

# CONSEIL DE L'EUROPE ——— ————— COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 539/2013 (Merita ANDREA c/Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Christos ROZAKIS, Président,  
M. Rocco Antonio CANGELOSI, Juge,  
M. Serkan KIZILYEL, Juge Suppléant,

assistés de :

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

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

### **PROCEDURE**

1. La requérante, Mme Merita Andrea, a introduit son recours le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 539/2013.
2. Le 30 juillet 2013, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours.
3. Lors du dépôt du recours, la requérante ayant demandé l'anonymat de celui-ci, le 31 juillet 2013 le Président a décidé qu'il n'y avait pas lieu d'accorder l'anonymat en la présente affaire.
4. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 2 septembre 2013. En cette circonstance, la requérante a exprimé le souhait que la procédure orale se tienne à huis clos.
5. Le 3 septembre 2013, elle a demandé que sa demande d'anonymat et de confidentialité soit réexaminée.

6. Par une décision du 7 novembre 2013, le Tribunal a rejeté la demande introduite le 3 septembre 2013 visant à obtenir une reconsidération du refus du 31 juillet 2013 du Président (paragraphe 3 ci-dessous) ; par conséquent, le Tribunal a confirmé la décision du Président précitée. Le Tribunal a également refusé d'accorder le huis clos.

7. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 7 novembre 2013. La requérante a assuré elle-même la défense de ses intérêts tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Christina Olsen, du Service du Conseil Juridique à la Direction du Conseil Juridique, assistée par Mmes Maija Junker-Schreckenber et Sania Ivedi, toutes les deux du même Service.

8. Après l'audience, le 12 novembre 2013, la requérante a fait parvenir un document relatant un échange de messages électroniques avec son appréciatrice. Ensuite, le 12 décembre 2013, la requérante a demandé que, « en vertu de la décision rendue le 7 novembre 2013 sur l'anonymat et la confidentialité de l'affaire susmentionnée, (...) toute référence ou citation du rapport d'évaluation, liée aux deux compétences, ainsi que des détails du recours ne soient pas rendus publics, ni cités explicitement dans la sentence du Tribunal, mais qu'ils soient soumis à la règle de la confidentialité ». En cette circonstance, elle a fait parvenir des documents, à savoir une note au Directeur des Ressources Humaines et un certificat médical. Toutes ces pièces et demandes ont été communiquées au Secrétaire Général qui, le 17 janvier 2013, s'est opposé à leur dépôt. Invitée à prendre position, la requérante n'a pas soumis de commentaires.

## **EN FAIT**

### **I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE**

9. Conformément à la décision du 7 novembre 2013 du Tribunal et à la demande du 12 novembre 2013 de la requérante, les faits du présent recours peuvent se résumer de la façon suivante.

10. La requérante est une agente permanente à durée indéterminée du Conseil de l'Europe. Lors de son recrutement, elle a été affectée au greffe de la Cour européenne des Droits de l'Homme, et lors des événements litigieux elle avait le grade B3.

11. Par son recours, la requérante conteste son appréciation de 2012. Conformément aux règles de l'Organisation, trois sujets interviennent dans une procédure d'appréciation : l'apprécié, l'appréciateur et, enfin, l'appréciateur de l'appréciateur (qui est son supérieur hiérarchique). Dans le cas d'espèce une agente de la Direction des Ressources Humaines y participa en raison de problèmes qui avaient surgi pendant l'appréciation.

12. La procédure y relative commença le 17 janvier 2013 et se termina le 28 février 2013 lorsque la requérante signa son rapport d'appréciation après avoir rédigé des

commentaires afin d'expliquer les raisons pour lesquelles elle n'était pas d'accord avec son appréciation. Auparavant, l'appréciatrice de l'appréciatrice avait formulé ses commentaires.

13. Le 2 avril 2013, la requérante introduisit une réclamation administrative en application de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Elle demanda la révision intégrale de son rapport d'appréciation pour l'année 2012.

14. Le 2 mai 2013, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative, estimant celle-ci comme non-fondée.

15. Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, la requérante a introduit le présent recours.

## II. LE DROIT PERTINENT

16. La matière de l'appréciation est régie par l'Arrêté du Secrétaire Général n° 1340 du 13 décembre 2011 sur l'appréciation et l'amélioration de la performance. Les dispositions pertinentes en l'espèce se lisent ainsi :

### **Article 1 - Dispositions générales**

« 1. Le processus d'appréciation est un dialogue entre les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat et leurs supérieurs hiérarchiques. La procédure d'appréciation a pour but principal de clarifier le travail des personnes relevant de l'effectif du Secrétariat en établissant des objectifs clairs, en appréciant les résultats qu'ils ont obtenus dans la poursuite de ces objectifs et en les aidant à développer les compétences nécessaires, ce qui permet par là-même d'accroître l'efficacité et l'efficience des travaux du Secrétariat. L'appréciation entend être un bilan objectif du travail de l'année écoulée ; elle est également l'occasion de fixer des objectifs pour l'année suivante.

2. Durant les entretiens d'appréciation et à tout moment de la procédure d'appréciation, il appartient à l'appréciateur/trice de guider et d'aider l'apprécié/e et de lui apporter une aide managériale raisonnable pour qu'il/elle atteigne ses objectifs. Il appartient à l'apprécié/e d'informer l'appréciateur/trice de toute difficulté qu'il/elle pourrait rencontrer (ou raisonnablement prévoir) pour atteindre ses objectifs.

3. Les Chefs des grandes entités administratives assurent le bon fonctionnement du système d'appréciation ainsi que son application cohérente et harmonisée au sein de leur entité administrative.

4. La Direction des ressources humaines de la Direction générale de l'administration coordonne et supervise le fonctionnement du système d'appréciation dans l'ensemble du Secrétariat du Conseil de l'Europe.

5. Les résultats de l'exercice d'appréciation (objectifs et appréciation) sont consultés lors de toute décision concernant la carrière ainsi que la formation des personnes relevant de l'effectif du Secrétariat. Le rapport d'appréciation sert de base pour apprécier la performance exceptionnelle et pour mettre en œuvre un processus individuel d'amélioration de la performance (*individual performance-enhancement process*, ci-après dénommé « IPEP ») en cas de sous-performance. Il peut être pris en compte lors de procédures disciplinaires.

6. Les principes d'égalité des chances et de non-discrimination doivent être pris en compte lors de la procédure d'appréciation.

## **Article 2 - Champ d'application**

1. Le présent Arrêté fixe les conditions dans lesquelles les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat sont appréciées.

(...)

## **Article 3 - Procédure d'appréciation**

1. La période de référence pour le rapport d'appréciation est l'année calendaire.

2. Sauf dans les cas couverts par les articles 4-6 et 14 du présent arrêté, le cycle d'appréciation a lieu une fois par an suivant un calendrier défini pour l'ensemble du Secrétariat du Conseil de l'Europe.

3. L'exercice d'appréciation se compose de deux phases : la fixation d'objectifs pour la période de référence et, au terme de la période de référence, l'appréciation des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés.

4. L'apprécié/e dispose de cinq jours ouvrables (à l'exception des jours de mission ou de congé) pour accuser réception électroniquement du formulaire de fixation d'objectifs et pour y ajouter ses éventuels commentaires.

5. Sauf dans les cas couverts par l'article 14, l'appréciation de la période de référence écoulée et la fixation d'objectifs pour la période suivante ont lieu de préférence au cours du même entretien.

6. L'appréciateur/trice et l'apprécié/e conviennent de la date de l'entretien au moins cinq jours ouvrables à l'avance, hors jours de mission ou de congé de l'apprécié/e.

(...)

## **Article 8 - Rapport d'appréciation**

1. Le rapport d'appréciation est établi par l'appréciateur/trice d'après l'entretien d'appréciation, sur le formulaire électronique prévu à cet effet.
  2. La langue utilisée pour l'exercice d'appréciation est la langue officielle choisie par l'apprécié/e. Cependant, l'appréciateur/trice peut rédiger le rapport dans l'autre langue officielle, avec l'accord de l'apprécié/e.
  3. Le rapport d'appréciation est contresigné par l'appréciateur/trice de l'appréciateur/trice (n+2). Lorsque l'appréciateur/trice (n+1) est le/la Chef d'une grande entité administrative, le rapport d'appréciation n'est contresigné par le/la Secrétaire Général/e, ou le/la Secrétaire Général/e Adjoint/e, que si l'apprécié/e en fait la demande.
  4. S'il/elle ne souscrit pas au contenu de l'appréciation formulée par l'appréciateur/trice (n+1), l'apprécié/e peut demander un entretien au/à l'appréciateur/trice de l'appréciateur/trice (n+2). L'apprécié/e doit en informer son appréciateur/trice (n+1).
  5. Avant de signer le formulaire d'appréciation, l'apprécié/e formule ses observations dans un délai de cinq jours ouvrables (hors jours de mission ou de congé).
  6. Le/la n+1 doit fournir aux personnes relevant de l'effectif du Secrétariat qu'il/elle va apprécier des informations claires sur les performances attendues tout au long de la période de référence. Il/elle doit tenir informées régulièrement les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat de leurs performances, tant dans les domaines où elles réussissent bien que dans les domaines où elles peuvent encore progresser. En particulier, lorsqu'au cours de la période de référence, des insuffisances importantes dans le travail d'une personne relevant de l'effectif du Secrétariat ont été observées, le/la n+1 doit s'assurer que celle-ci en est informée par écrit. Le/la n+1 doit aider les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat à réaliser leurs objectifs.
- (...)

## **Article 10 - Utilisation du rapport d'appréciation**

1. Jusqu'à sa finalisation, le rapport d'appréciation est confidentiel et ne peut pas être divulgué contre le gré de l'apprécié/e en dehors des parties impliquées dans la procédure d'appréciation.
2. Les rapports d'appréciation font partie du dossier administratif individuel de la personne relevant de l'effectif du Secrétariat et ne peuvent être consultés

contre son gré que dans les cas prévus dans cet article et dans l'Arrêté sur l'accès au dossier administratif personnel.

3. Le rapport d'appréciation peut être consulté par la Direction des ressources humaines et les managers concernés lors de toute décision concernant la carrière ainsi que la formation de l'apprécié/e.

4. La Commission des nominations utilise le dernier rapport d'appréciation disponible. Cependant, le/la candidat/e ou dans des cas exceptionnels, la Commission des nominations, peuvent demander qu'au maximum les trois derniers rapports disponibles soient consultés. »

17. Un « Guide sur l'appréciation » a été également préparé pour rassembler les informations de base concernant l'appréciation. Il est conseillé aux appréciateurs et aux appréciés de le parcourir.

## **EN DROIT**

18. La requérante a introduit le présent recours pour obtenir l'annulation de la décision du Secrétaire Général ainsi que la révision de son rapport d'évaluation pour 2012 par des personnes externes, neutres et impartiales.

19. Le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours mal fondé et de le rejeter.

### **I. REMARQUE PRELIMINAIRE SUR LA CONFIDENTIALITE**

20. Le 12 décembre 2013, la requérante a demandé au Tribunal que certains éléments de fait ne soient pas rendus publics même si l'anonymat ne lui avait pas été accordé. En cette circonstance, elle a fait parvenir également des documents (paragraphe 8 ci-dessus). Le 12 novembre 2013, elle en avait fait de même avec un document qu'elle aurait voulu déposer à la fin de l'audience du jour même (*ibidem*).

Le Secrétaire Général a invité le Tribunal à écarter de la procédure les demandes et pièces produites par la requérante, de sa propre initiative, après l'audience.

21. En ce qui concerne la demande de confidentialité, le Tribunal n'estime pas que la nature des éléments de fait, pour lesquels cette confidentialité est invoquée, soit de nature à porter préjudice à son activité professionnelle ou à la vie privée de la requérante. Quoi qu'il en soit, le Tribunal décide de ne pas en faire état dans sa sentence parce que leur connaissance n'est pas nécessaire pour les besoins de sa décision.

22. Quant au dépôt des documents contre lesquels s'élève le Secrétaire Général, le Tribunal note que rien n'empêche que des documents soient déposés après la clôture

des débats, à la condition que le Tribunal autorise pareil dépôt et que celui-ci ait lieu, comme en l'espèce, sans porter atteinte au principe du contradictoire. De plus, il est clair que la partie qui dépose tardivement un document doit accepter le risque que celui-ci ne soit pas pris en considération en raison de son caractère tardif.

En l'espèce, le Tribunal estime que rien ne s'oppose à ce dépôt. Dès lors, il accepte que ces documents soient versés au dossier.

## II. ARGUMENTS DES PARTIES

### A. La requérante

23. La requérante estime que, dans son cas, il y aurait deux types de manquements portant sur la procédure d'évaluation et sur le fond.

24. Parmi les premiers, il y aurait six violations : procédure préjugée, absence de dialogue constructif, manque de transparence, droit de retour, non-respect du délai et, enfin, langue utilisée. Au rang des seconds manquements, il y aurait : changement radical et manque d'objectivité.

#### 1. *Violations d'ordre procédural*

##### a. Procédure préjugée

25. La requérante estime en premier lieu que la procédure aurait été préjugée dans la mesure où un premier rapport d'évaluation avait été rédigé directement sur le formulaire d'appréciation par son appréciatrice, sans que celle-ci ait eu un entretien avec l'appréciée. Même s'il s'agissait d'un brouillon, il était rempli dans chaque partie et même si un tel brouillon ne fait pas foi et n'est pas intégré dans le dossier personnel, ce fait ne constitue pas moins une preuve incontestable que la procédure de l'évaluation était préjugée et viciée dès le départ. La requérante en veut pour preuve la nature des remarques faites par l'appréciatrice. Pour elle, le rapport avait pour seul objectif de dévaloriser l'appréciée et de nuire à sa carrière professionnelle. De ce fait, la procédure aurait été compromise dès le départ par les opinions personnelles et préconçues de l'appréciatrice sur son travail et ses efforts. Tout cela ressortirait lors de l'étape suivante de l'entretien, qui aurait été caractérisée, elle aussi, par un manque de dialogue constructif et un manque de transparence.

##### b. Dialogue constructif

26. D'après la requérante, il y aurait absence de dialogue constructif parce qu'à aucun moment l'appréciatrice n'aurait cherché à estimer son travail, et encore moins à exprimer sa reconnaissance, alors qu'elle avait accompli des tâches supplémentaires relevant d'un grade plus élevé. Selon elle, tous ces éléments corroboreraient l'allégation selon laquelle la procédure appropriée n'aurait pas été suivie.

c. Manque de transparence

27. La requérante soutient ensuite que la procédure aurait été dépourvue de transparence parce que l'appréciatrice avait refusé de transcrire, pendant l'année, les changements fréquents d'objectifs ainsi que les tâches supplémentaires ne relevant pas de ses fonctions. Ces éléments s'ajouteraient au fait que l'appréciatrice aurait montré, lors du premier entretien, un document Word plutôt que le projet d'appréciation déjà rempli ainsi qu'au fait que l'appréciatrice aurait consulté, seulement dans son cas, d'autres personnes du service.

d. Droit de retour

28. La requérante rappelle que le droit de retour prévu par les bonnes pratiques à suivre (paragraphe 17 ci-dessus) lui a été accordé après une forte résistance aussi bien de la part de l'appréciatrice que de l'appréciatrice de l'appréciatrice et uniquement suite à un entretien avec cette dernière agente. Or l'exercice de ce droit aurait manqué d'effectivité, car le rapport avait été validé une heure à peine après l'exercice de son droit de retour et avec une prise en compte de seulement quelques éléments minimes.

e. Délai de cinq jours

29. Quant au délai de cinq jours ouvrables à sa disposition pour ajouter dans le rapport d'appréciation ses commentaires, la requérante signale que, pour respecter le délai de finalisation de la procédure d'appréciation fixé par la Direction des Ressources Humaines, elle n'a bénéficié en fait que de quatre jours au lieu des cinq prévus par l'Arrêté n° 1340.

f. Utilisation de la langue

30. Au sujet de l'utilisation de la langue, la requérante, après avoir rappelé le libellé de l'article 8, paragraphe 2, de l'arrêté n° 1340 (paragraphe 16 ci-dessous), affirme que l'appréciatrice a d'office rédigé le rapport en anglais sans prendre en compte sa demande. Elle ajoute que, « se trouvant devant le fait accompli », elle « a dû rédiger ses commentaires en anglais » et fait remarquer qu'elle a rédigé en français ses commentaires sur les objectifs de 2013.

31. La requérante rappelle que, lors de son entretien avec l'appréciatrice de l'appréciatrice, elle avait formulé sa demande d'utilisation de la langue française en lieu et place de l'anglais mais cette demande n'a pas été prise en compte. Pour étayer sa doléance, la requérante met en exergue, d'abord, que l'article 8, paragraphe 2, précité accorde à l'appréciée le choix de la langue et, ensuite, que la jurisprudence internationale ne subordonne pas la recevabilité d'une requête à l'existence d'un préjudice certain, car, selon cette jurisprudence, il suffit que la décision attaquée soit susceptible de porter atteinte aux droits ou garanties qu'un fonctionnaire international détient en vertu du statut et des règlements applicables ou des stipulations de son contrat d'engagement. Sur ce point, la requérante se réfère au jugement n° 3118 du



TAOIT qui avait traité de cette question juridique suite à une fin de non-recevoir de la requête soumise par la partie défenderesse avant que celle-ci ne développe ses arguments quant au fond de l'affaire.

## **2. *Violations concernant le fond***

32. Selon la requérante, ce type de violation se concrétiserait par un changement radical et brusque de son appréciation, ainsi que par une régression nette et évidente par rapport aux trois précédents rapports. Ensuite, le rapport d'appréciation se caractériserait par un manque d'objectivité qui aurait eu comme conséquence de la pénaliser de manière disproportionnée.

33. Quant à la première allégation, la requérante fait remarquer que le bouleversement en question s'était produit dans un laps de temps très limité et que les managers l'avaient surchargée de tâches et l'auraient obligée à travailler avec des collègues avec lesquels les autres collaborateurs ne voulaient pas travailler.

34. Au sujet de la seconde allégation, la requérante met en exergue que son appréciatrice se serait focalisée sur des cas isolés sans prendre en compte le volume global du travail rendu par la requérante et les difficultés objectives et subjectives que cette dernière avait rencontrées pendant la période d'appréciation. La requérante arrive à la conclusion que son appréciatrice avait commis une erreur de droit et aurait montré sa mauvaise foi.

## **B. *Le Secrétaire Général***

### **1. *Violations d'ordre procédural***

#### **a. *Procédure préjugée***

35. Le Secrétaire Général note d'emblée que le document que la requérante qualifie de « premier rapport d'appréciation » n'est en réalité qu'un document préparatoire qui n'a eu et n'aura aucune incidence sur sa situation. Il ajoute que ce papier était destiné au seul usage de son appréciatrice et qu'il n'avait pas vocation à être lu ni utilisé par qui que ce soit, n'étant qu'un « brouillon » en cours d'élaboration et l'appréciatrice était libre d'y écrire ce qu'elle souhaitait.

Après avoir explicité le processus informatique de l'appréciation, le Secrétaire Général soutient que l'appréciatrice avait ouvert le formulaire électronique d'appréciation et avait commencé à le remplir. Pour lui, ce formulaire était en cours d'élaboration et il est courant qu'un appréciateur y fasse des projets de commentaires qu'il modifie lors du processus de réflexion et de rédaction d'une appréciation. Il affirme que ce document n'a aucune valeur juridique et qu'il en va de même pour le document que la requérante appelle « 2ème rapport d'appréciation ». Or ces formulaires, en cours d'élaboration, n'engageaient pas l'appréciatrice et il serait inapproprié de lui en faire grief, car il s'agissait de documents à son seul usage.

Ensuite, le Secrétaire Général observe qu'en l'espèce, la procédure d'appréciation a été appliquée en conformité avec les règles du Statut du Personnel en matière d'appréciation, ainsi que de l'Arrêté n° 1340 (paragraphe 16 ci-dessus).

36. Au sujet de la référence faite par la requérante au Guide sur l'appréciation (paragraphe 17 ci-dessus) et notamment à sa rubrique VI (« La transcription dans le formulaire »), le Secrétaire Général estime que la requérante retire de ce conseil une prétendue preuve de ce que la procédure était viciée et préjugée, car le formulaire devrait – selon elle – rester vierge jusqu'après l'entretien d'appréciation.

Le Secrétaire Général reconnaît qu'il est effectivement conseillé à l'appréciateur de transcrire l'appréciation, lorsque celle-ci est délicate, hors de l'outil HCMS (*Human Capital Management System*) et il est regrettable que l'appréciatrice de la requérante ne l'ait pas fait. Si la N+1 avait rédigé ses premiers commentaires hors HCMS, la requérante n'aurait pas pu les lire ni les imprimer et n'aurait pas été aussi blessée qu'elle semble l'être. Il est vrai que l'appréciatrice aurait mieux fait de ne pas rédiger ses commentaires non finalisés dans ledit formulaire, mais dans la mesure où ils n'étaient pas destinés à être vus ou utilisés par quiconque à part elle et qu'ils ne reflétaient pas son évaluation finale, ils ne peuvent porter préjudice à la requérante.

b. Dialogue constructif

37. Sur ce point, le Secrétaire Général met en exergue que le rapport d'appréciation a été établi à la suite d'un entretien entre la requérante, une représentante de la Direction des Ressources Humaines et l'appréciatrice. En outre, préalablement à l'entretien du 21 février 2013, plusieurs discussions entre la requérante et son appréciatrice concernant son appréciation avaient eu lieu. De même, la requérante avait déjà eu un entretien d'appréciation le 30 janvier 2013, entretien qui n'avait pu être finalisé en raison des désaccords sur cette appréciation, suivi d'un autre entretien le 4 février 2013 afin de lui permettre à nouveau de présenter son point de vue. Elle a également eu un entretien avec l'appréciatrice de l'appréciatrice le 12 février 2013. Il ne peut donc être valablement soutenu qu'il n'y a pas eu dialogue et que la requérante n'aurait pas eu l'opportunité de présenter ses commentaires, aussi bien par écrit qu'oralement.

De ce fait, selon le Secrétaire Général, la requérante a eu la possibilité de formuler ses observations sur les appréciations portées par ses deux supérieures hiérarchiques avant de contresigner le formulaire. Or il n'appartient pas à la requérante de substituer son appréciation à celle des personnes chargées d'évaluer son travail, ni de rédiger son rapport d'appréciation à leur place.

c. Délai de cinq jours

38. Le Secrétaire Général reconnaît que l'appréciatrice avait invité la requérante à signer son appréciation avant la fin du mois de février, ceci pour respecter le délai de la fin du cycle d'appréciation fixée par la Direction des Ressources Humaines pour l'ensemble du Conseil de l'Europe au 28 février 2013. Cependant, la requérante a eu

l'occasion et le temps d'apposer ses commentaires sur le rapport et elle n'a pas fait l'objet de pressions pour le signer le 28 février 2013, soit quatre jours ouvrables après sa signature par sa N+2 (22 février 2013). La Direction des Ressources Humaines rappelle également que la requérante avait en tout état de cause la possibilité de signer son rapport le 1<sup>er</sup> mars 2013, d'autant que le processus avait déjà pris du retard du fait de l'entretien d'appréciation du 21 février 2013 dont la Direction des Ressources Humaines était informée.

39. Sur ce point, le Secrétaire Général se réfère à la jurisprudence du Tribunal (TACE, recours N° 312/2003 - David SCHMIDT c/ Secrétaire Général, sentence du 5 décembre 2003, paragraphes 57-58). Selon cette jurisprudence, le fait de demander à un apprécié de signer un formulaire d'appréciation, sans attendre l'échéance d'un délai de réflexion, n'est pas de nature à entacher la procédure d'illégalité ou de porter préjudice à un agent, alors même que dans le cas en question, le requérant de l'époque n'avait pas eu le temps d'inscrire ses commentaires dans le rapport.

d. Utilisation de l'anglais

40. Selon le Secrétaire Général, il est regrettable que l'appréciatrice n'ait pas demandé à la requérante son accord à l'utilisation de la langue anglaise même si cette dernière est francophone, mais, selon lui, force est de noter que la requérante, comme elle l'indique elle-même, n'a présenté une demande en ce sens qu'à l'appréciatrice de l'appréciatrice – qui doit également signer l'appréciation – lors de son entretien avec elle. Quoi qu'il en soit, selon le Secrétaire Général, la requérante maîtrise parfaitement l'anglais et a utilisé cette langue pour l'intégralité de ses commentaires figurant sur ledit rapport.

41. Le Secrétaire Général arrive à la conclusion que, en tout état de cause, et à supposer même que le rapport d'appréciation soit entaché d'une irrégularité qui serait de nature à en entacher la validité – ce qui est contesté –, la jurisprudence administrative internationale est claire : dans le cadre de l'appréciation des agents, l'existence d'une irrégularité substantielle de nature à entacher la validité de l'évaluation présuppose que l'agent en question démontre que, en l'absence de celle-ci, son rapport définitif aurait pu avoir un contenu différent. Or, en l'espèce, aucune des irrégularités que la requérante soulève, à supposer même qu'elles soient établies, n'est de nature à remettre en cause le contenu de son rapport d'appréciation.

**2. *Violations concernant le fond***

42. Selon le Secrétaire Général, l'appréciation menée par l'appréciatrice de la requérante était fondée sur une analyse globale de son travail et de ses performances au cours de la période de référence (2012). Pour lui, il y a lieu d'estimer que les supérieurs hiérarchiques de la requérante, qui ont exercé le large pouvoir d'appréciation dont ils disposent en la matière, sont parvenus, en toute connaissance de cause, à la conclusion selon laquelle celle-ci avait pleinement satisfait aux exigences de la fonction tout en relevant des besoins d'amélioration sur certains points.

A cet égard, le Secrétaire Général se déclare surpris par les griefs de la requérante à l'encontre de son rapport d'appréciation, dans la mesure où celui-ci est positif et élogieux et démontre les réelles et satisfaisantes capacités et compétences de la requérante.

L'examen du rapport d'appréciation révèle que l'appréciation était fondée sur une analyse détaillée de ses performances au cours de la période de référence.

Quant au grief soulevé par la requérante du prétendu manque de motivation de l'appréciation, le Secrétaire Général relève que celle-ci a été parfaitement informée des motifs sur lesquels se fondait ladite appréciation, avant l'entretien d'appréciation, lors de cet entretien d'appréciation et dans le rapport d'appréciation.

Le rapport d'appréciation ne marquerait aucunement « un changement radical et brusque, ainsi qu'une régression nette et évidente ». La conclusion du rapport est certes un peu moins favorable que les précédents rapports, mais il reste positif et motivé.

Le Secrétaire Général rappelle ensuite que, selon la jurisprudence internationale en matière de décisions relevant du pouvoir d'appréciation, les décisions de ce type ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité, ne pouvant être annulées que si elles ont été prises par un organe incompétent, sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, reposent sur une erreur de fait ou de droit, omettent de tenir compte de faits essentiels, sont entachées de détournement de pouvoir ou tirent du dossier des conclusions manifestement erronées. En revanche, la fonction d'un Tribunal Administratif n'est pas de substituer son appréciation à celle de l'Administration qui est seule qualifiée pour apprécier les aptitudes professionnelles des agents.

Il résulte de l'ensemble des éléments que, contrairement à ce que la requérante soutient, son rapport d'appréciation pour l'année 2012 est fondé sur des éléments objectifs et n'est entaché d'aucun vice juridique. Il a été établi conformément à la pratique normale, aux dispositions réglementaires applicables et aux principes généraux du droit. De la même manière, rien n'indique que les autorités compétentes aient excédé, de quelque façon que ce soit, les limites de leur pouvoir d'appréciation ou commis une erreur manifeste, en poursuivant un but autre que celui de remplir leur devoir.

Sur cette base, le Secrétaire Général conclut qu'il n'y a eu aucun manquement aux dispositions statutaires, réglementaires, aux principes généraux du droit ou à la pratique, pas plus que de vice de forme ou de procédure, qu'il a été tenu compte de tous les éléments pertinents, qu'aucune conclusion erronée n'a été tirée des pièces du dossier, et enfin qu'il n'y a pas eu détournement de pouvoir.

Au vu de tous ces éléments, le Secrétaire Général conclut à ce qu'il plaise au Tribunal de déclarer le recours mal fondé et de le rejeter.

## **B. Appréciation du Tribunal**

### **1. Violations d'ordre procédural**

43. Le Tribunal estime devoir examiner conjointement les quatre premiers griefs qui visent la procédure préjugée, l'absence de dialogue constructif, le manque de transparence et le droit de retour.

44. En ce qui concerne le Guide sur l'appréciation, il note d'emblée que, selon sa jurisprudence, il ne s'agit pas d'un texte normatif mais plutôt d'un guide visant à orienter et faciliter la tâche des appréciateurs et la participation des appréciés à l'exercice d'appréciation. Dès lors, il ne peut être considéré comme une source de droit dont le non-respect engendrait une violation autonome par rapport aux textes de référence éventuellement méconnus.

45. Le Tribunal estime que, comme plaidé par le Secrétaire Général, la décision de l'appréciatrice de remplir, avant l'entretien avec l'appréciée le formulaire de rapport constitue un acte préparatoire à la formalisation de l'entretien de la sorte qu'il peut être considéré comme un résumé de la position qu'elle allait exprimer pendant l'entretien. Certes, comme reconnu par l'Organisation, ce procédé était inopportun mais il ne saurait constituer une méconnaissance des règles de la procédure. Ensuite, les termes élogieux employés par l'appréciatrice ainsi que les changements qu'elle a apportés pendant l'exercice d'appréciation permettent d'écarter les affirmations de la requérante selon lesquelles il n'y aurait pas eu de dialogue constructif ni droit effectif de retour et que le tout aurait été couvert par un manque de transparence.

46. Bref, malgré les menus écarts qui ont affecté la procédure, la requérante n'a subi aucun réel préjudice qui aurait entaché la régularité de la procédure.

47. Au sujet du non-respect du délai de cinq jours, le Tribunal constate que, même si, au vu des circonstances de l'appréciation, la sollicitation de l'appréciatrice à l'appréciée à signer le rapport d'appréciation sans bénéficier entièrement du délai de cinq jours mis à sa disposition par l'Arrêté N° 1340 a été extrêmement inopportune, il n'en demeure pas moins que la requérante avait la possibilité – au besoin, par l'intermédiaire de la Direction des Ressources Humaines – de s'y opposer mais elle ne l'a pas fait. Quoiqu'il en soit, il n'apparaît pas que la requérante n'ait pas eu la possibilité effective de faire en toute tranquillité ses commentaires ; le Tribunal en veut pour preuve l'étendue et le développement des arguments soumis.

48. Quant au grief visant la langue utilisée, le Tribunal note que les précédents rapports d'appréciation de la requérante avaient été rédigés en anglais sans que celle-ci ne soulève d'objections. En outre et surtout, la requérante n'a attendu que la phase finale de l'appréciation pour demander l'utilisation de la langue française. De plus, elle a utilisé l'anglais pour faire ses commentaires sur l'appréciation et il ne semble pas qu'il s'agirait d'une traduction établie par d'autres personnes. Elle n'allègue pas non plus qu'elle aurait été obligée contre son gré de s'exprimer en anglais pendant les

entretiens. Par conséquent, sa connaissance active, et pas seulement passive, de l'anglais est établie. Cela n'empêche que si la requérante souhaitait utiliser sa première langue de travail, il fallait suivre sa demande. Toutefois, en l'espèce il n'y a pas eu préjudice pour la requérante.

49. En conclusion, il y a eu une série d'agissements qui étaient sans doute inopportuns mais cela n'affecte pas la légalité de l'appréciation même si ces agissements allaient à l'encontre des indications fournies par le Guide. Le Tribunal est de l'avis que l'Organisation tirerait sans doute avantage d'une meilleure action amenant les appréciateurs à respecter scrupuleusement les indications données en matière d'appréciation.

## **2. *Violations concernant le fond***

50. Le Tribunal estime nécessaire de rappeler d'abord sa jurisprudence en matière de décisions discrétionnaires (TACE, N° 226/1996, sentence Zimmermann c. Secrétaire Général du 24 avril 1997, paragraphe 37) :

« 37. 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). »

51. Le Tribunal est de l'avis que ces principes doivent s'appliquer également en matière d'appréciation tout en ayant toutefois à l'esprit que la matière de l'appréciation n'est pas une matière dans laquelle le pouvoir discrétionnaire peut être exercé avec la latitude dont l'Organisation bénéficie dans d'autres domaines. En effet, la nature même de l'exercice de l'appréciation commande que l'Organisation soit aussi objective que possible et, donc, qu'elle reste aussi objective que possible dans le processus de l'appréciation. Dès lors, le contrôle de la légalité interne doit être plus poussé que dans d'autres domaines.

52. Le Tribunal s'interroge quant à la corrélation entre l'appréciation sur certains points faite par l'appréciatrice et l'appréciation finale exprimée par celle-ci. Sans toutefois entrer dans les détails, le Tribunal en veut pour preuve, à titre d'exemple, le

fait que, sur un point, l'appréciatrice avait indiqué qu'une amélioration serait souhaitable mais les éléments factuels cités ne justifiaient pas, aux yeux du Tribunal, pareille conclusion. De surcroît, sur ce point même, il était précisé que la requérante avait partagé ses idées avec son équipe et celle-ci en avait tiré bénéfice.

53. Cependant, le Tribunal, contrairement à ce qu'affirme la requérante, ne trouve pas qu'il y aurait eu en l'espèce un « changement radical et brusque » ni focalisation sur des cas isolés qui aurait donné lieu à un manque d'objectivité. Toutefois, comme déjà rappelé, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son estimation à celle de l'appréciatrice s'il n'y a pas une divergence très importante et/ou des conséquences réellement préjudiciables pour l'intéressée.

54. Puisque l'appréciation faite par l'appréciatrice était globalement positive, le Tribunal n'estime pas que la légalité interne ait été méconnue et, puisqu'il n'a pas à substituer son appréciation à celle faite par l'appréciatrice, le Tribunal arrive à la conclusion qu'aucune violation ne saurait être établie en l'espèce.

55. En conclusion, ces griefs non plus ne sont pas fondés.

#### IV. CONCLUSION

56. Le recours n'est pas fondé et doit être rejeté.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 30 janvier 2014, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 31 janvier 2014, le texte français faisant foi.

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

Le Président du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

C. ROZAKIS