

# CONSEIL DE L'EUROPE

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 561 à 564/2015 – Gyorgyi KACSANDI (I, II, III et IV) c/ Gouverneur de la  
Banque de Développement du Conseil de l'Europe**

Le Tribunal administratif composé de :

M. Christos ROZAKIS, Président,  
Mme Mireille HEERS, juge,  
Mme Lenia SAMUEL juge suppléante,

assistés par :

M. Sergio SANSOTTA, greffier,  
Mme Eva HUBALKOVA, greffière adjointe,

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

### PROCEDURE

1. La requérante, Gyorgyi Kacsandi, a exercé des recours le 16 mars et le 11 mai 2015 respectivement. Les recours ont été enregistrés à ces mêmes dates sous la référence 561 à 564/2015. La requérante a demandé à bénéficier de l'anonymat quand elle a déposé ses recours, mais le Président a jugé qu'il n'y avait pas lieu de faire droit à cette demande en l'espèce ni de reconsidérer sa conclusion.
2. Le défenseur de la requérante a déposé des mémoires complémentaires le 13 avril et les 11-12 juin 2015 respectivement.
3. Le Gouverneur a soumis ses observations sur les quatre recours le 21 mai et le 31 juillet 2015. Par la suite, la requérante a soumis un mémoire en réplique.
4. L'audience publique a eu lieu le 21 juin 2015 dans la salle du Tribunal. La requérante était assistée par Maître Dániel Karsai, avocat au barreau de Budapest (Hongrie). le Gouverneur était représenté par M. Jonas Amnéus, assisté par Mme Laura Guiard, du Bureau du *General Counsel* de la Banque de développement du Conseil de l'Europe.

Au cours de la procédure, Mme Lenia Samuel, juge suppléante, a remplacé M. Ömer Faruk Ateş, qui avait un empêchement (article 2 du Statut du Tribunal administratif - annexe XI au Statut du personnel)

Le Tribunal a estimé qu'il était inutile de recommencer la partie de la procédure qui avait précédé ce remplacement (article 33 du Règlement intérieur du Tribunal).

## **EN FAIT**

### **I. CIRCONSTANCES DE LA CAUSE**

5. La requérante a pris le 2 janvier 2012 ses fonctions en tant que responsable de pays à un poste permanent de grade A3 à la Banque de développement du Conseil de l'Europe (ci-après « CEB »). La confirmation de l'embauche à ce poste était subordonnée à l'achèvement d'une période probatoire satisfaisante de trois ans faute de quoi son contrat devait prendre fin le 31 décembre 2014.

#### **A. Recours N ° 561/2015, 562/2015 et 564/2015**

6. Le 12 décembre 2011, la requérante a signé un contrat à durée déterminée à la Banque, qui prévoyait notamment :

« Je soussignée, Gyorgyi Kacsandi, (...), m'engage à servir la Banque de Développement du Conseil de l'Europe en qualité d'Agent, pour une durée de trois ans qui correspond à la période probatoire, sur un poste permanent du groupe II, selon les termes définis ci-dessous et les conditions d'emploi annexées au présent contrat.

Cet engagement commencera le 01/01/2012 au grade A3/1 et viendra à expiration le 31/12/2015, l'engagement est effectué sous réserve d'une visite médicale auprès du Médecin de l'Organisation confirmant l'aptitude de l'Agent au travail.

(...)

Ce contrat pourra être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de deux mois pendant la première année ; passé ce délai, le préavis est de trois mois. (...) ».

7. La requérante a obtenu trois appréciations satisfaisantes au bout de six, douze et vingt mois respectivement.

8. Le Gouverneur a produit une note adressée le 25 juin 2013 par la Directrice chargée des Ressources Humaines et intitulée « *Prime – exercice d'appréciation pour l'année 2012* », qui comprenait le passage suivant :

« Les Ressources Humaines vous confirment que, sur proposition de votre Directeur et après arbitrage de Monsieur le Gouverneur, une prime de 1 324 € (soit 19,0% de votre rémunération de base au 1<sup>er</sup> janvier 2013) vous a été attribuée au titre de l'exercice d'appréciation 2012. Le versement de cette prime, correspondant à la note « C », sera effectué le 28 juin 2013, par le biais du virement de la paie de juillet 2013. ... »

9. Le 28 janvier 2014, la requérante a reçu un mail de son Directeur qui comprenait le passage suivant :

« Je fais suite à la nomination, (...), de M. [L.] en tant que Responsable Pays Principal au sein de la Direction générale des Prêts et du Développement social à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Dans ce contexte, il est envisagé de vous maintenir au sein du département des projets sur vos fonctions actuelles de responsable pays et de vous rattacher à M. [L.]. L'exercice d'évaluation annuel ayant démarré au sein de la Banque, je précise que votre évaluation au titre de l'exercice 2013 sera assurée par le directeur du département des projets, M.[T.], et que M.[L.] devrait participer à l'entretien dans le cadre de la définition de vos objectifs pour 2014. (...) »

10. Le Gouverneur a produit une note adressée à la requérante le 25 juin 2013 par la Directrice chargée des Ressources Humaines et intitulée « *Prime – exercice d'appréciation pour l'année 2013* », qui comportait le passage suivant :

« Les Ressources Humaines vous confirment que, sur proposition de votre Directeur et après arbitrage de Monsieur le Gouverneur, une prime de 1 316 € (soit 19,0% de votre rémunération de base au 1<sup>er</sup> janvier 2014) vous a été attribuée au titre de l'exercice d'appréciation 2013. Le versement de cette prime, correspondant à la note « C », sera effectué le 30 mai 2014, par le biais du virement de la paie de juin 2014... »

11. Le 23 juin 2014 à 19h28, le Directeur de la requérante à qui on avait rappelé que l'appréciation lors du trentième mois devrait avoir lieu au cours du trentième mois de la période probatoire de la requérante, a informé celle-ci qu'ils devaient procéder à l'entretien d'appréciation avant la fin du mois et il a proposé la date du 26 juin 2014. La requérante a répondu à 19 h47 que la date lui convenait.

12. Le jeudi 26 juin 2014, a eu lieu l'entretien de l'appréciation prévue lors du trentième mois. Selon le Gouverneur, le Directeur de la requérante a adressé à celle-ci à 18h02 le formulaire électronique correspondant à la première version du rapport d'appréciation, comprenant un certain nombre de parties à compléter, notamment celle qui était intitulée « observations complémentaires de l'appréciateur ». La copie du formulaire d'appréciation soumise par le Gouverneur n'était pas datée. Le Gouverneur déclare de plus que l'entretien a été suivi par des échanges verbaux et par écrit entre le 26 juin et le 4 juillet 2014, y compris un échange de versions du rapport d'appréciation à diverses étapes de l'élaboration de celui-ci.

13. Selon la requérante, le rapport d'appréciation qui contenait des « évaluations positives » lui a été remis le mardi 1<sup>er</sup> juillet 2014 par son Directeur. Selon le Gouverneur, c'était là la copie papier de la deuxième version du rapport d'appréciation. La requérante indique que deux jours plus tard, le jeudi 3 juillet 2014, elle a reçu un mail dans lequel son Directeur confirmait la validité du rapport d'appréciation et l'informait qu'il serait envoyé à son supérieur et aux Ressources Humaines (ci-après « RH »). Selon le Gouverneur, c'était là la version électronique de la deuxième version du rapport d'appréciation, qui n'avait pas quitté l'ordinateur du Directeur de la requérante en raison de problèmes liés à Outlook. Le mail, envoyé à 15h15, comprenait le texte suivant :

« Veuillez trouver ci-joint au format électronique le texte qui vous a été soumis mardi soir.  
Le mail n'est jamais parti de ma boîte en raison de problèmes liés à Outlook.  
Veuillez me répondre, car je dois le soumettre à ma hiérarchie et à la DRH ».

14. Une copie de cette version, datée du 26 juin 2014, a été soumise à la requérante. Elle montre que le premier objectif n'avait pas été noté, le deuxième n'avait pas été évalué, les troisième, quatrième, cinquième et sixième étaient considérés comme atteints, les septième et

huitième n'avaient pas été notés, et le dernier avait été noté comme partiellement atteint avec un renvoi à la partie « observations complémentaires de l'appréciateur ». En ce qui concerne les compétences de la requérante, une compétence avait été jugée « excellente », aucune n'avait été jugée « insuffisante » et les autres avaient soit été évaluées comme étant « bonnes » ou « acceptables ». Dans la partie « observations complémentaires de l'appréciateur », le Directeur de la requérante avait écrit ce qui suit :

« Etant donné les questions abordées lors des périodes précédentes, l'appréciateur attendait de la part de l'agente des efforts notables sur le plan de la qualité des résultats, du respect des délais, et de la planification et de la gestion de ses absences. Tout comme lors de la période précédente, les FIP/LD ont été rendus au tout dernier moment ; il a fallu les réviser, voire les formater et transformer des FIP en LD et élaborer des textes complémentaires en collectant des informations auprès de différentes sources, malheureusement en l'absence de l'agente (en congé) et sans que des mesures préparatoires aient été prises en amont. Ceci étant, des efforts limités ont été déployés pour comprendre les instruments de prêt de la CEB et les nouveautés instaurées par le nouveau Plan de développement.

Sur le plan positif, le supérieur hiérarchique a apprécié, comme lors des périodes précédentes, la capacité de l'agente à nouer de nouveaux contacts ; à réaliser des missions de terrain ; à développer son réseau ; et à repérer de nouvelles opportunités économiques.

Bref, après une période probatoire de 30 mois, l'appréciateur considère que l'agente sait bien développer les activités, mais que les compétences essentielles requises d'un responsable de pays de grade A3 comme la planification à rebours et de bonnes compétences de rédaction sont en-deçà du niveau attendu. Si elle obtenait un emploi permanent de responsable de pays, son intégration au sein du DP supposerait des efforts supplémentaires de sa part et de ses supérieurs sans garantie de réussite ».

15. Le 3 juillet 2014 à 15h28, le Fonds pour l'éducation des Roms a adressé une lettre de recommandation au Directeur de la requérante et à son supérieur pour soutenir sa confirmation à son poste. Un mail analogue a été adressé à 15h32 au Gouverneur et au Vice-Gouverneur. Le même jour encore, la requérante a demandé un rendez-vous à 18h08 au supérieur de son Directeur pour discuter de son appréciation. Celui-ci lui a proposé la date du 7 juillet 2014.

16. Le 4 juillet 2014 à 13h16, la requérante a répondu au mail de son Directeur du 3 juillet 2014 en joignant le rapport d'appréciation accompagné de ses observations. Une copie de ce mail y compris le rapport d'appréciation a été soumise au Tribunal par le Gouverneur. Le rapport est daté du 3 juillet 2014 et la partie « Observations complémentaires de l'appréciateur » comprend les mentions suivantes :

« L'agente a repris l'Albanie à un membre du personnel très expérimenté. Celui-ci a assumé ensuite des responsabilités de gestion dans l'équipe, si bien qu'il n'a guère eu le temps de lui transférer le portefeuille ni de lui expliquer les questions en suspens. En raison d'élections et du délai prolongé qui a été nécessaire pour que les autorités albanaises soient pleinement opérationnelles, le travail d'élaboration et les réunions n'ont pas pu commencer avant le mois d'octobre 2014. Sachant que l'Albanie est l'un des pays les plus difficiles du portefeuille L&D et que l'agente est une jeune responsable de pays, elle a fait des efforts remarquables pour développer ses relations, pour se familiariser avec les différentes structures de subvention gérées par la Banque et elle est devenue rapidement opérationnelle dans ce nouvel environnement. Elle a fait des efforts notables pour assurer la qualité des rapports, le respect des délais, la planification et la gestion de ses absences du bureau au cours de la période de référence. Les FIP/LD ont été rendus à temps voire très en avance, comme les deux FIP sur l'Albanie. Ceci étant, elle a déployé des efforts notables pour comprendre les instruments de prêt de la Banque et les nouveautés instaurées par le nouveau Plan de développement. Elle a déjà enregistré des FIP en Hongrie en recourant à de nouvelles facilités comme le PFF et l'ECF.

Le supérieur hiérarchique a apprécié la capacité de l'agente à nouer de nouveaux contacts et à travailler sur le terrain, en développant son réseau et en repérant de nouvelles opportunités d'affaires. Elle sait remarquablement gérer ses relations et contribue à la bonne image et à la réputation de la CEB.

Bref, après trente mois de période probatoire, l'appréciateur considère que l'agente est pleinement intégrée dans la Banque. Elle a également de bonnes relations de travail avec ses collègues et avec les autres services internes. Le supérieur hiérarchique recommande de lui offrir un contrat permanent à la Banque ».

17. Le Gouverneur qualifie ce rapport d'appréciation de troisième version de l'appréciation. Le Directeur de la requérante a répondu à 14h13 à la requérante que « votre proposition est très éloignée de ce qui a été discuté le 26/6 et au début de la semaine. Nous pourrions en parler, je suis dans mon bureau ». A 14h48, la requérante a répondu ce qui suit :

Pour mémoire :

Vous m'avez dit que vous ne disposez pas de mon contrat (toutefois, ce contrat a été communiqué au Gouverneur. Il me reste six mois à faire avant l'expiration du contrat actuel).

Je vous ai dit que je ne comprends pas pourquoi vous ne m'avez jamais dit ni écrit que mes résultats n'étaient pas conformes à vos attentes permettant d'avoir un contrat. J'ai donc été stupéfaite d'apprendre que j'allais être virée (comme ça, parce que vous le souhaitez). Je suis revenue vous voir à plusieurs reprises pour avoir des explications et à chaque fois, vous avez invoqué un autre motif sans souci de cohérence.

Puis, je vous ai demandé si vous aviez besoin de ma place pour quelqu'un d'autre, mais vous n'avez pas répondu à cette question.

Comprenant alors que cela pouvait être la raison principale, j'ai proposé de négocier et de trouver une solution qui soit satisfaisante pour chacun de nous. Vous M'AVEZ DONNE A DEUX REPRISES VOTRE PAROLE que vous me donneriez une appréciation qui m'aiderait à obtenir l'emploi publié sur l'ESC. J'ai accepté d'occuper cette fonction, parce que je ne pense pas qu'il soit acceptable pour l'un d'entre nous de créer des problèmes. Je vous ai dit à plusieurs reprises que je suis pour une solution pacifique qui soit acceptable pour chacun de nous. Je suis allée parler à Luca de l'offre d'emploi comme si c'était de ma propre initiative et vous m'avez promis de m'aider pour cela. Je vous ai même informé de la date et de l'heure de cette réunion et aussi de ce que ma demande était considérée favorablement. C'est une bonne fonction que je suis pleinement capable d'assumer si vous voulez me faire partir d'ici.

Puis, tout d'un coup, vous m'avez envoyé la pire appréciation que j'aie jamais reçue. Selon moi, vous n'avez pas tenu parole et ce que vous m'avez envoyé auparavant est très éloigné de ce qui avait été dit entre nous.

Je suis disposée à ce qu'on se parle comme toujours. J'ai une réunion à 15 heures, mais je serai dans mon bureau par la suite. ... »

18. Le Directeur a réagi ainsi à 14h59 : « Ce n'est pas vrai... Nous allons en parler ».

19. La requérante a réagi à 15h42 de la manière suivante :

« Qu'est-ce qui n'est pas vrai ?? Vous plaisantez, j'espère... »

Si vous me dites des choses avant de les nier, je pense qu'il vaut mieux se parler en présence d'un tiers. J'ai été informée par le « délégué du personnel » que j'avais le droit d'inviter une personne à être présente pendant mon appréciation. Je voudrais donc utiliser mon droit d'être assistée. Malheureusement, cela ne peut se faire immédiatement, pouvons-nous nous parler la semaine prochaine ? Cela me laisserait le temps de trouver quelqu'un et de vous communiquer son nom avant la réunion. ... »

20. Le 4 juillet 2014, le Directeur de la requérante a signé le rapport d'appréciation, qualifié par le Gouverneur de quatrième version. Par comparaison avec la deuxième version envoyée à la requérante le 3 juillet 2014 (voir les paragraphes 13-14 ci-dessus), il a indiqué que le premier objectif était partiellement atteint, le deuxième n'a pas été évalué, le troisième a été qualifié de non atteint « en raison d'un manque d'intérêt de l'Emprunteur », les quatrième et cinquième ont été jugés atteints, le sixième a été évalué : « atteint avec l'aide des supérieurs hiérarchiques », et le dernier, jugé partiellement atteint avec un renvoi vers la partie « observations complémentaires de l'appréciateur ». Ces observations étaient identiques à celles qui figuraient dans la deuxième version du rapport d'appréciation (voir le paragraphe 14 ci-dessus). En ce qui concerne les compétences de la requérante, l'une d'elles (capacité à s'exprimer dans une ou plusieurs langues non officielles de la Banque) était toujours considérée comme « excellente », trois compétences (amélioration des connaissances ; aptitude à la rédaction et respect des délais) étaient jugées « insuffisantes ». Le reste des compétences de la requérante étaient toujours considérées comme « bonnes » ou « acceptables ».

21. Le 7 juillet 2014 à 11h41, la requérante a soumis au supérieur de son Directeur, avant son entretien avec lui (voir le paragraphe 15 ci-dessus), sa version du rapport d'appréciation, c'est-à-dire la troisième version datée du 3 juillet 2014 en tant que version finale du projet de son appréciation. Elle a écrit ceci dans son mail :

« En vue de notre réunion de ce midi et à titre d'information, je vous envoie en pièce jointe la dernière version du projet de mon évaluation. Pour être parfaitement transparent, c'est à [C.] de revenir vers moi là-dessus. »

22. Quelques instants plus tard, à 11h59, le destinataire a adressé au Directeur de la requérante le mail suivant [version originale] :

« J'ai reçu de la part de [la requérante] le message suivant. Je suis surpris par la date du rapport car tu m'avais indiqué que cet entretien avait eu lieu le 26 juin ainsi que le ton et l'appréciation plus positive que dans les précédents rapports. Peux-tu me confirmer la date de l'entretien et s'il s'agit de ton appréciation. »

23. Etant donné que la réunion avec la requérante n'a pas conduit à faire évoluer notablement les positions, le supérieur de son Directeur a également signé la quatrième version du rapport d'appréciation ce même jour, accompagnée d'une note disant ceci : « la confirmation de l'agente comme responsable de pays au titre d'un contrat permanent n'est pas recommandée ». On ne sait pas bien si les différences entre la troisième et la quatrième version ont été évoquées lors de la réunion.

24. La requérante affirme qu'elle n'a jamais reçu le rapport d'appréciation mis à jour sous forme électronique ou par un autre moyen et qu'elle l'a seulement trouvé sur son bureau le 8 juillet 2014. Elle n'a jamais été informée des principales modifications du rapport d'appréciation et/ ou celles-ci ne lui ont jamais été expliquées. Selon le Gouverneur, le Directeur de la requérante a signé la quatrième et dernière version du rapport d'appréciation le 4 juillet 2014 à la suite d'un échange de mails qui, selon lui, i) « ... ont confirmé le refus de l'agente d'accepter les conclusions de l'appréciateur... » ; ii) ont permis de préciser que les modifications apportées unilatéralement par la requérante à la troisième version (la grille et les observations de l'appréciateur) « ont violé l'esprit de la procédure et ont prouvé qu'elle

était exclusivement intéressée par la conclusion » ; et que « ...l'agente n'a pas produit de nouvel élément de preuve concernant la période de référence... » ; ce qui rendait vaine la perspective de trouver un consensus après d'autres échanges. Le Gouverneur renvoie à cet égard à la note interne envoyée le 17 octobre 2014 par le Directeur de la requérante au Président du Panel d'appréciation sans soumettre une copie de l'échange de mails évoqués.

25. La requérante déclare de plus que le même jour elle a été informée par son Directeur qu'il lui avait donné un « C » lors de deux notations consécutives pour la période 2012-2013. Comme elle n'en avait jamais été informée, elle a pris contact avec les Ressources Humaines pour qu'elles vérifient si ces évaluations existaient vraiment et pour demander qu'elles soient retirées de son dossier administratif. Elle a écrit en particulier ceci :

« J'ai l'honneur de porter à votre connaissance par voie de ce courriel que je dépose une requête en révision de mes notations au titre des années 2012 et 2013 qui ne m'ont jamais été notifiées par ma hiérarchie auparavant.

Selon les procédures internes de notre banque, que vous m'avez clarifié vendredi le 4 juillet 2014 lors d'un entretien que j'ai sollicité, chaque agent est noté une fois par an. La notation des agents doit être portée à leur connaissance par leur supérieure hiérarchique. L'agent doit signer sa feuille de notation et a le droit d'apporter ses commentaires. Cette procédure a été appliquée par ma hiérarchie aux autres agents du service.

Lors de notre entretien du 4 juillet 2014, et également par courriel en date du 30 juin 2014, je vous ai informé que mes notations au titre des années 2012 et 2013 ne m'ont jamais été communiquées par la hiérarchie. Ainsi je n'ai jamais eu la possibilité d'exercer mon droit de contestation ou demande de révision. (...)

J'ai seulement pu supposer ma notation de manière indirecte, au moment du paiement des primes, en faisant le lien entre le montant de prime reçu et la notation correspondante. Or, conformément à l'article 46 du Statut du personnel, 'le dossier administratif individuel ne peut contenir aucune pièce dont l'agent n'a pas eu connaissance'.

Au vu de ces éléments, je vous demande de bien vouloir reconsidérer ma notation rétroactivement pour les années 2012 et 2013 ainsi que d'enlever les feuilles de notation de mon dossier administratif individuel, s'il y en a, au motif que ces pièces ne m'ont jamais été communiquées. (...) »

26. Le 9 juillet 2014, la requérante a adressé un autre mail à la Directrice chargée des Ressources Humaines pour lui demander un rendez-vous avec son Directeur et une autre personne des Ressources Humaines afin d'obtenir des clarifications sur l'appréciation qui lui avait été donnée la veille. Elle a qualifié ainsi la situation [version originale] :

« (...) Le premier entretien au sujet de mon évaluation avec M. [T.] a eu lieu le 26 juin 2014. A l'issue de cet entretien, il m'a adressé un premier projet d'évaluation. Sur cette version, aucun objectif pour l'année à venir et aucun commentaire de l'appréciateur n'ont été renseignés. Nous avons convenu d'en parler plus tard. Par la suite j'ai eu des discussions avec M. [T.], sans que ces discussions soient formalisées dans nos agendas. Puis le 3 juillet, il m'a adressé un nouveau projet d'appréciation, complété avec des objectifs et ses commentaires. ...

Depuis nous n'avons pas eu d'entretien avec M. [T.] concernant mon évaluation. Il m'a simplement informé, qu'une lettre de remerciements ou compliment a été adressée à la Banque par le Roma Education Fund avec lequel j'ai beaucoup travaillé ces dernières années. Par courriel en date du 4 juillet 2014, je demande à M. [T.] de pouvoir utiliser mon droit d'être accompagnée par un autre agent pour mon entretien d'évaluation.

Le 8 juillet 2014, je trouve, sur mon bureau, une feuille d'appréciation, signée par mon responsable et son supérieur, datée du 7 juillet 2014, contenant des notes 'insuffisant' ainsi que des remarques 'objectifs partiellement atteints', sans aucune explication ou commentaire justifiant ces insuffisances. Or ceci n'a pas été, jusqu'ici, reflété dans les projets d'évaluations précédents qui m'ont été adressés. Je ne comprends pas cette soudaine dégradation de l'appréciation de ma performance et j'aimerais comprendre ce qui s'est passé. (...) »

27. La Directrice chargée des Ressources Humaines a répondu par mail le 11 juillet 2014. Elle a noté qu'apparemment les explications données à la requérante par les RH n'avaient pas été suffisantes et elle l'a invitée à lire le règlement de l'appréciation au cours de la période probatoire.

28. Le 15 juillet 2014, la requérante a adressé par mail à son Directeur et au supérieur de celui-ci ses observations sur l'appréciation lors du trentième mois. Le 17 juillet 2014, elle a eu un entretien avec eux, qui n'a pas conduit à faire changer les positions des participants. Le 18 juillet 2014, elle a demandé aux Ressources Humaines de l'informer sur l'article 10 de l'arrêté n° 2/2008, mais elle n'a reçu aucune réponse à son mail.

29. Le 30 septembre 2014, la requérante a reçu une note concernant le reste de sa période probatoire qui comprenait la déclaration suivante :

« Votre période probatoire de trois ans s'achèvera le 31 décembre 2014.

Etant donné que votre appréciation correspondant au trentième mois n'a pas encore été parachevée, une décision sera prise plus tard au titre de l'article 15 de l'annexe II du Statut du personnel ».

30. Une fois revenue d'un congé maladie de six semaines, la requérante a demandé à rencontrer le responsable de l'unité administrative principale chargée des Ressources Humaines. A la suite de cette réunion, qui a eu lieu le 16 septembre 2014, elle l'a prié de convoquer une réunion du Panel d'appréciation. Le 10 octobre, le responsable de l'unité administrative principale l'a informée, son Directeur et elle, des procédures devant cet organe.

31. Le 6 octobre 2014, la requérante a demandé au responsable de l'unité administrative principale chargée des Ressources Humaines de saisir le Panel d'appréciation de son appréciation du trentième mois. Le 10 octobre 2014, celui-ci a informé la requérante et son Directeur qu'une réunion du Panel d'appréciation serait convoquée, il a demandé le nom des membres désignés avant le 17 octobre 2014 au plus tard, il a indiqué le calendrier envisagé, la première réunion devant avoir lieu au plus tard le 5 novembre 2014, et il a attiré l'attention des parties sur les points suivants :

« i. L'ensemble de la procédure porte sur l'appréciation au trentième mois de [la requérante]. Elle couvre donc la période de dix mois de septembre 2013 à juin 2014. En conséquence, les preuves documentaires que vous fournirez devraient être axées sur cette période.

ii. Le rôle du Panel d'appréciation n'est PAS et NE PEUT être d'exprimer un avis propre sur les résultats de l'agent apprécié pendant la période en question. Elle a plutôt pour vocation de vérifier si le processus d'appréciation a été mené de la façon appropriée prévue par le règlement existant et si l'ensemble des éléments de la période de référence [de septembre 2013 à juin 2014] ont bien été pris en considération par l'appréciateur quand il a établi son appréciation ».



32. Le 17 octobre 2014, le responsable de l'unité administrative principale chargée des Ressources Humaines a informé l'ensemble des parties intéressées de la composition du Panel d'appréciation dont il devait présider les réunions.

33. Le même jour, Le Directeur de la requérante a soumis au Président du Panel d'appréciation ses observations sur l'affaire de la requérante. Il a notamment indiqué ceci :

« 2. L'entretien d'appréciation au trentième mois a eu lieu le 26/6/2014...

3. Au cours de l'entretien, les objectifs de la période de référence et les résultats ont été examinés en détail. En fin de compte, étant donné les résultats globaux obtenus pendant la période probatoire, l'agente a été informée par l'appréciateur qu'elle ne recevrait pas de recommandation visant à confirmer son contrat permanent. L'agente a reçu un projet de rapport d'appréciation et a été invitée à élaborer / modifier les éléments concernant ses résultats au cours de la période de référence.

4. Pendant plusieurs jours, l'agente n'a pas répondu malgré des rappels de l'appréciateur et l'envoi d'un projet révisé plus complet...

5. Le 4 juillet 2014, l'appréciateur a reçu une réponse de l'agente. ... Le formulaire était identique au projet pour la première partie, mais complètement modifié pour ce qui est de la deuxième, que ce soit la grille du chapitre I ou le chapitre II (« observations complémentaires de l'appréciateur »). L'agente avait remplacé l'évaluation négative faite précédemment par l'appréciateur. Elle avait ajouté une conclusion favorable, au nom de l'appréciateur, permettant la confirmation du contrat permanent en dépit de la conclusion de l'entretien du 26 juin 2014.

6. L'appréciateur a informé le même jour la requérante que la « proposition est très éloignée de ce qui a été discuté » au cours de l'entretien d'appréciation. Cette réponse a été suivie de deux mails « ineptes » envoyés par la requérante, par lesquels celle-ci a confirmé qu'elle refusait les conclusions exprimées par l'appréciateur au sujet de la confirmation du contrat permanent...

7. Etant donné que l'agente n'a pas communiqué le moindre élément concernant la période de référence, l'appréciateur a finalisé le formulaire d'appréciation et l'a soumis le 4/07/2014 à l'attention du Directeur de l'unité administrative.

8. Le même jour, l'agente a demandé un entretien le 4/07/2014 au Directeur de l'unité administrative. Cet entretien s'est tenu le 7/07/2014. Il convient de relever que l'agente a présenté au Directeur de l'unité administrative son projet, citée au point 5 ci-dessus bien que son appréciateur n'ait pas accepté ses modifications. ... A la demande expresse du Directeur, l'appréciateur a donné des éclaircissements sur le refus de l'agente d'accepter les conclusions de l'appréciation. ...

9. Le 7/07/2014, le Directeur de l'unité administrative a signé le formulaire d'appréciation après s'être entretenu avec l'agente. ... Le formulaire a été remis à la fin de ce même jour à l'appréciateur.

10. Le formulaire d'appréciation a été remis à l'agente le 8/7/2014... »

34. Le 3 novembre 2014, la requérante et son Directeur ont, à la suite de la première réunion du Panel d'appréciation, été informés des points suivants :

« Le Panel a notamment décidé :

- de ne pas communiquer à chacune des parties l'ensemble des pièces fournies par l'autre partie ;

- mais d'informer chacun d'entre vous des points clés exprimés par l'autre, tels qu'ils ont été rédigés dans votre note introductive de huit à dix pages (voir en annexe).

Ce faisant, le Panel souhaite mettre davantage l'accent sur sa tâche de façon que chacun de vous soit mieux préparé aux entretiens avec lui. Dans cet esprit, il vous demande de lui soumettre à l'avance vos observations écrites sur les déclarations jointes en annexe faites par l'autre partie. ... »

35. Le même jour, la requérante a écrit ce qui suit au responsable de l'unité administrative principale chargée des Ressources Humaines :

« ... Que se passera-t-il si nous dépassons la date du 31 décembre 2014 (date de la fin contractuelle de la période probatoire) sans qu'une décision soit prise au sujet de mon contrat permanent ?

...

Pourriez-vous, pour éviter toute confusion et tout malentendu, me confirmer par mail que le calendrier est suspendu par la procédure en cours (le Panel d'appréciation) et donc que la fin de la période probatoire sera ajournée en conséquence à la date où s'achèvera la procédure, suivie par la décision du Gouverneur ? Si tel n'est pas le cas, il faut que je prenne immédiatement des mesures ».

36. Le même jour, dans une réponse au mail de la requérante, le responsable de l'unité administrative principale chargée des Ressources Humaines a déclaré ceci :

« Par la présente, je confirme que votre période probatoire sera étendue au cas où les procédures devant le Panel d'appréciation et la décision du Gouverneur qui suivra n'ont pas lieu avant la fin de l'année.

En outre, au cas où le Gouverneur décide finalement de ne pas vous accorder un contrat à durée indéterminée à la suite de votre période probatoire, vous aurez toujours droit soit à un préavis de trois mois soit à une indemnité compensatoire correspondant à la rémunération que vous auriez touchée pendant la durée de ce préavis. ... ».

37. Le 12 novembre 2014, la requérante a soumis ses observations sur la déclaration écrite du Directeur au Panel d'appréciation. Elle a souligné en particulier ceci :

A.II.3. La mention selon laquelle « l'agente a été informée par l'appréciateur qu'elle ne recevrait pas de recommandation visant à confirmer son contrat permanent » est fautive, comme le montrent les pièces fournies par l'appréciateur lui-même. Le premier projet d'appréciation ne contenait absolument aucun élément exprimant ce qui précède. La phrase « L'agente ... a été invitée à élaborer / modifier les éléments concernant ses résultats au cours de la période de référence » est également fautive. Je n'ai jamais reçu aucune invitation à commenter mon appréciation ; au contraire, des pressions ont été exercées sur moi pour que je signe les appréciations sans formuler d'observation.

A.II.4. La mention « L'agente n'a pas répondu malgré des rappels de l'appréciateur » n'est pas vraie non plus. On ne m'a pas demandé de réaction avant que je reçoive la version complète de mon appréciation le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Mon entretien a eu lieu le jeudi soir 26 juin 2014. J'ai reçu une version mise à jour de mon appréciation le mardi 1<sup>er</sup> juillet 2014. En raison de problèmes liés à Outlook, je n'ai reçu le mail comprenant l'appréciation même qui m'avait été soumise que le 1<sup>er</sup> juillet, ainsi que l'indique le mail que m'a adressé l'appréciateur le 3 juillet 2014, en m'invitant à le signer, de façon qu'il le fasse suivre [à son supérieur] et aux Ressources Humaines.

A.II.5-6. L'appréciateur affirme dans la partie A.II.3. que « l'agente (...) a été invitée à élaborer / modifier les éléments concernant ses résultats au cours de la période de référence ». Deux paragraphes plus loin, il reproche à l'agente d'avoir formulé des observations sur son propre formulaire d'appréciation. Je laisse au Panel d'appréciation le soin de juger les deux mails qualifiés de façon insultante « d'ineptes » par l'appréciateur. Je peux seulement dire que tout ce que j'y ai écrit était vrai ».

38. Le 18 novembre 2014, le Panel d'appréciation a étudié les deux déclarations écrites fournies par les parties et il en a discuté.

39. Le 20 novembre 2014, avant donc qu'elle soit entendue par le Panel d'appréciation, ainsi que cela était prévu pour le 24 novembre 2014, la requérante, qui n'avait pas d'expérience dans ce domaine, a demandé des conseils et des informations à l'unité administrative principale responsable des Ressources Humaines. Toutefois, elle n'a pas reçu de réponse à son mail. Le 25 novembre 2014, le Panel d'appréciation a entendu le Directeur de la requérante.

40. Le 27 novembre 2014, le Panel d'appréciation a entendu le supérieur du Directeur de la requérante. Le même jour, la requérante a adressé une lettre au Gouverneur pour l'informer de fautes professionnelles de son Directeur et lui demander d'examiner son cas.

41. Le 3 décembre 2014, le Président du Panel d'appréciation a adressé à la requérante le mail suivant :

« Je confirme par là-même que la période probatoire sera étendue si la procédure devant le Panel d'appréciation n'est pas achevée et que le Gouverneur n'a pas rendu sa décision avant la fin de l'année.

En outre, au cas où le Gouverneur décide finalement de ne pas vous accorder un contrat à durée indéterminée à la suite de votre période probatoire, vous aurez toujours droit soit à un préavis de trois mois soit à une indemnité compensatoire correspondant à la rémunération que vous auriez touchée pendant la durée de ce préavis. ... »

42. Le 9 décembre 2014, le Panel d'appréciation a tenu sa réunion finale au cours de laquelle l'ensemble des membres ont estimé à l'unanimité moins une voix que la procédure et le Règlement existants avaient été matériellement respectés. La requérante a reçu le rapport le 11 décembre 2014. Le même jour, elle reçut une copie des conclusions et de la recommandation personnelles du membre dissident du Panel, qui devaient figurer et / ou être annexées aux conclusions et à la recommandation du Panel. Le membre dissident recommandait ceci :

« Sachant :

- que [la requérante] n'a jamais reçu d'appréciation insatisfaisante, alors qu'il était nécessaire d'en avoir deux pour se voir refuser un contrat de permanente.

- que le comportement du [directeur de la requérante et de son supérieur] et la violation sous-jacente de la réglementation se caractérise par de l'arbitraire, voire peut être considéré comme malhonnête par le personnel dans son ensemble.

- que les responsables du L1D et des RH ont allègrement bafoué la « réglementation » plutôt que de s'en faire les gardiens.

- qu'il est difficile de tolérer l'arbitraire précité, manifesté avant tout par le comportement des responsables de L&D.

Il est urgent et souhaitable de remédier à ces insuffisances en recommandant de donner à la requérante un contrat permanent conformément à la réglementation existante ».

43. La requérante affirme qu'après avoir reçu le rapport, les deux membres du Panel qu'elle avait désignés ont relevé que leur point de vue n'avait pas été pris en considération dans les conclusions rédigées par le Président. Elle a donc contesté les conclusions, les qualifiant d'arbitraires et de biaisées.

44. Le 17 décembre 2014, la Directrice des Ressources Humaines a informé la requérante qu'elle avait recommandé au Gouverneur de mettre fin à son contrat. Elle a ajouté ceci :

« Votre présence à la Banque n'est pas requise pendant le préavis, mais vous recevrez néanmoins, en application de l'article 14, paragraphe 3, de l'annexe II au Statut du personnel, une indemnité égale à la rémunération qui vous auriez touchée pendant le préavis, qui prend fin le 31 mars 2015 ».

45. Le 26 décembre 2014, la requérante a soumis au Gouverneur ses observations sur la note de la Directrice des Ressources Humaines. Elle a conclu ce qui suit :

« Enfin, si vous deviez approuver la décision de Madame la Directrice des Ressources Humaines (...), je me permets de vous préciser que mon contrat de travail stipule que ma période probatoire, soit le 31 décembre 2015.

Ainsi, en tout état de cause, je vous demande de me maintenir au poste que j'occupe actuellement jusqu'à la fin de ma période probatoire, soit le 31 décembre 2015. »

46. Le 30 décembre 2014, elle a soumis d'autres observations au Gouverneur concernant la recommandation qu'il soit mis fin à son emploi, la date du terme du préavis et la date de la période probatoire.

47. Le 2 janvier 2015, la requérante a soumis au Gouverneur une demande en vertu de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel pour contester les conclusions du Panel d'appréciation. Le 15 janvier 2015, le Gouverneur a répondu ce qui suit :

« Suite à votre demande d'arbitrage final, datée du 2 janvier 2015, j'ai examiné avec soin votre position et celle de votre appréciateur et du responsable de l'unité administrative principale. En outre, j'ai dûment examiné le rapport du président du Panel d'appréciation, daté du 11 décembre 2014, et les observations formulées par les membres du Panel. [Ces éléments] ont été matériellement respectés en vue de votre appréciation lors du trentième mois ».

48. Le 16 janvier 2015, la Directrice chargée des Ressources Humaines a transmis la décision du Gouverneur de mettre fin à l'emploi de la requérante au 30 avril 2015. Elle a fait notamment observer ceci :

« J'ai le regret de vous informer qu'après avoir examiné en détail vos conclusions et votre dossier administratif, y compris les quatre rapports d'appréciation, le Gouverneur a décidé de suivre ma recommandation, fondée sur l'avis du responsable de votre unité administrative principale et de mettre fin à votre emploi conformément au préavis prévu.

L'erreur typographique de votre contrat d'embauche datée du 12 décembre 2011 est manifeste dès le premier paragraphe de celui-ci, ainsi qu'à l'article 12.1.a) du Statut du personnel. Il ressort de vos échanges avec [l'unité administrative principale chargée des RH]... que vous étiez pleinement consciente de la bonne date de fin de contrat.

En conséquence, conformément à ce qui précède, votre contrat de travail est prolongé du délai de préavis stipulé et prendra fin le 30 avril 2015... »

49. Le 14 février 2015, la requérante a adressé une nouvelle plainte (à l'origine des recours N° 562/2015, 563/2015 et 564/2015) au Gouverneur en vertu de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du personnel pour contester la décision de celui-ci de mettre fin à son emploi. Elle a souligné notamment ceci :

« Pendant mes trois années à la Banque, mes interlocuteurs internes et les clients extérieurs ont tous été satisfaits de mon travail. ... Je n'ai jamais reçu de rapport d'appréciation défavorable, alors qu'il en faut deux pour ne pas m'octroyer de contrat permanent à l'issue de ma période probatoire (Statut du personnel, annexe II, art. 14).

En application de l'article 15.2 de l'annexe II au Statut du personnel, « si les services de l'agent donnent satisfaction, le Directeur chargé des Ressources Humaines recommande au Gouverneur la nomination définitive de la personne intéressée ».

Selon la réglementation actuelle, les RH devraient, à la fin de ma période probatoire, soit le 31 décembre 2014, recommander au Gouverneur de m'offrir un contrat permanent. C'est pourquoi je ne comprends pas bien pourquoi les RH recommandent de mettre fin à mon emploi actuel plutôt que de m'accorder un contrat permanent. ... »

50. Le 16 mars 2015, le Gouverneur a rejeté sa requête.

## **B. Recours N 563/2015**

51. Les 11 et 15 janvier 2013 respectivement, la requérante a informé son Directeur qu'elle souhaitait participer à deux manifestations professionnelles. Elle n'a reçu aucune réponse.

52. Le 16 août 2013, la requérante s'est portée candidate à un poste vacant de responsable de pays principal. Toutefois, elle a été informée par un mail du 15 novembre 2013 qu'elle ne pouvait se présenter à ce poste, parce qu'elle était toujours en période probatoire, et que l'avis de vacance était réservé aux agents permanents.

53. Dans un mail envoyé le 20 septembre à 12h16, la requérante a informé ses collègues et son Directeur qu'elle avait trouvé sur son bureau une facture concernant un visa pour « le fip... décharge régionale de Tirana », mais qu'elle n'avait pas connaissance de cette question et que le montant était curieux. En réponse, son Directeur a répondu à 13h42 : « Dommage que vous ne m'en ayez pas parlé d'abord... »

54. Entre le 17 octobre 2013 et le 11 juin 2014, la requérante a échangé un certain nombre de mails professionnels avec son Directeur concernant des questions d'organisation, y compris des modifications liées à des manifestations professionnelles, parfois à la dernière minute ou d'une manière à laquelle la requérante ne pouvait s'attendre.

55. Le 19 novembre 2013, la requérante a écrit à son Directeur pour lui demander si elle devait prolonger sa mission en Albanie ou annuler une réunion qui supposait de rester plus longtemps. Le Directeur lui a demandé de revenir à Paris en soulignant qu'il avait « une très mauvaise impression de ce qui se passait [avec ses dossiers] » La requérante a estimé que cette critique injuste était un premier signe de harcèlement.

56. Dans un mail envoyé le 17 juillet 2014 à 16h43, la requérante a communiqué à son Directeur des informations sur une manifestation professionnelle prévue le 23 juillet 2014. Celui-ci a répondu le lendemain à 11h10, alors que le délai pour envoyer les pièces nécessaires pour cette manifestation était midi. La requérante n'a pu mettre à jour les informations et les a envoyées au Directeur le 23 juillet à 14h18.

57. Le 27 novembre 2014, la requérante a envoyé à la Directrice du contrôle de la conformité (chargé du harcèlement) le message ci-après, auquel elle dit ne jamais avoir reçu de réponse :

« Au cours de notre rencontre le lundi 13 octobre, je vous ai informé de ma situation à la direction L&D et je vous ai précisé que les manquements de mes supérieurs pouvaient être interprétés comme du harcèlement moral.

Après notre rencontre, j'ai demandé que soit convoqué un Panel d'appréciation, procédure qui suit son cours. Pour votre information, je vous prie de trouver ci-joint les pièces que j'ai envoyées aux membres du Panel et une copie de la lettre au Gouverneur, expliquant ma situation et la tromperie que constitue ma dernière appréciation. ... »

58. le 12 novembre 2014, la requérante a présenté ses observations sur les déclarations faites par écrit par son Directeur au Panel d'appréciation. Ces observations comprenaient les points suivants :

« Comme je l'ai indiqué le 8 juillet 2014 dans ma note au Panel d'appréciation et dans mon mail aux Ressources Humaines, qui est resté sans réponse à ce jour, jamais pendant toute la durée de la période probatoire à la Banque, je n'ai été informée de la note que m'avait donnée l'appréciateur ou son supérieur. Il m'était donc matériellement impossible d'exprimer un accord ou un désaccord ni de formuler des observations à ce sujet. Il n'y a jamais eu de « consensus » entre l'appréciateur et moi-même sur le caractère approprié du « C », dont je n'avais pas connaissance. Ce traitement inégal est non seulement contraire à la réglementation existante de la Banque, mais il peut aussi être interprété comme du harcèlement moral selon la définition du Conseil de l'Europe... »

59. Dans un certificat médical daté du 9 janvier 2015, le psychiatre de la requérante a déclaré ceci :

« Je soussigné, Docteur en médecine, médecin psychiatre, certifie que l'état de santé de [la requérante] pourrait en cas d'amélioration lui permettre une reprise de travail, mais il serait fortement conseillé pour elle de bénéficier dans ce cas d'une modification de son environnement professionnel... »

60. Dans une lettre datée du 22 avril 2015, la requérante a informé la Banque que le 25 juillet 2014, elle avait été mise en incapacité de travail et qu'elle souffrait d'une incapacité totale. Elle a demandé à l'Organisation en vertu de l'article 13, paragraphes 1-2 du Régime des pensions de prendre les mesures nécessaires pour convoquer la Commission d'invalidité.

61. La requérante estime qu'elle a fait l'objet de discriminations et qu'elle a subi un harcèlement moral de la part de son Directeur. Elle a été exclue de toute formation, alors que ses collègues responsables de pays pouvaient assister à n'importe quelle formation. Elle n'a jamais reçu de réponse de son Directeur à ses demandes de formation. De plus, pendant tout le temps où elle a travaillé pour la Banque, elle n'a jamais reçu de formation bien que selon son Directeur, il a été mis fin à son contrat en raison de compétences de rédaction insuffisantes et d'autres insuffisances supposées. En conséquence, son exclusion de toute formation devrait être considérée comme un traitement discriminatoire fondé sur son genre et sa nationalité et comme une forme de harcèlement moral.

62. La requérante déclare que depuis que son Directeur a pris ses fonctions, aucun responsable de pays de nationalité hongroise n'a été confirmé à son poste à la CEB bien que la Hongrie représente l'un des principaux portefeuilles de la Banque. En fait, trois ressortissants hongrois ont été embauchés ces dernières années : deux d'entre eux sont restés

moins de deux ans et la requérante, trois ans, ce qui correspond à leur période probatoire respective.

63. De plus, quand elle s'est portée candidate en août 2013, au poste de responsable de pays principal dans son service, la requérante a informé son Directeur de sa candidature. Par la suite, ses conditions de travail se sont soudain détériorées et l'attitude de celui-ci à son égard a considérablement changé : il a tenté de la pousser à commettre des fautes dans son travail, il a formulé des accusations dénuées de fondement contre elle, reposant sur de pures inventions, et il l'a exposée à un stress et à des pressions abusives.

64. Selon la requérante, les événements liés à l'appréciation réalisées à son trentième mois de contrat peuvent être considérés comme du harcèlement moral.

## II. DROIT APPLICABLE

65. En vertu de l'article 22 (appréciation) du Statut du personnel de la CEB (version de 2015 - ci-après « Statut du personnel »)

1. Les agents de la Banque sont soumis à des rapports d'appréciation.
2. Les entretiens d'appréciation ont lieu à une fréquence uniforme dans l'ensemble de la Banque au terme d'une période de référence.
3. L'appréciation est établie sur la base d'objectifs et d'autres critères professionnels d'appréciation définis entre l'appréciateur et l'apprécié en début de période de référence.
4. Les principes d'égalité des chances et de non-discrimination s'appliquent à la procédure d'appréciation.
5. Les rapports d'appréciation font partie du dossier administratif individuel des agents.
6. La Direction chargée des Ressources Humaines veille à l'application équitable et homogène du système d'appréciation dans les services.
7. Le Gouverneur fixe par arrêté les modalités d'application du système d'appréciation, dont la Direction chargée des Ressources Humaines supervise le fonctionnement dans l'ensemble de la Banque.

66. En vertu de l'article 23 (fin des contrats) du Statut du personnel de la CEB :

« (...)

2. Les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance à moins qu'ils ne soient renouvelés conformément aux conditions fixées par le Règlement sur les nominations.
3. Les contrats de durée indéterminée et de durée déterminée sont résiliés pour la fin d'un mois civil :

(...)

b. à l'initiative du Gouverneur :

(...)

- iii. pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant de l'agent dans l'accomplissement de son service;

la résiliation pour ces motifs ne peut intervenir que si l'agent a été formellement invité à remédier, pendant une période de mise à l'épreuve qui ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à neuf mois, aux insuffisances constatées et si cette période de mise à l'épreuve est demeurée sans effet positif ;

en cas de résiliation pour ces motifs, l'agent a la faculté de saisir un Comité paritaire à caractère consultatif dont la composition et le fonctionnement sont fixés par le Titre II de l'Annexe II (Garanties accordées aux agents en fin de contrat) ;

la décision de résiliation doit comporter un préavis d'au moins trois mois. Les dispositions de l'alinéa 3-b-iii du présent article ne sont pas applicables à l'accomplissement de la période probatoire visée à l'article 17 ».

67. Les dispositions applicables de l'Annexe II au Statut du personnel de la CEB (« Règlement sur les nominations) prévoient ce qui suit :

#### **Article 11 - La nomination provisoire**

- « 1. Les agents recrutés sont nommés à titre provisoire, sur la base d'un contrat dont la durée correspond à celle de la période probatoire prévue à l'article 12.
2. Ce contrat peut être résilié par chacune des parties, moyennant un préavis de deux mois pendant la première année; passé ce délai, le préavis est de trois mois. Si cette période de préavis dépasse la date d'expiration du contrat initial, ce contrat est prolongé en conséquence.
3. La résiliation du contrat à l'initiative du Gouverneur est décidée par lui dans les conditions prévues par l'article 15 ».

#### **Article 12 - La période probatoire**

- « 1. La période probatoire est un temps d'essai et d'adaptation. Sa durée est de :
  - a. trois ans lorsque le recrutement est destiné à donner lieu à une nomination de durée indéterminée, sous réserve des dispositions particulières concernant les agents recrutés aux grades A7 et A6.
  - b. un an lorsque le recrutement est destiné à donner lieu à une nomination de durée déterminée dont la durée est définie par l'article 15, paragraphe 4.
2. Lorsque la période probatoire a été interrompue pour une raison indépendante de la volonté de l'agent, le Gouverneur peut, sur proposition conjointe du directeur ou chef de service dont relève l'agent et du Directeur chargé des Ressources Humaines, la prolonger pour la durée de l'interruption.
3. Les agents ne peuvent être promus pendant leur période probatoire ».

#### **Article 13 - L'appréciation pendant la période probatoire**

- « 1. Pendant la période probatoire, les agents sont appréciés par leurs supérieurs hiérarchiques au terme des sixième, douzième, vingtième et trentième mois lorsque la durée de la période probatoire est de trois ans et à la fin des cinquième et huitième mois si cette période est d'un an.
2. Les conditions dans lesquelles les agents en période probatoire sont appréciés sont fixées par un arrêté du Gouverneur. Les dispositions de l'article 22 du Statut du Personnel s'appliquent *mutatis mutandis* à l'appréciation des agents en période probatoire.

#### **Article 14 - La fin de la période probatoire**

- « 1. Lorsque, au cours de la période probatoire, les services de l'agent ne donnent pas satisfaction et sous réserve de l'application éventuelle de l'article 12, paragraphe 2, il est mis fin à l'engagement en respectant un délai de préavis. L'agent concerné est aussitôt informé de cette décision.

Pour les agents mentionnés à l'article 12, paragraphe 1, al. a, deux rapports défavorables sont nécessaires ; pour les autres un seul rapport défavorable suffit.

2. Sous réserve des dispositions de l'article 11, paragraphe 2, la durée de préavis est de trois mois.



3. Le préavis peut être remplacé, sur décision du Gouverneur, par une indemnité d'un montant égal à la rémunération que percevait l'agent pendant ce préavis ».

#### **Article 15 - La nomination définitive de durée indéterminée ou déterminée**

- « 1. Avant l'expiration de la période probatoire, le Directeur chargé des Ressources Humaines procède à l'examen du dossier de l'agent et notamment des rapports d'appréciation dont il a fait l'objet conformément aux dispositions de l'article 13 ci-dessus.
2. Si les services de l'agent donnent satisfaction, le Directeur chargé des Ressources Humaines, sur avis du responsable de l'unité administrative principale, recommande au Gouverneur la nomination définitive de la personne intéressée avec un contrat de durée indéterminée ou déterminée, en fonction du type d'emploi initialement proposé à l'agent. Le cas échéant, le Directeur chargé des Ressources Humaines propose qu'il soit fait application du paragraphe 5 ci-dessous ».

68. Les dispositions applicables de l'arrêté n° 2/2008 sur l'appréciation du personnel sont les suivantes :

#### **Article 5 – Le rapport d'appréciation**

- « 1. Le rapport d'appréciation est établi par l'appréciateur d'après l'entretien d'appréciation, sur le formulaire prévu à cet effet.
2. Le rapport d'appréciation est contresigné par le supérieur hiérarchique direct de l'appréciateur.
- (...)
4. Les responsables des unités administratives principales sont en charge de proposer pour chaque agent, en collaboration avec l'appréciateur, un niveau d'appréciation globale qui soit cohérent avec le contenu et les niveaux d'appréciation décrits à l'article 7 ci-dessous.
5. S'il ne souscrit pas au contenu de l'appréciation, l'apprécié peut demander un entretien avec le supérieur hiérarchique direct de son appréciateur, avant qu'il ne contresigne le rapport. Le cas échéant, l'agent peut saisir le Panel d'appréciation (article 9 ci-dessous).
6. Avant de dater et de signer le formulaire d'appréciation, l'apprécié peut donner son avis sur l'appréciation et formuler ses observations dans un délai de cinq jours ouvrables (à l'exception des jours de mission ou de congé) après réception du formulaire d'appréciation contresigné par le supérieur hiérarchique de son appréciateur.
7. Lorsqu'un rapport d'appréciation fait état d'insuffisances importantes, l'agent apprécié est obligatoirement convoqué à un entretien avec le responsable de l'unité administrative principale à laquelle il appartient ».

#### **Article 9 – Rôle de la Direction chargée des Ressources Humaines**

- « 1. La Direction chargée des Ressources Humaines veille à l'application appropriée du dispositif d'appréciation au sein de la Banque. A cet effet, elle analyse le fonctionnement de ce dispositif ainsi que ses résultats, et adresse en tant que de besoin au Gouverneur des recommandations concernant notamment :
  - les modifications à apporter au dispositif d'ensemble pour en améliorer l'efficacité et en corriger d'éventuelles anomalies,
  - les mesures à prendre pour en garantir une utilisation équitable et homogène,
  - les besoins de formation à envisager et les actions d'information à entreprendre concernant le dispositif en question.

2. Le Gouverneur décide de la suite à donner à ces recommandations ».

#### **Article 10 – Panel d’Appréciation**

- « 1. Dans le cas où un agent est en désaccord avec tout ou partie de l’appréciation ou qu’il souhaite contester le niveau d’appréciation qui lui a été attribué, il peut solliciter un entretien avec le supérieur hiérarchique direct de son appréciateur, avant qu’il ne contresigne le rapport.
2. Si le désaccord persiste, il peut demander un entretien avec le Responsable de l’unité administrative principale chargée des Ressources Humaines. Si à l’issue de cet entretien, l’agent estime ne pas avoir obtenu de réponses satisfaisantes, il peut saisir un Panel d’appréciation dans les quinze jours ouvrés suivant cet entretien.
3. Le Panel d’appréciation est composé :
  - du Responsable de l’unité administrative principale chargée des Ressources Humaines (Président),
  - d’un Responsable d’unité administrative principale désigné par le Gouverneur avec qui l’intéressé n’a pas travaillé directement au préalable,
  - de deux agents au maximum désignés par l’apprécié,
  - de deux agents au maximum désignés par l’appréciateur.
4. Le Panel se réunit dans le mois qui suit la réception de la requête écrite de l’agent concerné. Cette requête est remise au Responsable de l’unité administrative principale chargée des Ressources Humaines.
5. Le Panel entend séparément la présentation orale de l’affaire par l’agent, par l’appréciateur et par le supérieur hiérarchique de l’appréciateur et / ou par le Responsable de l’unité administrative principale dans un délai de quinze jours ouvrés.
6. Le Président du Panel informe par écrit, dans les quinze jours de la dernière réunion du Panel, de ses conclusions et ses recommandations (...) ».

## **EN DROIT**

### **I. JONCTION DES RECOURS**

69. Etant donné le rapport étroit entre les quatre recours, le Tribunal décide de les joindre conformément à l’article 14 de son règlement.

### **II. CONCLUSIONS DES PARTIES**

#### **A. Concernant le recours N° 561/2015**

70. La requérante déclare que le formulaire d’appréciation envoyé aux RH n’a jamais été discuté avec elle. A la suite de l’entretien d’appréciation du 26 juin 2014, le formulaire d’appréciation qui lui a été envoyé par son appréciateur et confirmé par mail le 3 juillet 2014 ne comprenait pas d’« objectif non atteint » ni d’appréciations « partiellement atteint » ou « insuffisant ». L’appréciation finale signée par l’appréciateur et son supérieur, qui a été envoyée aux RH et remise à la requérante le 8 juillet 2014, était un document totalement différent, y compris des changements qui n’avaient pas été abordés avec elle, ainsi que le

requiert l'article 5, paragraphe 6, de l'arrêté n° 2/2008. L'appréciation finale comprenait la recommandation de ne pas confirmer la requérante à son poste.

71. La requérante fait observer en outre que les délais n'ont pas été respectés. Elle relève à cet égard que la date de son entretien aurait dû être fixée cinq jours ouvrés à l'avance au moins, alors qu'elle a reçu une invitation trois jours avant le début de l'entretien, au mépris de l'article 2 de l'arrêté n° 2/2008. De plus, l'appréciation ne couvrait pas la période de dix mois requise. L'appréciation du vingtième mois a en fait été signée en décembre 2013 avec quatre mois de retard, si bien que l'appréciation au trentième mois ne couvrait pas des travaux importants qu'elle a réalisés au cours de ces quatre mois.

72. Elle maintient qu'elle n'a pas été invitée à un entretien avec le responsable de l'unité administrative principale à laquelle elle appartenait, ainsi que le prévoit l'article 5, paragraphe 7, de l'arrêté n° 2/2008. C'est elle qui a finalement demandé cet entretien, qui a eu lieu le 7 juillet 2014.

73. En outre, l'appréciation au trentième mois ne comprenait pas d'exemples concrets de points supposant une amélioration ni une indication précise de ce qui devait être fait pour atteindre le niveau requis, ainsi que le prévoyait l'article 7 de l'arrêté n° 2/2008. La requérante n'a jamais été invitée à remédier à ses insuffisances supposées. Aucun besoin de formation professionnelle n'a été porté à son attention pour améliorer ses résultats.

74. La requérante souligne qu'elle n'a pas reçu les deux rapports défavorables qui sont requis pour mettre fin à la période probatoire sans accorder de contrat permanent. Avant l'appréciation au trentième mois, on n'a jamais jugé son travail « insuffisant », ni estimé qu'un objectif était « non atteint » dans ses rapports d'appréciation. En conséquence, la conclusion de ne pas la recommander pour un emploi permanent était infondée et contraire à l'article 14 de l'annexe II au Statut du personnel.

75. Selon la requérante, alors que ni son Directeur ni elle n'ont communiqué au président du Panel d'appréciation l'ensemble des pièces utiles, elle a appris que seul un petit nombre de ses pièces à elle avait été distribué aux membres du Panel. En outre le Panel a décidé de limiter l'étendue de son contrôle et il n'a pas examiné le contenu du rapport d'appréciation. De plus, les délais figurant à l'article 10, paragraphe 5, de l'arrêté n° 2/2008 n'ont pas été respectés. Selon la requérante, le président du Panel a fait preuve de partialité et est parvenu à une conclusion arbitraire et biaisée sans prendre en considération l'avis des deux membres qu'elle avait désignés. La procédure d'auditions devant le Panel a eu lieu du 24 au 27 novembre 2014. Selon la requérante, c'était là contraire à l'article 10, paragraphe 5, de l'arrêté n° 2/2008, car les auditions doivent se tenir dans les quinze jours ouvrés après la première réunion, qui dans son cas, s'est déroulée le 3 novembre 2014. Enfin, le Panel a décidé de ne pas se prononcer sur la recommandation du Directeur de la requérante de ne pas lui accorder de contrat permanent.

76. Le Gouverneur maintient que le présent recours est irrecevable pour quatre raisons. Premièrement, la requérante n'a pas déposé de plainte contre la décision finale du 15 janvier 2015 concernant le rapport de l'appréciation au trentième mois et n'a donc pas épuisé les recours internes. Deuxièmement, les conclusions et les recommandations du président du Panel ne constituent pas une décision administrative et ne peuvent donc être considérés comme pouvant faire l'objet d'un recours. Troisièmement, la requérante n'a pas déposé

plainte contre les décisions concernant l'attribution d'un « C » pour noter ses résultats et elle n'a donc pas épuisé les recours internes. Enfin, en ce qui concerne sa plainte contre la décision de mettre fin à son emploi, elle n'a pas attendu la décision du Gouverneur sur la question avant d'exercer un recours devant le Tribunal, si bien qu'elle n'a pas épuisé les recours internes.

77. Le Gouverneur reconnaît que l'invitation à l'entretien d'appréciation a été envoyée moins de cinq jours ouvrés avant la date proposée. Néanmoins, le Directeur de la requérante a clairement indiqué que l'entretien pouvait avoir lieu plus tard, mais la requérante a accepté immédiatement et sans qu'aucune pression ait été exercée sur elle que l'entretien ait lieu le 26 juin 2014. En outre, l'entretien a été suivi par des échanges écrits et verbaux entre la requérante et son Directeur entre le 26 juin et le 4 juillet 2014, y compris l'échange de quatre versions successives du rapport d'appréciation.

78. En réponse à la volonté de la requérante de faire figurer la notion de « rapport d'appréciation favorable » qui par la suite, a été « illégalement modifié », le Gouverneur souligne que la version finale du rapport comprenait déjà des critiques documentées. En outre, dans la première version, la partie « observations complémentaires de l'appréciateur » n'avait pas été complétée tandis que dans le deuxième projet de rapport du 1<sup>er</sup> juillet 2014, les mêmes éléments critiques qui figuraient déjà dans les appréciations précédentes de la requérante, à savoir « ... la qualité des résultats, le respect des délais, et la planification et la gestion des absences » ont dû être répétés pour la période donnant lieu à l'appréciation.

79. En ce qui concerne la déclaration de la requérante selon laquelle elle a reçu un « rapport d'appréciation favorable », le Gouverneur note qu'elle a pris contact le 30 juin 2014 avec la Directrice chargée des Ressources Humaines, c'est-à-dire le premier jour ouvré qui a suivi l'entretien d'appréciation. En outre, elle a pris contact le 3 juillet 2014 avec le supérieur de son Directeur pour demander un entretien, devançant ainsi toute demande de celui-ci de discuter de ses insuffisances en vertu de l'arrêté n° 2/2008. Selon le Gouverneur, il est difficile de comprendre pourquoi elle a demandé immédiatement de tels entretiens si le rapport d'appréciation était aussi favorable qu'elle l'affirme.

80. Le Gouverneur fait encore observer que la requérante a soumis le 4 juillet 2014 sa version du troisième projet de rapport d'appréciation au supérieur de son Directeur. Sa version comprenait des modifications unilatérales importantes, que ce soit dans la partie « compétences » ou dans celle qui était réservée aux « observations complémentaires de l'appréciateur », qu'elle n'avait pas le droit de modifier en tant qu'appréciée. Le fait qu'elle a modifié unilatéralement les observations de son appréciateur porte à douter qu'elle ait voulu rechercher de bonne foi un accord consensuel. En conséquence, elle a manipulé le formulaire d'appréciation en remplaçant unilatéralement une évaluation défavorable de ses résultats professionnels par un libellé recommandant qu'elle soit confirmée à son poste.

81. En ce qui concerne les événements du 4 juillet 2014, le Gouverneur déclare que le Directeur de la requérante a informé celle-ci que la proposition de texte de l'appréciation qu'elle lui avait envoyée par mail ce jour-là « était très éloignée de ce qui a été discuté le 26 juin 2014 et au début de la semaine ». A la suite d'un échange de mails avec la requérante, le Directeur de la requérante a abandonné toute tentative d'arriver à un consensus et a signé le même jour la quatrième et dernière version du rapport.

82. Le Gouverneur fait valoir que le refus de la part de la requérante d'accepter la teneur ou les conclusions de l'appréciation ne rend pas celle-ci « illégale ». De plus, la requérante a exercé tous les moyens de recours dont elle pouvait se prévaloir.

83. Il conclut qu'il n'y a pas eu de violation de la réglementation, de principes généraux du droit ou de la pratique, ni d'erreur matérielle ou procédurale sérieuse. Tous les éléments pertinents ont été pris en considération ; aucune conclusion erronée n'a été tirée du dossier et enfin la Banque n'a pas fait preuve d'un abus d'autorité.

84. En réponse à l'évocation par le Gouverneur des versions successives du rapport d'appréciation, la requérante maintient que ni l'arrêté n° 2/2008, ni le Statut du personnel et ses annexes ne comprennent de dispositions permettant que des versions successives de la même appréciation soient rédigées plusieurs jours après que le seul et unique entretien d'appréciation a eu lieu le 26 juin 2014. Elle souligne que la version favorable et la version défavorable renvoient à l'entretien du 26 juin. L'élaboration de plusieurs versions d'une appréciation, présentant des évaluations différentes fondées sur le même entretien, n'est pas conforme à la réglementation de la Banque et est contraire à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 02/2008, qui garantit le respect des principes d'égalité des chances et de non-discrimination au cours de la procédure d'appréciation.

85. La requérante nie que la première version lui ait été envoyée « pour qu'elle puisse soumettre ses observations », étant donné que toute observation doit être rédigée par l'apprécié sur le formulaire d'appréciation contresigné par le supérieur hiérarchique de l'appréciateur. Elle fait valoir que son Directeur s'est comporté de façon brutale et disproportionnée et qu'une fois qu'il a reçu ses observations sur l'évaluation de ses résultats, sa réaction était excessive et punitive : il a rajouté soudain des modifications radicales dans le rapport, il lui a donné une orientation négative, il l'a signé et il l'a envoyé secrètement pour signature à son supérieur, puis aux Ressources Humaines afin qu'il soit versé au dossier administratif de la requérante. Selon elle, il est probable qu'à ce moment-là, il ait décidé de recommander qu'elle ne soit pas confirmée à son poste avec un contrat permanent auprès de la Banque. Le fait qu'elle a exprimé son point de vue ne justifie ni les actions de son appréciateur ni le changement du rapport d'appréciation dans un sens négatif un jour seulement après qu'il en a confirmé par mail la version favorable.

## **B. Recours n° 562/15 et 564/15**

86. La requérante souligne qu'en vertu de l'article 23, paragraphe 2, du Statut du personnel, « Les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance à moins qu'ils ne soient renouvelés conformément aux conditions fixées par le Règlement sur les nominations ». Elle a été recrutée par un contrat à durée déterminée qui devait expirer le 31 décembre 2015. En conséquence, il n'y avait aucune raison d'y mettre fin avant la date d'expiration, étant donné qu'aucun des motifs spécifiés à l'article 23, paragraphe 3, alinéa b, ne s'appliquait.

87. En ce qui concerne la procédure de recrutement, qui impliquait un certain nombre de personnes et le fait que son contrat d'embauche a été versé à son dossier administratif et examiné au moins à l'occasion de ses appréciations, elle conteste le fait qu'il y a eu une erreur typographique en matière de fin de contrat et souligne qu'il a été conclu pour quatre ans. Tous ceux qui travaillaient à la Banque en étaient conscients, y compris le Gouverneur, qui l'a signé.

88. la requérante conclut que la décision du Gouverneur de mettre fin à son emploi huit mois avant l'expiration du contrat n'était pas conforme à la réglementation existante.

89. La requérante considère aussi que la décision du Gouverneur de ne pas lui accorder de contrat permanent n'a pas été prise sur la base de motifs ou de faits objectifs. La décision n'est ni expliquée ni motivée. Selon elle, aucune information ne lui a été donnée pour justifier la décision. Elle déclare que ses résultats réguliers et globalement satisfaisants étaient reflétés par de bonnes appréciations. Elle estime qu'elle s'est acquittée de sa tâche comme il convient et qu'elle a atteint les objectifs qui lui avaient été fixés par son Directeur, faisant toujours preuve d'une loyauté totale envers la Banque et sa direction. Elle n'a jamais reçu de rapport d'appréciation défavorable, alors qu'il en aurait fallu deux pour justifier une décision de ne pas lui octroyer de contrat permanent à la fin de sa période probatoire, ainsi que le prévoyait l'article 14 de l'Annexe II au Statut du personnel.

90. Elle déclare que jamais son Directeur ne lui a dit que ses appréciations étaient insuffisantes ou qu'elles pouvaient impliquer qu'elle n'obtiendrait pas de contrat permanent. Son Directeur n'a jamais exprimé la moindre critique de son travail ni indiqué d'insuffisances qui auraient pu l'inciter, le Gouverneur et lui, à décider de ne pas lui accorder de contrat permanent. En ce qui concerne ses appréciations, elle a obtenu dans le tableau « appréciation des compétences » de la partie II, une majorité écrasante de mentions « excellent » ou « bien ».

91. Le Gouverneur rejette les arguments de la requérante concernant l'erreur typographique concernant la date d'expiration de son contrat initial. Il nie aussi qu'elle ait obtenu un contrat à durée déterminée de quatre ans, dont une période probatoire de trois ans à la suite d'un accord avec les Ressources Humaines. Selon lui, la requérante ne justifie en rien ni ne prouve qu'il y ait eu un tel accord. Le Gouverneur affirme que la proposition d'un contrat à durée déterminée pour quatre ans, y compris une période probatoire de trois ans, serait un non-sens et serait contraire à la réglementation de la Banque. En tout état de cause, si le recrutement visait à donner à la requérante un contrat à durée déterminée, la période probatoire aurait duré un an seulement, avec des appréciations au bout du cinquième et du huitième mois. De plus, la Banque a pour pratique d'offrir aux membres du personnel nommés à des postes des contrats à durée déterminée de trois ans, qui peuvent être convertis en contrat à durée indéterminée si l'embauche est confirmée.

92. Le Gouverneur conteste aussi l'argument de la requérante selon lequel la Banque ne peut invoquer ni l'avis de vacance, ni l'offre d'emploi étant donné qu'ils n'ont pas de valeur contractuelle. Sur le fond, la pertinence de la documentation précontractuelle, telle que l'avis de vacances ou l'offre d'emploi, qui montre l'intention commune des parties avant de parvenir à un accord est un principe général de l'interprétation des contrats.

93. En ce qui concerne l'argument de la requérante selon lequel elle devrait avoir reçu deux rapports d'appréciation défavorables conformément à l'article 14, paragraphe 1, de l'annexe II au Statut du personnel, le Gouverneur note que la Banque a déjà expliqué, à propos du recours N° 561/2015, que l'article 14 s'applique uniquement à la suspension anticipée d'un emploi avant la fin de la période probatoire, tandis que c'est l'article 15 de l'annexe II au Statut du personnel qui est applicable à la présente affaire, c'est-à-dire à la cessation de l'emploi au terme de la période probatoire.

94. Le Gouverneur conteste aussi l'argument de la requérante selon lequel l'article 14 est applicable car, au lieu du préavis, la Banque a versé à la requérante un montant égal à la rémunération à laquelle elle aurait eu droit sur la base du troisième paragraphe de cette disposition. Il maintient que bien que la possibilité de toucher une rémunération à la place du préavis de trois mois applicable ici soit expressément prévue à l'article 15, paragraphe 3, de l'annexe II au Statut du personnel, la requérante avait droit à un préavis avant que la décision du Gouverneur de mettre fin à son emploi ne prenne effet. Cette décision a été retardée par la durée de la procédure devant le Panel d'appréciation.

### **C. Recours N° 563/2015**

95. La requérante affirme qu'elle a été exclue de toute formation alors que ses collègues responsables de pays ont pu participer sur simple demande à tous les stages de formation souhaités. Elle n'a jamais reçu de réponse de son Directeur à ses demandes de formation. Pendant tout le temps où elle a travaillé à la Banque, elle n'a jamais reçu aucune formation comme le montrent ses appréciations, où son Directeur n'a rien proposé sur ce plan, bien qu'il ait soutenu après l'appréciation du trentième mois qu'il était mis fin au contrat de la requérante en raison des capacités de rédaction insuffisantes de celle-ci et d'autres insuffisances supposées.

96. La requérante fait observer que depuis que son Directeur est en fonction, aucun responsable de pays de nationalité hongroise n'a été confirmé en poste à la Banque, bien que la Hongrie représente l'un des principaux portefeuilles de l'établissement. Trois ressortissants hongrois ont été nommés comme responsables de pays ces dernières années : deux d'entre eux sont restés moins de deux ans et la requérante pendant trois ans, ce qui correspond à leur période probatoire respective (deux ans dans les deux premiers cas, trois, dans le sien). Selon elle, cela est contraire à l'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel qui prévoit « une répartition [géographique] équitable des postes et des fonctions ».

97. La requérante allègue de plus qu'elle a fait l'objet de discriminations en raison de son genre. Elle soutient à cet égard qu'il y a un décalage important entre les grades des responsables de pays selon leur sexe. Au moment où elle a quitté la Banque, il y avait de fait une inégalité significative entre les femmes et les hommes responsables de pays aux grades les plus élevés (A4-A5). Quatre de ces agents ayant un grade supérieur étaient des hommes et un seulement, une femme. En outre, depuis que son Directeur a été nommé, seuls des hommes ont été promus à des grades supérieurs, ce qui est contraire à l'article 12, paragraphe 1, du Statut du personnel et à l'article 17, paragraphe 2, de l'Annexe II au Statut du personnel.

98. La requérante fait valoir qu'à partir du mois d'août 2013, date à laquelle elle s'est portée candidate au poste de responsable de pays principal, ses conditions de travail se sont soudain dégradées et son Directeur a considérablement changé d'attitude à son égard, qu'il a tenté de la pousser à la faute dans son travail et qu'il a formulé contre elle des accusations sans fondement fondées sur de pures inventions. De plus, il n'a cessé de lui donner des ordres contradictoires, surtout quand elle devait voir des responsables publics ou qu'elle organisait des missions, peut-être pour la faire apparaître comme non professionnelle auprès des interlocuteurs extérieurs. Le fait qu'il a affirmé à deux reprises qu'il lui avait donné un « C »,

note correspondant à des résultats « acceptables » peut également, selon elle, être interprété comme du harcèlement moral. Il en va de même pour l'appréciation au trentième mois.

99. Le Gouverneur fait d'abord valoir que l'allégation de harcèlement de la requérante est irrecevable. Il indique que plusieurs nouvelles allégations de harcèlement sont soulevées pour la première fois dans le recours. Elles ne figurent pas dans la plainte déposée en vertu de l'article 59 du Statut du personnel. En outre, la requérante n'a pas suivi la procédure prévue selon la politique de conformité de la Banque, que ce soit pour les allégations de harcèlement figurant dans la plainte ou les nouvelles allégations formulées dans le présent recours.

100. Même si le Tribunal déclarait recevable le présent recours, les allégations de harcèlement dirigées par la requérante contre son Directeur devraient en tout état de cause être considérées comme infondées. En effet, la requérante n'a pas administré d'éléments de preuve pour étayer le fait qu'elle aurait été harcelée par son Directeur ou par un autre membre du personnel.

101. Le Gouverneur fait valoir que la requérante n'a pas administré d'élément de preuve montrant que son Directeur l'a « exposée à un stress et à des pressions abusives », notamment en se livrant à une « surveillance tatillonne » et en lui donnant des « ordres contradictoires ».

102. Le Gouverneur nie que le Directeur de la requérante ait exercé la prétendue « surveillance tatillonne » dans la mesure où il est intervenu comme responsable de pays lui-même parce qu'il avait travaillé auparavant en tant que responsable de pays pour l'Albanie sans informer la requérante des accords conclus avec ses homologues albanais. Il déclare que l'échange de mails dans lequel le Directeur « a demandé [à la requérante] d'annuler toute une mission » puis a changé d'avis montre qu'il lui a proposé deux solutions afin d'assurer l'efficacité de la mission potentielle.

103. Le Gouverneur déclare de plus que la requérante n'a pas administré la preuve qu'elle a été « exclue de toute formation ». En fait, elle a suivi plusieurs stages de langue et de management. De plus, à l'inverse de ce qu'elle a affirmé au sujet d'une conférence organisée le 18 février 2013 à Bruxelles, elle a participé à cette manifestation, comme cela ressort de l'autorisation de mission approuvée par son Directeur.

104. Le Gouverneur ajoute que la requérante n'a pas administré la moindre preuve que le harcèlement dont elle s'est estimée victime ait été à l'origine ou ait véritablement influencé son état médical. De plus, en ce qui concerne son incapacité de travail totale alléguée à partir du 25 juillet 2014, la Banque souligne que cette incapacité peut uniquement être évaluée et reconnue en suivant une procédure devant la Commission d'invalidité. Or, la Banque ne peut comprendre comment la requérante a pu être dans un état d'incapacité totale depuis la date précitée, étant donné qu'elle a travaillé à la Banque après cette date. Selon les registres de la Banque, la requérante a travaillé entre le 8 septembre et le 14 décembre 2014, à l'exception du 10 septembre, du 31 octobre et des 10, 13 et 14 novembre 2014.

105. Le Gouverneur relève également les propres contradictions de la requérante qui affirme avoir été dans un état d'incapacité totale alors que dans le même temps, elle demande à être réintégrée au sein de la Banque. De plus, elle invoque la nécessité urgente de rechercher un nouvel emploi pour motiver la demande d'anonymat adressée au Tribunal. Le Gouverneur attire l'attention du Tribunal sur le fait qu'à la suite de la demande du 22 avril 2015, la



Banque l'a informé de la procédure de convocation de la Commission d'invalidité dans une réponse datée du 29 mai 2015.

106. Enfin, le Gouverneur fait observer que la requérante a fait plusieurs assertions infondées dans son recours, qu'elle ne se donne même pas la peine d'étayer.

### III. EVALUATION DU TRIBUNAL

#### A. Recours N° 561/2015

107. Dans son formulaire de recours originel du 13 mars 2015, la requérante demande au Tribunal d'établir i. que les conclusions du président du Panel d'appréciation n'ont pas été formulées conformément à la réglementation existante parce qu'elles n'ont pas pris en considération les conclusions des deux membres du Panel désignés par la requérante ; ii. que son rapport sur l'appréciation au trentième mois n'était pas conforme à la réglementation de la Banque d'alors et qu'il est donc nul et non avenu.

108. Dans son mémoire complémentaire du 13 avril 2015, elle demande au Tribunal d'établir i. que le rapport sur l'appréciation au trentième mois n'était pas conforme à la réglementation en vigueur de la Banque et qu'il est donc nul et non avenu ; ii. que pour ce qui est de la portée et du respect des délais, le contrôle réalisé par le Panel d'appréciation n'était pas conforme à la réglementation existante de la Banque ; iii. que les conclusions du président du Panel n'étaient pas formulées conformément à la réglementation existante et qu'elles sont donc nulles et non avenues ; et iv. que l'évaluation des résultats par un « C » mentionnée par le Directeur de la requérante dans sa note ne lui a jamais été communiquée ni confirmée par les Ressources Humaines et qu'elle est donc nulle et non avenue.

#### a) *Recevabilité*

109. Le Tribunal note qu'en vertu de l'article 60, paragraphes 1 et 3, du Statut du personnel de la Banque, le requérant peut, quand une réclamation est rejetée en vertu de l'article 159 soit expressément en totalité ou en partie, soit implicitement, exercer un recours devant le Tribunal administratif. Il doit le faire dans un délai de 60 jours à compter de la date de la notification de la décision du Gouverneur relative à la réclamation ou de l'expiration du délai fixé à l'article 59, paragraphe 4.

110. Le Tribunal note que le mémoire complémentaire qui développait les conclusions et les arguments d'origine de la requérante, mais qui en même temps, étendait la portée du recours, a été déposé le 13 avril 2015, soit après l'issue du délai de 60 jours prévu à l'article 60, paragraphe 3, du Statut du personnel de la Banque. En conséquence, les griefs de la requérante concernant les insuffisances alléguées du contrôle du Panel et le manquement de la Banque à son obligation de l'informer de la note « C » de son appréciation sont irrecevables, car prescrits. Le Tribunal n'a donc pas besoin d'examiner les objections préliminaires du Gouverneur concernant ces griefs.

111. En outre, le Tribunal souscrit à l'argument du Gouverneur selon lequel les conclusions du président du Panel d'appréciation ne constituent pas une décision administrative et ne peuvent faire l'objet d'un recours. Le Tribunal note à cet égard que ces conclusions constituent seulement une étape de la procédure devant le Panel qui les considère comme la

recommandation du président dans ses conclusions. En conséquence, ce grief est irrecevable et doit être rejeté. Pour des raisons analogues, le grief de la requérante selon lequel les avis de deux membres du Panel qu'elle a désignés n'ont pas été pris en considération doit aussi être rejeté. En outre, ce dernier grief est aussi infondé, car il ressort clairement des conclusions que les avis de l'ensemble des membres du Panel ont été pris en considération (voir le paragraphe 42 ci-dessus).

112. En ce qui concerne l'objection préliminaire du Gouverneur selon laquelle la requérante n'a pas porté plainte avant la décision finale du 15 janvier 2015 concernant son rapport sur l'évaluation au trentième mois et n'a donc pas épuisé les recours internes (voir le paragraphe 76 ci-dessus), le Tribunal considère que comme dans les affaires de droits de l'homme, la logique de la règle de l'épuisement des voies de recours dans les litiges relevant du droit administratif concernant l'Organisation est de donner au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe ou au Gouverneur de la Banque la possibilité d'empêcher ou de réparer les violations dont l'Organisation serait responsable.

113. L'objet du présent recours est la procédure conduisant à l'appréciation au trentième mois de la requérante. Il a d'abord été soumis pour décision au Panel d'appréciation, puis au Gouverneur. Le Tribunal relève que le Gouverneur a considéré que la plainte de la requérante en vertu de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du personnel était un « arbitrage final » et qu'il a « dûment examiné le rapport du président du Panel d'appréciation [...] ainsi que les observations formulées par les membres du Panel » et qu'il a été amené à conclure que « les règles et procédures existantes applicables aux appréciations avaient été matériellement respectées » (voir le paragraphe 47 ci-dessus). Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la requérante a soumis comme il convient aux organes compétents sa plainte au sujet de l'appréciation au trentième mois. Il rejette donc l'objection du Gouverneur concernant le non-épuisement des recours au sujet du rapport d'appréciation en cause. Il note enfin que la quatrième objection préliminaire du Gouverneur concerne le recours 562/2015 et qu'il n'est pas nécessaire de la traiter pour l'instant.

114. Il conclut que le présent recours est recevable pour ce qui est de l'appréciation de la requérante au trentième mois. Il rejette le reste des griefs en raison de leur irrecevabilité.

b) *Faits de la cause*

115. Le Tribunal note d'emblée qu'en général, l'appréciation périodique est une méthode servant à évaluer les résultats du travail des salariés. Elle permet d'obtenir des renseignements et d'analyser les résultats professionnels et les qualités personnelles des salariés. Certains principes et conditions sont à respecter au cours de la procédure d'appréciation, notamment la transparence, la communication effective et suffisante des informations et le respect mutuel entre l'appréciateur et l'apprécié. Le respect de ces exigences est particulièrement important pour un apprécié qui est en période probatoire et qui n'est pas sûr d'obtenir sa nomination finale. Le Tribunal souligne que le processus d'appréciation doit revêtir la forme d'un dialogue constructif entre l'appréciateur et l'apprécié.

116. Le Tribunal note que les parties contestent certains faits concernant la conduite de la procédure d'appréciation en cause. Il va donc s'attacher à évaluer les éléments de preuve afin d'établir la situation factuelle.

117. Le processus d'appréciation au trentième mois a commencé par l'entretien d'appréciation du 26 juin 2014. Le même jour, l'appréciateur de la requérante lui a envoyé un projet d'appréciation daté du 26 juin, qui ne comprenait pas « d'observations complémentaires de l'appréciateur » (voir le paragraphe 12 ci-dessus). Le 3 juillet 2014, l'appréciateur a dressé à la requérante une évaluation mise à jour datée du 26 juin 2014, qui comprenait des « observations complémentaires de l'appréciateur ». Celles-ci reflétaient des hésitations sur la nomination à titre permanent de la requérante comme responsable de pays (voir les paragraphes 13-14 ci-dessus). En réponse au mail du 3 juillet, la requérante a envoyé à l'appréciateur le formulaire d'appréciation daté du 3 juillet et comprenant des « observations complémentaires de l'appréciateur », qui étaient très positives et qui recommandaient de lui accorder une nomination permanente (voir le paragraphe 16 ci-dessus). Alors qu'elle qualifiait le texte « d'appréciation avec [ses] observations », celles-ci manquaient dans le formulaire d'appréciation (voir le paragraphe 16 ci-dessus).

118. L'appréciateur de la requérante a rapidement répondu que le contenu de l'appréciation de celle-ci n'était pas celui dont il avait été question et il lui a proposé un entretien. Cependant, la requérante a préféré poursuivre la discussion par mail et a envoyé une réponse critiquant le comportement de son appréciateur (voir le paragraphe 17 ci-dessus). En réponse à la proposition répétée de son appréciateur d'en parler (voir le paragraphe 18 ci-dessus), la requérante a demandé un entretien auquel un tiers serait présent (voir le paragraphe 19 ci-dessus). Le même jour pourtant, sans réagir de quelque manière que ce soit à sa demande, l'appréciateur a signé le rapport, en indiquant que le premier objectif était « partiellement atteint », que trois compétences étaient « insuffisantes » et en rétablissant ce qu'il avait écrit auparavant dans la partie « observations complémentaires de l'appréciateur » (voir les paragraphes 14 et 20 ci-dessus). Cette appréciation a été signée le 7 juillet 2014 par le supérieur de l'appréciateur après un entretien avec la requérante, où il a été informé des différentes versions de l'appréciation. Il a recommandé de ne pas confirmer la requérante à son poste (voir le paragraphe 23 ci-dessus).

119. A cet égard, le Tribunal rappelle les principes qu'il a établi au sujet du processus de décision (voir TACE N° 226/1996, sentence Zimmerman c. Secrétaire Général du 24 avril 1997, paragraphe 37 ; TACE N° 539/2013, Sentence Andrea c. Secrétaire Général du 30 avril 2014, paragraphe 50) :

« Le Tribunal Administratif rappelle qu'en matière de gestion du personnel, le Secrétaire Général, investi du pouvoir de nomination (article 36 c du Statut du Conseil de l'Europe et article 11 du Statut du Personnel), dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Dans l'étendue de ce pouvoir en matière de recrutement, il est qualifié pour connaître et apprécier les nécessités de service et les aptitudes professionnelles des candidats à un emploi vacant. Toutefois, l'exercice de ce pouvoir doit toujours s'exercer dans la légalité. Sans doute, en cas de contestation, la juridiction internationale ne peut-elle substituer son appréciation à celle de l'Administration. Cependant, elle a le devoir de vérifier si la décision contestée a été prise conformément aux dispositions réglementaires de l'Organisation ainsi qu'aux principes généraux du droit tels qu'ils s'imposent dans l'ordre juridique des organisations internationales. En effet, il appartient au Tribunal d'examiner non seulement si cette décision émane d'un organe compétent et si elle est régulière en la forme, mais aussi si la procédure a été correctement suivie et, au regard de la légalité interne, si l'appréciation de l'autorité administrative a tenu compte de tous les éléments pertinents, si des conclusions erronées n'ont pas été tirées des pièces du dossier, ou enfin s'il n'y a pas eu détournement de pouvoir (CRCE, N° 147-148/1986, sentence Bartsch et Peukert c/ Secrétaire Général du 30 mars 1987, paragraphe 51-53; N°173/1994, sentence Ferriozzi-Kleijssen

c/ Secrétaire Général du 25 mars 1994, paragraphe 29; et, en dernier lieu, TACE, N° 216, 218 et 221/96, Palmieri (III, IV et V) c/Secrétaire Général du 27 janvier 1997, paragraphe 41). »

120. Le Tribunal a déjà rappelé que ces principes s'appliquent aussi à l'appréciation du personnel, tout en sachant que l'Organisation ne peut faire là usage du pouvoir discrétionnaire dont elle jouit dans d'autres domaines. En effet, en raison de la nature même de l'exercice d'appréciation, l'Organisation doit rester aussi rigoureuse que possible, y compris dans le domaine du processus d'appréciation. Le contrôle de la légalité matérielle doit donc être plus strict que dans d'autres domaines (voir sentence Andrea, précitée, paragraphe 51).

121. Dans le même temps, le Tribunal ne perd pas de vue le fait que certains principes éthiques doivent être respectés pendant le processus d'appréciation comme la transparence et un dialogue constructif entre les acteurs du processus (voir le paragraphe 115 ci-dessus).

122. Pour en venir à la présente affaire, le Tribunal n'est pas convaincu que le processus d'appréciation a satisfait à ces conditions. Certes, l'appréciateur de la requérante pouvait être désorienté par le comportement de la requérante quand celle-ci a considérablement modifié les observations complémentaires qu'il avait rajoutées dans le formulaire d'appréciation. Toutefois, en tant que manager expérimenté, il n'aurait pas dû être défavorablement influencé par cet incident et aurait dû conserver une attitude professionnelle à son égard. Le Tribunal est d'avis que rien ne l'empêchait de poursuivre le processus d'appréciation dans un souci de calme et de transparence pour éviter tout malentendu, tout conflit et tout sentiment d'un manque de respect ou de préjugé personnel. Toutefois, plutôt que de tenter de régler la situation conflictuelle et de prendre des mesures préventives afin de discuter de la question avec la requérante et donc de se conformer à l'article 5, paragraphe 1, de l'arrêté n° 2/2008 sur l'appréciation des agents (voir le paragraphe 68 ci-dessus), il a simplement signé le rapport d'appréciation après y avoir rajouté un certain nombre de modifications négatives. En outre, le supérieur hiérarchique de l'appréciateur, qui était conscient qu'il y avait deux versions du rapport d'appréciation (voir les paragraphes 21 à 23 ci-dessus) a validé le formulaire d'appréciation signé auparavant par l'appréciateur de la requérante sans donner à celle-ci la possibilité de faire usage du droit qui lui est reconnu en vertu de l'article 5, paragraphe 5, de l'arrêté n° 2/2008 sur l'appréciation des agents (voir le paragraphe 68 ci-dessus).

123. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que le recours est bien fondé et que l'acte contesté doit être déclaré nul et non avenu.

#### **B. Recours N° 562/2015 et 564/2015**

124. Dans son recours N° 562/2015, la requérante demande au Tribunal de déclarer nulle et non avenue la décision du Gouverneur de mettre fin à son emploi, étant donné que cela est contraire à la réglementation de la Banque et que son emploi ne pouvait se terminer avant le 31 décembre 2015.

125. Dans le recours N° 564/2015, elle demande au Tribunal de déclarer nulle et non avenue la décision du Gouverneur de ne pas lui proposer de contrat permanent et de juger qu'elle était pleinement apte à recevoir un tel contrat à la fin de sa période probatoire.

a) *Recevabilité*

126. En réponse à l'objection du Gouverneur selon laquelle la requérante n'a pas épuisé les recours internes, puisqu'elle n'a pas attendu sa décision sur la question avant de déposer son recours N° 562/2015, le Tribunal estime que la signification raisonnable de la règle de l'épuisement des recours est que les recours doivent être épuisés avant que le Tribunal n'en vienne à examiner un recours déposé devant lui. En conséquence, il rejette l'objection soulevée par le Gouverneur.

b) *Faits de la cause*

127. Le Tribunal estime que les motifs des présents recours, à savoir la fin du contrat à durée déterminée de la requérante et le refus de lui proposer un contrat permanent à la fin de sa période probatoire doivent être examinés conjointement, car ils sont fondés sur la même situation factuelle.

128. Il estime de plus que les deux questions ont eu des conséquences sur la situation professionnelle de la requérante.

129. En ce qui concerne le terme du contrat à durée déterminée de la requérante, le Tribunal n'a pas besoin d'examiner les circonstances de la question en détail, car l'appréciation de la requérante lors du trentième mois était une condition préalable directe de la non-prolongation du contrat. Néanmoins, il juge nécessaire de souligner que la demande de la requérante tendant à faire valoir que son contrat à durée déterminée aurait dû prendre fin le 31 décembre 2015 est purement hypothétique et qu'elle équivaut quasiment à un abus du droit de recours. Il ressort clairement du texte du contrat à durée déterminée signé par la requérante que celle-ci a été embauchée pour une durée de trois ans correspondant à sa période probatoire (voir le paragraphe 6 ci-dessus). En outre, la période de trois ans est conforme à l'article 12, paragraphe 1.a) de l'annexe II au Statut du personnel (voir le paragraphe 67 ci-dessus). En fait, le contrat présente une erreur typographique manifeste qu'aucune des personnes intéressées n'a remarquée – pas même la requérante qui a sans aucun doute lu le contenu du contrat avec l'attention requise. La nature hypothétique du recours de la requérante ressort des propres observations écrites de celle-ci dans lesquelles elle qualifie le 31 décembre 2014 de date d'expiration du contrat à durée déterminée (voir les paragraphes 35 et 49 ci-dessus).

130. Dans ces circonstances, étant donné ses conclusions précédentes selon lesquelles l'appréciation au trentième mois est nulle et non avenue, le Tribunal estime que, pour ce qui est une conséquence directe de cette déclaration de nullité, la décision du Gouverneur de mettre fin au contrat à durée déterminée de la requérante est elle aussi nulle et non avenue.

131. En ce qui concerne la décision de la Banque de ne pas confirmer la requérante à son poste, le Tribunal considère que bien que l'appréciation au trentième mois ait conduit directement à mettre fin au contrat à durée déterminée de la requérante, il n'en va pas de même du refus de lui donner un contrat permanent dans la mesure où cette décision découlait seulement de façon indirecte de l'appréciation au trentième mois. Le tribunal souligne à cet égard que sa décision de déclarer nulle et non avenue l'appréciation au trentième mois se fonde sur le manquement de la Banque à son obligation de se conformer aux règles applicables au processus d'appréciation et à certains principes inhérents à ce processus. Lorsque la présente appréciation a été signée par les personnes compétentes, ce qui a conduit

à mettre fin au contrat à durée déterminée de la requérante, celle-ci ne pouvait affirmer qu'elle s'attendait légitimement à obtenir un contrat de permanente, car elle ne satisfaisait pas aux conditions statutaires pour ce faire. Le Tribunal souligne à cet égard qu'il ne peut se substituer aux apprécieurs de la requérante et évaluer les résultats professionnels de la requérante au cours de la période en cause. En ce qui concerne le contenu de l'appréciation au trentième mois, il ne peut dire si le règlement et les principes applicables ont été respectés.

132. En résumé, le Tribunal déclare infondé le recours N° 564/2015.

### **C. Recours N° 563/2015**

133. Le Tribunal n'estime pas qu'il soit nécessaire d'examiner en détail la question préliminaire de recevabilité soulevée par le Gouverneur étant donné que la demande de la requérante est en tout état de cause irrecevable pour les raisons suivantes :

134. Le Tribunal note que « pour qu'il y ait harcèlement psychologique, il n'est pas nécessaire qu'une intention de harceler soit prouvée. Toutefois, un comportement ne peut être caractérisé comme constitutif de harcèlement psychologique si la conduite reprochée peut raisonnablement s'expliquer » (voir Tribunal de l'OIT N° [3447](#), K.B. c. OIT, jugement du 8 février 2012, paragraphe 9).

135. Le Tribunal note de plus qu'une allégation de harcèlement doit être étayée par des faits spécifiques, le fardeau de la preuve reposant sur la partie qui fait valoir un harcèlement. Il note aussi que l'Administration doit respecter la dignité et la réputation des membres du personnel quand elle traite avec eux et qu'en d'autres termes, elle doit éviter de les placer sans nécessité dans une situation personnelle difficile (voir TACE N° 285/2001, Parienti c. Secrétaire Général, décision du 16 mai 2003, paragraphe 58 et les autres renvois de celui-ci).

136. Dans le cas d'espèce, le Tribunal estime que les situations et les événements soumis par la requérante comme exemples de harcèlement ne peuvent être considérés comme tels parce qu'ils peuvent tous s'expliquer par un motif raisonnable. Il ressort clairement des observations des deux parties que les situations dans lesquelles la requérante a perçu du harcèlement s'expliquaient assez raisonnablement par les besoins managériaux de la Banque. De plus, la requérante s'est fondée sur des supputations, sur des hypothèses et sur ses impressions personnelles pour étayer ses allégations de harcèlement. Naturellement, le Directeur de la requérante a procédé parfois à des changements organisationnels de dernière minute qui ont suscité des difficultés inutiles et créé des situations stressantes pour la requérante et par la suite, ont aggravé les tensions entre son Directeur et elle. Toutefois, le Tribunal n'est pas convaincu, sur la foi des documents en sa possession que ces pratiques ont été utilisées délibérément pour harceler la requérante.

137. Le Tribunal en conclut que ce recours est infondé et qu'il y a lieu de le rejeter.

#### IV. DEMANDE D'INDEMNISATION ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PROCEDURES

##### A. Conclusions des parties

138. En ce qui concerne le recours N° 561/2015 exercé le 13 mars 2015 (voir les paragraphes 1 et 107 ci-dessus), la requérante a demandé au Tribunal d'ordonner au Gouverneur de lui accorder un poste permanent. Toutefois, elle n'a pas réclamé d'indemnisation. Dans son mémoire ampliatif daté du 13 avril 2015, elle demande le remboursement de 8 000 euros au titre des frais et dépens supportés en raison du recours.

139. En ce qui concerne le recours N° 562/2015, la requérante demande dans le formulaire déposé le 5 mai 2015, les huit mois de salaire qu'elle aurait reçus jusqu'à la fin de son contrat, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2015. Dans son mémoire déposé le 12 juin 2015, elle demande un an de salaire, y compris les huit mois de salaire qu'elle aurait dû recevoir jusqu'à la fin de son contrat. Elle réclame aussi 3 000 euros au titre des frais et dépens liés au recours.

140. Le Gouverneur soutient d'abord que la requérante n'a pas soumis de demande d'indemnisation ou de remboursement dans son recours N 561/2015. De plus, il estime que les demandes figurant dans les autres recours sont injustifiées et infondées.

141. Il fait observer que la requérante réclame une année de salaire sans donner de motifs suffisants pour justifier une telle indemnisation. En outre, même si la décision contestée de mettre fin à son contrat est annulée par le Tribunal, sa demande d'indemnisation jusqu'à ce qu'elle soit « reprise » à la Banque est infondée étant donné que dans ces circonstances, la requérante toucherait le salaire auquel elle aurait droit moins toute rémunération obtenue d'autres sources. Enfin, le Gouverneur maintient que la demande de deux ans de salaire de la requérante pour un harcèlement allégué ne repose sur aucune preuve.

142. Enfin, le Gouverneur a laissé la question des frais et dépens à la discrétion du Tribunal, en rappelant toutefois les montants très élevés réclamés par la requérante à ce titre. Il note que la requérante n'a pas communiqué la moindre justification pour ces montants et qu'il y a un écart arbitraire entre les montants réclamés au titre des frais et dépens dans les différents recours (3 000 euros dans le recours N° 562/2015 et 8 000 euros dans chacun des recours N° 561/2015, 563/2015 et 564/2015).

##### B. Evaluation du Tribunal

143. Le Tribunal estime que le préjudice invoqué par la requérante dans ses recours N° 561/2015 et 562/2015 est de nature matérielle. Il note à cet égard qu'en vertu du principe sous-jacent à l'octroi d'une indemnisation pour violation d'exigences procédurales internes, y compris celles qui sont applicables au processus d'appréciation, le requérant doit autant que possible être placé dans la situation qui aurait été la sienne si la procédure avait été conforme aux exigences procédurales internes. Le Tribunal n'accorde d'indemnisation que quand il s'est assuré que la perte ou le préjudice invoqué sont effectivement dus à la violation qu'il a établie, car la Banque ne peut être tenue de payer des dommages dont elle n'est pas responsable.

144. Le Tribunal note qu'en vertu de l'article 60, paragraphe 2, dernière phrase, du Règlement du personnel, applicable à la Banque, le Tribunal peut « condamner la Banque à verser une indemnité au requérant ou à la requérante en réparation du dommage résultant de l'acte contesté ».

145. En l'espèce, le Tribunal fonde sa décision d'annuler l'appréciation réalisée lors du trentième mois de la requérante et celle de mettre fin à son contrat à durée déterminée notamment sur le fait que certaines dispositions applicables au processus d'appréciation n'ont pas été respectées. Cette conclusion ne signifie pas que le contenu du rapport d'appréciation et la décision du Gouverneur de mettre fin au contrat à durée déterminée de la requérante ne soient pas bien fondés ou que les différents appréciateurs, un Panel d'appréciation constitué différemment ou une autre personne faisant office de Gouverneur se seraient prononcés en faveur de la requérante. Le tribunal estime en invoquant sa jurisprudence que le préjudice moral sera réparé au mieux par l'exécution de la présente décision annulant l'appréciation au trentième mois et celle de mettre fin à son contrat à durée déterminée.

146. Enfin, en ce qui concerne la demande de remboursement des frais qu'elle a supportés en raison des recours N° 561/2015 et 562/2015, la requérante, qui a fait appel aux services d'un avocat, a demandé 11 000 euros au titre des frais et dépens. Le Tribunal estime raisonnable que le Gouverneur rembourse à ce titre la somme de 5 000 euros (article 11, paragraphe 2, du Statut du Tribunal – annexe XI au Règlement du personnel).

## V. CONCLUSION

147. En conclusion, les recours N° 561/2015 et 562/2015 sont recevables et l'acte et la décision contestés doivent être annulés. Les recours N° 563/2015 et 564/2015 sont infondés et doivent être rejetés. La requérante a droit au remboursement de 5 000 euros au titre des frais et dépens.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Ordonne de joindre les recours N 561/201, 562/2015, 563/2015 et 564/2015;

Déclare recevables les recours N° 561/2015 et 562/2015 pour ce qui est des griefs de la requérante concernant l'évaluation au 30<sup>e</sup> mois et la décision du Gouverneur de mettre fin à son contrat à durée déterminée, et annule l'acte et la décision contestés ;

Déclare irrecevable le reste de ces recours ;

Déclare infondés les recours N 563/2015 et 564/2015 et rejette ceux-ci ;

Ordonne au Gouverneur de rembourser à la requérante la somme de 5 000 euros au titre des frais et dépens.



Sentence adoptée par le Tribunal le 31 mars 2016 à Strasbourg, et rendue par écrit le 26 avril 2016 selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le texte anglais faisant foi.

La Greffière adjointe du  
Tribunal administratif

Le Président du  
Tribunal administratif

E. HUBALKOVA

C. ROZAKIS