarchy to note that I do not wish to be subject to this in the future and to find a solution.

I now have a much better overview of the PACE and its work and feel that in terms of knowledge and precision my work has and will improve.

I would welcome the opportunity to resolve the current difficulty with my appraiser so that I can regain confidence and further develop my contribution in a positive environment.”

8. La requérante s'adressa à un gastro-entérologue qui, le 12 octobre 2009, fit état d'une série de troubles fonctionnels intestinaux « très certainement sous-tendus par le stress ».

9. Le 27 novembre 2009, la requérante écrivit à une personne de confiance comme suit :

“... I saw [my HRD contact] this afternoon. She has basically told me that at the meeting with [the hierarchy] on 4 December they will tell me that they are keeping me in the same position with [my appraiser] and that I shall be followed up for under performance. She says they will tell me other things

but she cannot divulge what they are I am shocked at this decision. She has agreed to come to the meeting with me. [My HRD contact] has told them that my performance was affected by my stress I was suffering but that they did not want to hear it. She has told me to prepare myself well with some notes. ...”

10. Le lendemain, la personne de confiance répondit comme suit :

“... Try to cast your mind back to [your appraiser]’s talk of underperformance at the beginning of the year. Was this the first time someone mentioned underperformance? ... I will do some more internet surfing to bring together elements of what constitutes harassment, bullying, victimising, office witch hunts, etc.”

11. Plus tard dans la journée, la requérante écrivit à la personne de confiance :

[My HRD contact] knows what is going to be said to me because she and [the Director of the HRD] went to see my hierarchy. She says several possibilities will be offered to me but I have understood that one will be that I stay with [my appraiser]. ...

I shall make the preparatory notes but wonder at this stage how much I should say about ill health or does it sound as though I am a wimp? ...”

12. La réponse de la personne de confiance du même jour contient le passage suivant :

“...judging from what I’ve read and learnt in training, you might very well be entitled to feeling bad after being on the receiving end of things you’ve experienced so far. It’s nothing to do with being a wimp. More stuff ‘cause and effect’. ...”

13. Le 5 novembre 2009, un échange des courriers électroniques eut lieu entre la requérante et le médiateur du Conseil de l’Europe. Il en ressort que ce dernier s’intéressa de près au cas de la requérante et en fit part à toute sa hiérarchie, à savoir au Secrétaire Général de l’Assemblée Parlementaire, au responsable des ressources humaines au sein du Secrétariat de l’Assemblée, à un administrateur de la DRH, ainsi qu’à l’appréciatrice de la requérante. Selon la requérante, cette dernière, après son refus initial de rencontrer le médiateur, consentit finalement à s’entretenir avec lui.

14. Le 4 décembre 2009, la requérante informa la personne de confiance :

“(...) I have had my ‘interview’ with [my hierarchy]. It was as Louise warned me. I had asked for Louise to be present and Horst had said yes. But Louise called just before the meeting to say they did not want her to be there as they wanted it to be ‘informal’. I tried to stick to facts and nothing emotional but don’t think I did very well. But I think that does not matter as clearly they had decided on their course of action. Basically they have warned that I shall get either level 4 or 5 of the appraisal. That means the under performance exercise. It depends on my appraiser which level I get. They asked me to explain my side of things but dismissed all that I said. They said I need to ask for ‘help’. When I asked what they meant they said from DRF, courses, etc. I said I have already done that. I said if I was to improve my performance could I be put in a context in which I felt I could do that and they said only in the context I am now in. I said I was willing to do any manner of ‘tests’ to prove my competences but they did not want that. I feel that they are warmly me to toe the line. I asked how I might redeem myself and they said by proving that I could perform in the job I am currently in. They warned me that this performance thing could lead to a sacking ...

So I have my appraisal on 15 December and the new task set by [my appraiser] which is to prepare a web site following the training I have just done. However, she printed out a web site which a friend of hers has done for committee and I am wondering whether I should just copy it even though it is not what the trainer taught us this week The mediator said I should have received clear and written guidelines which I have not received as all has been done orally and I wonder if I am going to fall into another trap of not getting this task right.

(...)

When I asked if I would like to work for [my appraiser] I had a meeting with her. I went to see her as a confidential counsellor and told her that my former manager had not integrated me into the team and that I had asked for trainings which had been refused and what should I do about it. For some reasons at that meeting (last December) she told me at length about under performance (I presumed she told me this in her capacity as a confidential counsellor). Then she told me that she had asked for me to go to work for her and I was so delighted! I did not really take it in all the under performance stuff as I had not even had the last appraisal then (with my former manager) which was turned out to be under par and I remember wondering why she was saying this to me. Then I was told about 2 months ago by [my hierarchy] that because of the mistakes I was making I was to be subject to under performance. I said I would do my best to turn the situation around but I have been unable to do so because I cannot do anything correctly because of my panics under the constant criticism and upset I am feeling. Also because I think that everything I am given to do is turned around so that I am unable to achieve the task correctly.

I cannot see the confidential counsellor I saw before because she is not doing this any more so would be grateful to be put in touch with the person you have mentioned who can given technical and legal advice.

... I am genuinely sorry that the situation is as it is but I am beginning to think more and more that it has been deliberately contrived. I really do not know what I could have done which has been so bad apart from challenging the way I have managed (i.e. by asking for team trainings in my last position). Also perhaps because I have involved the mediator. I have not spoken disrespectfully, I have not taken time off work. I am searching in my mind what I could have done ... I am not a paragon of virtue and but I cannot understand what I could have done which was so unacceptable. I do know that I went into the job with the best of intentions and that I have not deliberately sabotaged things as [my appraiser] says.

(...)

You can see I am beginning to panic. I shall try to get myself under control and believe in myself again and that right will prevail at the end of the day.”

15. La personne de confiance répondit le même jour, proposant de rencontrer la requérante.
16. Le médecin traitant de la requérante constata, le 7 décembre 2009, « état dépressif (...) suite à des problèmes au sein de son travail ».
17. Une attestation délivrée le 10 décembre 2009 par une psychologue fit état de « crises d’angoisses jamais ressenties auparavant, et de ce fait, d’un mal être faisant suite à un grand stress et affectant sa vie quotidienne ».
18. Le 21 décembre 2009, l’appréciatrice de la requérante finalisa, après un entretien avec cette dernière, son appréciation pour l’année 2009. Elle considéra que la requérante n’avait pas satisfait aux exigences du poste qu’elle occupait, en lui adressant des critiques, notamment sur le plan de la production quantitative, de l’engagement et de son attitude générale. Elle conclut dans le rapport, entres autres :

“Output – the quantity of the appraisee’s output can be estimated at 10-20% of that required for the post. The quality of the output is also very poor

2. Commitment – the appraisee lacks professional commitment. She has made little effort to understand the functioning of the Committee and the Assembly, which impacts negatively on her performance. ...

3. Behaviour/attitude – I have received a constant stream of complaints from both team-members and other staff members, and even two parliamentarians. The appraisee has made no effort to integrate into the team ...

I regret to have to conclude that, despite training and on-the-job coaching, the appraisee has failed to meet the basic requirement of the post.”

19. La requérante fut examinée par un psychiatre qui, le 4 janvier 2010, constata qu’une psychothérapie et un traitement médicamenteux avaient été mis en place et recommanda « un changement de service (ou d’équipe) ».

20. Le lendemain, le 5 janvier 2010, la requérante signa le rapport d’appréciation, écrivant dans son commentaire qui s’étalait sur plus de cinq pages, entres autres :

“I consider that the result of the appraisal is the culmination of the treatment to which I have been subject during the course of the one year I have spent with this manager. From an early point the ‘pressure’ became hard to bear. I have never in my 36 years of working both as a permanent and temporary member of the staff been subject to such an experience. It has had a significant effect on my performance and the result is that I appear to be unable to do any work successfully. It would have sufficed for me to have had some encouragement and coaching (which I would have really welcomed) in order for me to adapt to the methods of the appraiser. The position is no one in which I need to get my health back on track which will take time as I have lost all confidence.”

21. Ensuite, le stress qu’elle ressentait s’aggrava très rapidement. Le 6 janvier 2010, elle fut placée en arrêt de travail.

22. Au cours de son arrêt maladie, la requérante fut suivie et contrôlée périodiquement par le médecin-conseil de l’assurance de l’Organisation qui, le 23 septembre 2010, fit état d’un « véritable syndrome anxio-dépressif majeur décompensé, réactionnel à une importante situation conflictuelle au travail, entraînant l’arrêt d’activité au 06/01/2010, ininterrompu à ce jour ». En même temps, le médecin constata que l’« état s’est amélioré, sans être pleinement stabilisé, la structure de l’intéressée demeurant à l’évidence très fragile ». Le médecin conclut « impérativement (que l’éventuelle reprise d’activités) puisse s’effectuer sous la condition médicalement nécessaire justifiée et humainement souhaitable d’un changement d’affectation ».

23. Par une lettre du 24 septembre 2010, l’assurance de l’Organisation notifia à la requérante la conclusion d’un médecin-conseil des assureurs qui l’avait vue dans le cadre d’un examen de contrôle. Il confirma que l’état de la requérante était compatible avec une reprise d’activité professionnelle à temps partiel thérapeutique à partir du 15 octobre 2010 et ceci pour une période de trois mois et qu’une reprise à plein temps pourrait être envisageable à partir 16 janvier 2011, sauf fait nouveau.

24. Le 15 mars 2010, la requérante s’adressa au Directeur de la Direction des Ressources Humaines (« la DRH ») évoquant les difficultés qu’elle avait ressenties au cours de l’année 2009 et sollicitant un entretien afin de parler de sa réintégration à l’issue de son arrêt maladie. Le Directeur s’est entretenu avec la requérante le 4 mai 2010.

25. Le 5 juillet 2010, la requérante écrivit au Secrétaire Général de l’Assemblée Parlementaire faisant allusion à un entretien avec le responsable des ressources humaines au sein du Secrétariat de l’Assemblée, selon lequel son retour au Secrétariat de l’Assemblée serait envisageable au même poste avec l’application de la procédure « sous-performance ».

26. Le 27 septembre 2010, la requérante envoya au Secrétaire Général une demande administrative selon l'article 59 paragraphe 1 *in fine* du Statut du Personnel, afin d'être transférée dans une autre entité administrative avec son poste ou sur un poste libre ou par le biais d'une mutation. Elle demanda, en même temps, de ne pas être soumise au processus individuel d'amélioration de la performance prévu par l'arrêté n° 1285 faisant valoir que la mise en place de cette procédure aurait été illégale puisque l'appréciateur n'avait pas respecté l'article 2 dudit arrêté.

27. Le 3 novembre 2010, le Directeur de la DRH répondit à la demande administrative de la requérante comme suit :

« (...) Il m'importe de certifier que, contrairement à ce que vous écrivez, il a été répondu à votre lettre du 15 mars 2010 à mon adresse puisque je vous ai reçue en entretien le 4 mai 2010.

Vous êtes en arrêt maladie depuis le 5 janvier 2010. Depuis, vous avez été suivie régulièrement par le Médecin du Travail (...). Votre état de santé a été jugé compatible avec une reprise du travail en mi-temps thérapeutique à partir du 2 novembre 2010.

Vous exposez que la pathologie dont vous souffrez serait, de l'avis de certains médecins, liée directement au 'harcèlement' dont vous auriez fait l'objet de la part de votre appréciateur. Vous souhaitez effectuer votre reprise du travail dans un nouveau service afin de pallier les risques pour votre santé que, selon vous, un nouveau contact avec votre appréciateur pourrait engendrer.

Je rappelle que le Secrétaire Général s'engage à favoriser un climat de travail dans lequel les hommes et femmes se respectent mutuellement et à instaurer un environnement de travail exempt de harcèlement. Face à certains comportements, les dispositions des articles 5, 6 et 7 de l'Instruction n° 44 du 7 mars 2002 relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe permettent de saisir des instances de lutte contre le harcèlement dans le but d'établir les faits, de qualifier ces faits, et de mettre fin aux situations de harcèlement. Or, à ce jour, vous n'avez entrepris aucune démarche pour saisir une quelconque instance de lutte contre le harcèlement. Dès lors, tant qu'aucune instance de lutte contre le harcèlement n'a été en mesure de conclure que les faits dont vous vous plaignez constituent du harcèlement, l'utilisation du terme n'est pas appropriée. Il n'est pas non plus possible de prévoir que votre reprise du travail s'effectuera dans un autre service.

Il m'est toutefois agréable de pouvoir vous souhaiter un bon retour au travail et de confirmer que vous disposerez d'un nouveau bureau, que votre équipe aura été partiellement renouvelée et que votre appréciateur sera dorénavant [une autre personne].

Je considère que, dans la mesure où vous ne serez plus exposée aux risques que vous invoquez, votre demande est satisfaite sur ce point.

Vous exposez ensuite que vous auriez été 'menacée' d'une mise en place d'un processus individuel d'amélioration de la performance an application de l'article 22bis du Statut du Personnel et l'Arrêté n° 1285 (...).

Il résulte de votre dernier rapport d'appréciation, signé le 21 septembre 2009 et contresigné le 5 janvier 2010, que vous n'avez pas satisfait aux exigences de la fonction au cours de l'année 2009. Or, selon les termes de l'article 1^{er} de l'Arrêté n° 1285, lorsque le rapport d'appréciation conclut que vous n'avez pas satisfait exigences de la fonction, un processus individuel d'amélioration de la performance peut être mis en œuvre.

Les conditions prévues par la réglementation étant réunies, la mise en œuvre de ce processus ne saurait être illégale en soi, et l'utilisation du terme 'menace' n'est pas appropriée.

Vous demandez à ce qu'il soit décidé que le processus ne sera pas mis en œuvre. Or, selon les termes de l'article 2 et suivant de l'Arrêté n° 1285, l'appréciateur transmet le dernier rapport d'appréciation dans un délai de trois jours ouvrables après la signature de l'agent (...) au Chef de la Grande Entité Administrative. Après avoir entendu l'agent, [ce dernier] décide s'il souhaite confirmer, ou non,

les conclusions du rapport d'appréciation et mettre en œuvre le processus. Il en résulte qu'en application de la réglementation, l'initiative de la mise en œuvre du processus appartient au Chef de la Grande Entité Administrative, sans possibilité pour le Secrétaire Général d'intervenir à ce stade.

En prenant sa décision, le Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire, (...) devra évidemment tenir compte de toutes les circonstances, à charge comme à décharge. Par ailleurs, si la mise en œuvre du processus était décidée, la [DRH] veillerait à ce que la réglementation en vigueur soit respectée.

Je vous invite à préparer votre entretien avec le Chef de la Grande Entité Administrative. Je vous encourage, si le processus devait être mis en œuvre, à vous y impliquer pleinement et à en maximiser le bénéfice. »

28. Le 8 novembre 2010, le Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire, suite à un entretien avec la requérante, décida de mettre en place un processus d'amélioration de sa performance.

29. Le 26 novembre 2010, la requérante adressa une réclamation administrative au Secrétaire Général contre cette décision. Sa réclamation fut, toutefois, rejetée le 20 décembre 2010 pour les raisons suivantes :

« Vous estimez que [la décision du Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire du 8 novembre 2010] a été prise en violation de l'article 2 de l'arrêté n° 1285 sur la sous-performance des agents qui exige, selon vous, que les rapports d'appréciations doivent exposer expressément les motifs pour lesquels l'appréciateur estime que la mauvaise note n'est pas à imputer à des déficiences structurelles, à une gestion inadéquate ou à des problèmes médicaux ou familiaux. Vous indiquez que votre rapport d'appréciation ne contient aucune déclaration exigée par l'article 2 de l'arrêté n° 1285 et que votre appréciateur ne motive aucunement son opinion quant à l'imputation du déficit d'effort, d'engagement professionnel ou de compétences.

(...)

Les dispositions [des articles 1 et 2 de l'arrêté] visent à assurer un lien de causalité entre l'attribution de la mauvaise note lors de l'exercice de l'appréciation et le déficit d'efforts, d'engagement professionnel ou de compétences de la part de l'agent concerné. Elles visent également à éviter que l'attribution d'une telle note soit le résultat des déficiences structurelles, une gestion inadéquate ou des problèmes médicaux ou familiaux rencontrés par l'apprécié.

Contrairement à votre conclusion, il n'incombe pas à l'appréciateur de faire une déclaration formelle sur la non-attribution de la mauvaise note aux déficiences structurelles, gestion inadéquate ou des problèmes médicaux ou familiaux. En revanche, la conclusion sur la causalité de la mauvaise note doit être motivée, et les motifs doivent être exposés dans le formulaire d'appréciation.

L'examen de votre rapport d'appréciation établi pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009 relève que l'appréciation était fondée sur une analyse détaillée de vos performances au cours de la période de référence. Les conclusions de l'appréciateur concernant chacun des objectifs et chacune des compétences sont illustrées par de nombreux exemples et soulignent notamment un manquement aux compétences et à l'engagement professionnel. De surcroît, dans la partie du formulaire consacrée à l'évaluation globale, l'appréciateur réitère les motifs principaux pour lesquels il a conclu à l'attribution de la note la plus basse.

Compte tenu des éléments ci-dessus, force est de constater que la décision de mettre en œuvre un processus individuel d'amélioration de performance dans votre cas a été bien-fondée et prise en conformité avec les dispositions de l'arrêté n° 1285 sur la sous-performance des agents.

(...) »

30. Le 27 janvier 2011, la requérante introduisit le présent recours. Postérieurement à l'introduction de ce recours, elle fut soumise à la procédure d'amélioration de la performance.

Dans ce contexte, elle reçoit, le 18 janvier 2011, le premier rapport d'appréciation intérimaire pour la période du 18 novembre 2010 au 18 janvier 2011, qui est très positif.

II. LE DROIT PERTINENT

31. L'article 22 *bis* du Statut du Personnel

« 1. Le ou la Chef de la principale entité administrative qui, suite aux résultats de l'appréciation relevant une performance insatisfaisante de l'un de ses agents ou de l'une de ses agentes, engage à son égard une procédure d'amélioration de la performance individuelle. Cette procédure, appliquée avec l'aide de la Direction des Ressources Humaines de la Direction Générale de l'Administration et de la Logistique, implique le suivi régulier de la réalisation d'objectifs pertinents par l'agent ou l'agente concerné(e). Elle s'étale sur une période de six mois au moins et ne peut excéder un an. Si, à l'issue de cette procédure, le ou la Chef de la principale entité administrative prend acte d'une performance toujours insatisfaisante de l'agent ou de l'agente en question, il ou elle propose au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale une mesure de traitement de la sous-performance. »

32. Arrêté n° 1285 du 28 novembre 2007 sur la sous-performance des agents tel que modifié par l'Arrêté n° 1305 du 13 juillet 2009 avec effet au 1^{er} août 2009.

« Eu égard à l'article 22bis du Statut du Personnel sur la sous-performance ;

Considérant que cette disposition concerne la procédure à suivre après qu'il a été conclu que la sous-performance résulte d'un déficit d'efforts, d'engagement professionnel ou de compétences de la part de l'agent(e) concerné(e) ;

(...).

1. Un processus individuel d'amélioration de la performance (...) est mis en œuvre dans l'intérêt des agents qui, lorsqu'ils ont fait l'objet d'une appréciation concluant à un déficit d'efforts, d'engagement professionnel ou de compétences de leur part, ont reçu la note la plus basse lors du dernier exercice d'appréciation consécutif à l'entrée en vigueur du présent arrêté ou la note immédiatement supérieure à la plus basse note lors des deux derniers exercices d'appréciation consécutifs à l'entrée en vigueur du présent arrêté.

2. Les rapports d'appréciation pertinents exposent les motifs pour lesquels on estime que la ou les mauvaises notes en question sont à imputer au déficit d'efforts, d'engagement professionnel ou de compétences de l'agent(e) concerné(e), et non à des déficiences structurelles, à une gestion inadéquate ou à des problèmes médicaux ou familiaux. L'appréciateur ou l'appréciatrice transmet le dernier rapport d'appréciation, dans un délai de trois jours ouvrables après sa signature par l'agent(e), au Chef ou à la Chef de la principale entité administrative dont dépend l'intéressé(e).

3. Dans les quinze jours suivant la réception du rapport d'appréciation :

- (i) le ou la Chef de la principale entité administrative dont dépend l'agent(e) concerné(e) a un entretien avec celui-ci ou celle-ci ; et
- (ii) s'il ou elle fait siennes les conclusions visées au paragraphe 2 ci-dessus, il ou elle lance le processus et informe le Directeur ou la Directrice des ressources humaines de la Direction générale de l'Administration et de la Logistique et l'agent(e) concerné(e) de sa décision ; s'il ou elle n'est pas d'accord avec les conclusions visées au paragraphe 2 ci-dessus, il ou elle informe, le Directeur ou la Directrice des ressources humaines des motifs de son désaccord. »

33. L'article 9 de la Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2005 (Texte réglementaire interne SG/CHAR(2005)01)

Principes de management

« Les supérieurs hiérarchiques, de par leurs fonctions et leur visibilité, se doivent de donner l'exemple.

Ils sont tenus d'assurer des relations de travail harmonieuses et de promouvoir l'esprit d'équipe en guidant, encadrant et motivant leurs subordonnés et en leur proposant une formation appropriée. Ils ont un devoir d'écoute et de sollicitude à l'égard de leurs subordonnés et doivent veiller à ce que leurs mérites soient reconnus de manière objective, sans favoritisme ni préjugés.

Le supérieur se doit d'expliquer clairement à son subordonné le travail qu'il attend de lui et l'informer en retour sur le niveau de qualité du travail fourni afin que le subordonné puisse remédier à ses éventuelles défaillances et continuer de progresser.

Le lien de subordination n'est applicable qu'aux instructions d'ordre professionnel ; un supérieur ne doit pas demander à ses subordonnés d'effectuer des tâches ayant trait à sa vie privée. S'il le fait, les subordonnés pourront refuser de les effectuer. »

34. Instruction n° 44 relative à la protection de la dignité de la personne, abrogée le 1^{er} octobre 2010 par l'Arrêté n° 1292

Article 1

« Tout comportement portant atteinte à la dignité des hommes et des femmes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail au Conseil de l'Europe est prohibé. »

Article 2

« Toute personne travaillant au Conseil de l'Europe, quel que soit son statut ou ses conditions d'emploi, a droit à une protection efficace¹ contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, quel qu'en soit l'auteur.

(...)

Article 3

Définitions

« (...)

Harcèlement moral

Par harcèlement moral on entend toute conduite abusive sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, se manifestant de façon durable, répétitive et/ou systématique et se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail, des écrits qui peuvent, de façon intentionnelle ou non, porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, dégrader le climat de travail ou mettre en péril l'emploi de cette personne ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Procédure informelle

Article 4

« Il est recommandé aux personnes confrontées à une situation de conflit ou à un comportement de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral de s'adresser dans la mesure du possible directement à la personne mise en cause pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un malentendu et faire cesser le conflit ou le comportement indésirable. »

Article 5

Assistance et conseils « Personnes de confiance »

« Les ‘personnes de confiance’ sont nommées par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale sur une base paritaire au sein du Secrétariat, sur proposition de la Direction des Ressources Humaines et du Comité du Personnel, pour un mandat de deux ans renouvelable deux fois au maximum.

Les ‘personnes de confiance’ sont choisies parmi les agents de tous niveaux, sur une base volontaire, en raison de leur motivation et de leur personnalité et bénéficient d’une formation spécifique. La liste, communiquée au personnel, est disponible sur le site intranet du Conseil de l’Europe.

La personne confrontée à une situation de conflit ou qui estime être victime d’un comportement de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut demander le soutien d’une ‘personne de confiance’ parmi celles nommées au sein du Secrétariat.

Le rôle des ‘personnes de confiance’ est en outre d’apporter leur soutien aux personnes qui les sollicitent, de les informer sur les procédures à leur disposition dans le cadre de la politique contre le harcèlement et de les accompagner éventuellement dans leurs démarches pour les aider à résoudre le problème.

Toute information donnée par la victime à une ‘personne de confiance’, dans cette qualité, est considérée comme confidentielle et ne peut être utilisée à quelque fin que ce soit qu’avec l’accord de la victime.

Les ‘personnes de confiance’ peuvent également être sollicitées par toute personne qui serait témoin de comportements de harcèlement et souhaiterait en parler pour mieux savoir comment faire face à cette situation sans pour autant vouloir, à ce stade, révéler le nom des personnes mises en cause. »

Le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, l’Administrateur ou l’Administratrice à l’Egalité des Chances et les spécialistes de l’équipe psycho-médico-sociale

« Le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, l’Administrateur ou l’Administratrice à l’Egalité des Chances, ainsi que l’équipe psycho-médico-sociale – l’Assistant social ou l’Assistante sociale, l’équipe médicale (médecin-conseil et personnel infirmier), et le psychologue-conseil ou la psychologue-conseil - sont à la disposition des membres du personnel pour intervenir, à leur demande, en qualité de spécialistes et leur offrir écoute et conseils. Les personnes confrontées à des situations de conflit ou de harcèlement sexuel ou moral peuvent les solliciter en cette capacité. »

Article 6

Médiation

« Toute personne confrontée à une situation de conflit ou qui estime être victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut, le cas échéant avec l’aide d’une personne de confiance, s’adresser à une des instances de recours suivantes (...) : le supérieur hiérarchique ou la supérieure hiérarchique de la victime, le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, le Médiateur ou la Médiatrice.

(...) »

Procédure formelle

Article 7

« Lorsque le problème n’a pu être résolu de manière efficace au terme de la procédure de médiation et dans un délai de 60 jours calendaires, ou lorsqu’une recherche de solution de manière informelle est considérée comme inadaptée eu égard à la gravité des faits ou au stade d’intervention dans le processus de harcèlement, la personne qui estime être victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut adresser une plainte écrite au Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines. Celui-ci ou

celle-ci en accuseront réception, la transmettront à la Commission chargée d'instruire les plaintes et informeront par écrit la personne mise en cause.

(...) »

Article 12

« Lorsque la recherche d'une solution par la voie de la médiation n'aboutit pas ou qu'une telle solution serait considérée comme inappropriée, la Commission demande l'ouverture d'une enquête officielle diligentée par la Direction des Ressources Humaines ou dans des cas exceptionnels par un autre membre du personnel désigné à cette fin par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale.

Les résultats de l'enquête, consignés dans un rapport écrit, sont remis dans un délai de 30 jours calendaires à la Commission qui peut, le cas échéant, demander les compléments d'enquête nécessaires.

(...)

Au terme de la procédure, la Commission se prononce sur les faits constitutifs du harcèlement sexuel ou du harcèlement moral et formule une recommandation au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale sur les mesures à prendre.

En fonction de la gravité des faits, la Commission peut aussi recommander l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne mise en cause en vertu des articles 54 à 58 du Statut du Personnel.

(...)

Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prendront une décision suite à la recommandation formulée par la Commission. (...) »

EN DROIT

35. La requérante conteste la décision du Secrétaire Générale du 20 décembre 2010 par laquelle elle a été soumise à un « processus individuel d'amélioration de la performance » selon l'Arrêté n° 1285 et demande de l'annuler. Elle demande également une somme de 6 500 au titre de remboursement de l'ensemble des frais occasionnés par le présent recours avec toutes conséquences de droit.

36. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours mal fondé et de le rejeter.

I. LES ARGUMENTS DES PARTIES

37. La requérante soulève deux moyens : violation de l'Arrêté n° 1285 sur la sous-performance des agents et violation des principes généraux du droit.

A. Violation des dispositions internes (premier moyen)

38. La requérante maintient que le Secrétaire Général n'avait pas le droit d'ouvrir à son encontre le processus individuel d'amélioration de la performance puisqu'une condition prévue par l'article 2 de l'Arrêté n'avait pas été respectée. En fait, cette disposition impose aux appréciateurs d'exposer les motifs qui leur font croire que les mauvaises performances sont à imputer à des circonstances relevant de la responsabilité de l'apprécié et non à des circonstances qui sont au-delà de sa responsabilité et de son contrôle.

39. Dans le rapport d'appréciation pour l'année 2009, les critiques émises par l'appréciatrice quant à l'engagement de la requérante, à son comportement et à ses compétences sont nombreuses. Or, l'appréciation ne contient que des critiques et des mises en causes, mais aucun questionnement quant à la raison profonde de la sous-performance. La requérante estime donc que l'appréciatrice n'a pas satisfait à l'obligation qui lui était faite par l'Arrêté et qu'une formalité substantielle a été violée à son égard. Par ailleurs, elle a méconnu la réalité, telle qu'elle ressort des certificats médicaux.

40. Cette réalité se trouve corroborée par le fait que, dans le contexte du processus d'amélioration de la performance, les services de la requérante sont désormais considérés comme pleinement satisfaisants et ce dans l'accomplissement de tâches identiques à celles qui lui avaient été confiées en 2009. Il s'en suit que la violation dont la requérante se plaint n'est pas seulement de nature formelle, mais également d'ordre substantiel. En effet, le climat d'hostilité à son égard, entretenu par son appréciatrice, étendu de l'aveu de cette dernière à l'ensemble de l'équipe, a été à la base d'un rendement ou d'un comportement qui n'ont pas été de nature à satisfaire l'appréciatrice. Néanmoins, cette dernière étant mutée, la nouvelle supérieure de la requérante ne l'a pas agressée de façon préconçue et l'a donc mise en confiance et en condition de donner le mieux de soi-même, malgré une santé qu'elle n'a pas encore récupérée complètement.

41. La requérante ajoute que toute décision relative à l'ouverture d'un processus de sous performance fait grief à l'agent qui la subit. Ainsi, cette procédure prévoit des sanctions symétriques à celles prévues par la procédure disciplinaire. La circonstance pour laquelle un agent a été soumis à cette procédure ressort de son dossier administratif qui est mis à la disposition de la Commission des nominations, et constitue une sorte de « tache » dans une carrière. L'agent qui la subit est facilement considéré comme étant « à problèmes » et donc la promotion ou le transfert en mobilité en sont rendus plus difficiles.

B. Violation des principes généraux du droit (second moyen)

42. La requérante soutient que le principe général du droit *legem patere quam ipse fecisti* oblige toute Organisation internationale à observer les règles qu'elle a elle-même édictées. Elle se réfère au préambule de l'Arrêté selon lequel : « considérant que cette disposition concerne la procédure à suivre après qu'il a été conclu que la sous-performance résulte d'un déficit d'efforts, d'engagement professionnel ou de compétence de l'agent(e) concerné(e) ». Selon la requérante, l'existence de ce considérant fait ressortir la nécessité pour les apprécieurs de s'acquitter du devoir contenu à l'article 2 et donc d'essayer de s'enquérir et de réfléchir sur les causes de la sous-performance. Toutefois, l'Administration n'a pas l'intention de suivre jusqu'au fond un texte exigeant une certaine prudence et réflexion, autorisant implicitement les apprécieurs à ignorer les exigences contenues dans ce texte.

43. La requérante considère la façon dont le Directeur des Ressources Humaines a répondu à sa demande administrative du 27 septembre 2010 comparable à un harcèlement (voir note du 3 novembre 2010 du Directeur des Ressources Humaines). En fait, il a instruit la requérante qu'elle pouvait introduire une plainte conformément à l'Instruction n° 44. Il semble lui échapper totalement que l'introduction d'une procédure pour harcèlement de la part d'une personne qui a souffert pendant presque deux ans au travail constituerait une épreuve très lourde, qui risquerait de lui apporter un nouveau préjudice sur le plan psychique, psychosomatique et moral. De plus, dans ses entretiens précédents avec les responsables de

l'Assemblée Parlementaire, la requérante s'est trouvée confrontée à un mur : aucune volonté de la transférer ou de ne pas appliquer la procédure de sous-performance.

44. Il est donc douteux que l'Organisation ait respecté les principes qui s'imposent à elle en matière de prévention de toutes les formes de harcèlement. Elle n'a pas évité non plus de mettre la requérante dans une situation pénible, sans nécessité. En effet, c'est le hasard qui a voulu que l'appréciatrice soit mutée et que la responsabilité d'apprécier la requérante revienne à une administratrice principale qui s'est comportée avec elle de façon franche et normale.

45. La requérante ajoute qu'elle s'est adressée à une personne de confiance, mais a également saisi le médiateur avec lequel elle a mené des entretiens approfondis. Il est vrai qu'elle n'a pas engagé une procédure prévue par l'Instruction n° 44, ayant confiance en l'objectivité de sa hiérarchie et de l'Administration. Elle espérait pouvoir les convaincre d'intervenir pour améliorer sa situation. Toutefois, cette confiance n'était qu'une illusion. La requérante se réfère également au dysfonctionnement de la Commission chargée d'instruire les plaintes en matière de harcèlement constaté par le Tribunal dans les affaires *Zikmund I. c/ Secrétaire Général* et *Zikmund II c/ Secrétaire Général* et soutient qu'il est difficile de considérer un tel système efficace.

46. De son côté, le Secrétaire Général soutient que l'appréciation de la requérante était fondée sur une analyse globale de son travail et ses performances au cours de la période de référence. Le rapport a été établi sur la base d'une évaluation sérieuse et suffisamment motivée. Il y a lieu d'estimer que l'appréciatrice est parvenue, en toute connaissance de cause, à la conclusion selon laquelle la requérante n'avait pas satisfait aux exigences de la fonction.

47. Sur l'argument de la requérante qu'elle avait l'impression que son travail n'était pas reconnu à sa juste valeur et aurait mérité une meilleure appréciation, le Secrétaire Général rappelle que la requérante ne saurait substituer son appréciation à celle d'une autorité investie du pouvoir et des compétences en matière d'évaluation de ses performances. Elle a la possibilité d'ajouter ses commentaires au rapport d'appréciation pour exprimer son désaccord et les raisons pour lesquelles elle estime mériter une meilleure appréciation. Le rapport d'appréciation a été établi à la suite d'un entretien entre son appréciatrice et la requérante, cette dernière ayant été mise en mesure d'y répondre en formulant ses commentaires. La procédure était donc parfaitement respectée et le fait qu'une évaluation négative ait été portée sur certains des résultats de la requérante ne prive aucunement l'appréciation de son caractère régulier et conforme à la réglementation pertinente.

48. Se référant à l'article 22 *bis* du Statut du Personnel, le Secrétaire Général soutient que, vu que le rapport d'appréciation de la requérante a conclu qu'elle n'avait pas satisfait aux exigences de la fonction pour l'année 2009, celui-ci a été transmis au Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire qui, après avoir mené un entretien avec la requérante, a estimé qu'il était dans l'intérêt de cette dernière de mettre en place un processus individuel d'amélioration de sa performance. Il en a informé la DRH et la requérante par memorandum du 8 novembre 2010.

49. Pour autant que la requérante estime que son appréciatrice n'a pas posé la question de l'existence de motifs extérieurs expliquant les insuffisances de la requérante, le Secrétaire Général précise que l'appréciatrice n'avait pas connaissance de problèmes médicaux et qu'elle n'avait aucune raison de soupçonner qu'il existait de tels problèmes. Comme le reconnaît la requérante, elle n'a pas souvent été en arrêt de travail, elle n'a pas informé sa

supérieure de ses problèmes et même dans ses commentaires sur son rapport d'appréciation elle n'indique pas qu'elle a eu des problèmes médicaux. L'appréciatrice n'a pas à s'immiscer dans la vie privée de la requérante et sans éléments lui permettant de savoir que la requérante souffrait de problèmes médicaux, elle ne peut que conclure que le déficit constaté relève de la part de la requérante. En fait, tant la DRH que l'appréciatrice n'ont reçu les certificats médicaux qu'après achèvement du processus d'appréciation, en janvier 2010. Si la requérante avait informé sa supérieure de ses problèmes médicaux ou au moins la DRH, ces éléments auraient bien évidemment eu une influence sur son rapport d'appréciation. Il aurait notamment été fait mention du fait que ses insuffisances pouvaient s'expliquer par des motifs extérieurs à la requérante ou peut-être que, bien que n'ayant pas atteint les objectifs fixés, on pouvait considérer qu'en raison des circonstances, la requérante avait satisfait aux exigences de sa fonction.

50. Il appartenait à la requérante d'informer sa hiérarchie des problèmes médicaux dont elle souffrait. De même, si elle s'estimait harcelée, il lui appartenait d'entreprendre une des démarches existantes au sein de l'Organisation pour lutter contre le harcèlement. Bien qu'il indiquait dans son courrier du 27 septembre 2010 que son état de santé ne lui a pas permis de le faire, le harcèlement aurait eu lieu en 2009, année où son état de santé lui a permis de travailler.

51. Le Secrétaire Général ajoute qu'en dehors de la procédure prévue à l'Instruction n° 44, il existe de nombreuses autres possibilités visant à aider un agent qui considère être harcelé. Il note que la requérante a fait usage de certaines de ces possibilités, qui ne sont pas « lourdes », mais sans les mener à leur terme. A ces occasions, elle a évoqué ses problèmes relationnels mais n'a pas entamé la seule démarche permettant d'aboutir à une conclusion de harcèlement par la Commission compétente, ce qui aurait permis à l'Administration d'intervenir pour faire cesser le supposé harcèlement.

52. Le Secrétaire Général admet que la DRH n'a pas sanctionné l'appréciatrice ou muté la requérante. Mais sans procédure achevée concluant à un harcèlement de la requérante par sa supérieure, il n'existe aucune possibilité de sanctionner un agent. Il restait donc la possibilité de muter la requérante, ce qui aurait probablement été fait si la situation n'avait pas évolué de manière à la satisfaire. Suite à la restructuration partielle au sein de l'Assemblée, sa demande de ne plus se retrouver dans le même milieu professionnel a été satisfaite. Le Secrétaire Général en conclut qu'il n'y a pas eu violation de l'Arrêté et que l'Administration n'a pas failli à son devoir de sollicitude.

53. Quoiqu'il en soit, le processus d'amélioration de la performance est destiné à aider les agents en difficulté. C'est bien dans ce but que le Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire, après un entretien avec la requérante, a conclu qu'il était dans son intérêt de mettre en place ce processus. Il lui a expliqué et a réitéré dans son mémorandum du 8 novembre 2010 que ledit processus qui doit lui permettre d'améliorer ses performances est justement un moyen pour se remettre à niveau. Ce but semble atteint en l'espèce. L'appréciatrice de la requérante, après un entretien avec elle le 18 novembre 2010 a fixé des objectifs. Un premier entretien d'appréciation intérimaire a eu lieu deux mois après la fixation des objectifs. Un compte-rendu a été signé, la requérante remerciant son appréciatrice qui l'encouragea à poursuivre ses efforts et l'engagement dont elle fait preuve.

54. Le Secrétaire Général en conclut qu'il n'a violé aucun texte réglementaire, ni la pratique ni des principes généraux du droit. Il n'y a pas non plus eu mauvaise appréciation des

éléments pertinents, ni conclusions erronées, ni détournement de pouvoir. Par conséquent, il demande au Tribunal de déclarer le recours mal-fondé et de le rejeter.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Premier moyen

55. Le Tribunal examinera tout d'abord la violation alléguée de l'article 2 de l'Arrêté n° 1285. Il note que la requérante critique essentiellement l'absence de motifs extérieurs expliquant sa sous-performance et la mise en place du processus individuel d'amélioration de la performance.

56. Le Tribunal rappelle que l'article 2 de l'Arrêté doit être lu et interprété en combinaison avec les articles 1 et 3. La synthèse logique de ces trois dispositions fait apparaître que les conditions de rédaction des rapports d'appréciation évoquées à l'article 2 ne valent que pour les besoins de la mise en route du processus individuel d'amélioration de la performance, dont l'application concrète dépend entièrement du chef de la principale entité administrative (voir paragraphe 32 ci-dessus). En l'espèce, le Tribunal constate que le rapport d'appréciation de la requérante est rédigé de manière très détaillée, traitant un par un tous les objectifs fixés par l'appréciatrice pour l'année 2009 et décrivant la manière dont la requérante les a réalisés.

57. Le Tribunal observe que l'appréciatrice s'est clairement exprimée dans le sens d'une appréciation insatisfaisante de la requérante, due à son manquement aux obligations professionnelles et à son refus de s'intégrer dans l'équipe. Elle s'est également référée aux commentaires négatifs envers la requérante émanant des autres collègues qui ont travaillé avec elle (voir paragraphe 18 ci-dessus). Le Tribunal observe en outre que la requérante a substantiellement développé les raisons pour lesquelles elle conteste son appréciation (voir paragraphe 20 ci-dessus), mettant en avance le comportement agressif de son appréciatrice, ainsi que ses relations hostiles envers elle, ce qui aurait constitué tant la vraie cause de la perte de toute sa confiance que l'influence négative sur le résultat de son travail.

58. Par ailleurs, comme le veut l'article 3 de l'Arrêté, le chef de la principale entité administrative, en l'occurrence le Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire, a disposé du rapport d'appréciation contenant les positions des deux parties. Il avait donc une entière connaissance de tous les points y exposés. Après avoir eu un entretien avec la requérante, il a fait siennes les conclusions de l'appréciatrice et a décidé de mettre en place le processus individuel d'amélioration de la performance de la requérante.

59. A la lumière de ces considérations, le Tribunal estime que les dispositions de l'article 2 de l'Arrêté n° 1285 ont été formellement respectées en l'espèce, le rapport d'appréciation de la requérante pour l'année 2009 contenant les motifs suffisants pour l'ouverture du processus en question.

60. Ce moyen doit donc être rejeté.

B. Second moyen

61. Par ce moyen, la requérante allègue la violation du principe général du droit *legem patere quam ipse fecisti*. Cette devise signifie qu'une autorité ne peut déroger par une décision au règlement qu'elle-même a édicté sans prévoir de dérogation.

62. Le Tribunal vient de constater que le rapport d'appréciation de la requérante pour l'année 2009 est suffisamment motivé pour justifier l'ouverture du processus individuel d'amélioration de la performance (voir paragraphe 59 ci-dessus).

63. Il est vrai que la décision du Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire d'appliquer le processus individuel d'amélioration de la performance à la requérante a été prise le 8 novembre 2010, soit onze mois après le rapport d'appréciation (voir paragraphes 20 et 28 ci-dessus) et alors qu'il était évident que la requérante entretenait des relations conflictuelles avec sa hiérarchie, ce qui aurait pu - au moins partiellement - expliquer ses performances insatisfaisantes pendant l'année 2009.

64. Toutefois, la requérante ayant été pendant plusieurs mois en arrêt maladie (voir paragraphes 23 et 27 ci-dessus), le Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire a rendu sa décision quelques jours après son retour au travail (voir paragraphe 28 ci-dessus).

65. Le Tribunal admet que la hiérarchie aurait pu se montrer plus active quant à son obligation « d'assurer des relations de travail harmonieuses et de promouvoir l'esprit d'équipe en guidant, encadrant et motivant leurs subordonnés », ainsi qu'à son devoir « d'écoute et de sollicitude » à l'égard de la requérante, comme le veut l'article 9, deuxième alinéa de la Charte d'éthique professionnelle.

66. Néanmoins, on ne saurait reprocher à l'Organisation d'être restée entièrement inactive : tant l'appréciatrice de la requérante que le Directeur de la DRH, ainsi que les autres intervenants se sont impliqués dans la recherche d'une solution adéquate pour la requérante. Par ailleurs, bien que la requérante se soit adressée à la personne de confiance et au médiateur, elle n'a jamais engagé de procédure pour harcèlement. De plus, le Tribunal note qu'à son retour au travail d'arrêt maladie, son équipe avait partiellement changé, et cela y compris sa supérieure hiérarchique (voir paragraphe 27 ci-dessus).

67. Comme le Tribunal l'a déjà mentionné, le Secrétaire Général de l'Assemblée Parlementaire a décidé de mettre en place un processus individuel d'amélioration de la performance pour la requérante au vu du rapport d'appréciation contenant les positions des deux parties, et après avoir eu un entretien avec la requérante. Il a fait siennes les conclusions de l'appréciatrice (voir paragraphe 58 ci-dessus). Pourtant, de l'avis du Tribunal, il a agi en parfaite conformité avec les dispositions de l'article 3 de l'Arrêté.

68. Le Tribunal ajoute que le processus individuel d'amélioration n'a pas un caractère punitif visant à sanctionner les agents du Conseil de l'Europe mais, bien au contraire, son but est d'aider les agents concernés à améliorer leur performance. En tout état de cause, le Tribunal observe que l'amélioration avérée des performances professionnelles de la requérante, une fois le processus individuel d'amélioration de la performance appliqué (voir paragraphe 30 ci-dessus), démontre la pertinence de cette mesure.

69. En conclusion, ce moyen doit être rejeté.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Rejette le recours ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg le 2 novembre 2011, et rendue par écrit selon l'article 35 paragraphe 1, du Règlement du Tribunal, le 8 décembre 2011, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. RESS