ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Demande de sursis à exécution n° 5/2024

C. V.

c/

Secrétaire Général
du Conseil de l'Europe

****

ORDONNANCE DE SURSIS

30 décembre 2024

EN FAIT

1. La réclamante, C. V., fut recrutée le 1er avril 2021 sur la base d'un contrat à durée déterminée (ci-après « CDD ») de deux ans en tant qu'assistante scientifique de grade B4 au sein de la Direction européenne de la qualité du médicament & soins de santé (ci-après « EDQM »). Cet emploi relevait d'un profil à rotation périodique soumis à une durée maximale d'emploi de 5 ans. L'engagement de la réclamante était soumis à l'accomplissement d'une période probatoire de deux ans expirant le 31 mars 2023. Cette première période probatoire ayant été jugée satisfaisante, la réclamante reçut un deuxième CDD jusqu'au 31 mars 2026, date à laquelle elle atteindrait la durée maximale d'emploi de 5 ans.

2. Par suite de la décision de l'EDQM de changer les emplois d'assistants scientifiques en emplois permanents, une procédure de recrutement externe fut organisée par le biais de l'avis de vacance n° e9/2023 publié le 11 mai 2023, pour le recrutement d'assistants scientifiques de grade B4, conformément à l'article 490 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction. La réclamante s'y porta candidate et, à la suite de sa réussite dans cette procédure de recrutement, elle reçut un nouveau CDD d'une durée d'un an, du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024. Ce nouveau contrat remplaça le CDD relevant d'un profil à rotation périodique que la réclamante avait précédemment conclu jusqu'au 31 mars 2026. Ce nouvel engagement était soumis à l'accomplissement d'une période probatoire d'un an, conformément à l'article 4120 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, entré en vigueur le 1er janvier 2023.

3. Le premier rapport d'évaluation de la période probatoire de la réclamante relatif à son nouveau CDD, établi pour la période du 1er janvier 2024 au 30 avril 2024, concluait que la réclamante avait rencontré des difficultés à maintenir un rendement régulier, ainsi qu'à respecter les priorités et à organiser son travail. Le second rapport d'évaluation, établi pour la période de référence allant du 1er mai 2024 au 31 août 2024, concluait que, si la réclamante avait atteint ses objectifs sur un plan quantitatif et qualitatif dans les dossiers les plus simples, il subsistait toutefois des problèmes importants concernant la qualité de son travail sur les dossiers plus longs et plus complexes, avec d'importantes erreurs et omissions commises, ainsi qu'un problème de compréhension des textes réglementaires et des principes scientifiques applicables.

4. Le 16 septembre 2024, suivant les recommandations de la manager directe et du manager superviseur, la directrice de l'EDQM, en tant que cheffe de l'entité administrative principale, recommanda de ne pas confirmer l'engagement de la réclamante à l'issue de sa période probatoire.

5. Le 30 septembre 2024 et le 4 novembre 2024, le Comité de suivi des nominations se réunit pour procéder à l'examen du dossier de la réclamante. Par son avis adopté à la majorité des voix (deux voix pour et une abstention), le Comité de suivi des nominations recommanda de ne pas confirmer l'engagement de la réclamante, tout en lui proposant de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement pour la recherche d'un nouvel emploi.

6. Le 25 novembre 2024, le Secrétaire Général adjoint suivit l'avis du Comité de suivi des nominations et décida de ne pas confirmer l'engagement de la réclamante. Il suivit également la recommandation d'offrir à la réclamante un dispositif d'accompagnement pour la recherche d'un nouvel emploi.

7. Par un mémorandum de la directrice des Ressources humaines du 27 novembre 2024, la réclamante fut informée de la décision de mettre fin à son engagement à l'expiration de son CDD

le 31 décembre 2024 au motif que sa période probatoire n'avait pas été concluante. Il y était indiqué qu'elle n'avait pas atteint le niveau de performance et de conduite requis d'un assistant scientifique permanent au sein de l'EDQM.

8. Le 2 décembre 2024, la réclamante déposa une plainte formelle pour harcèlement à l'encontre de sa manager directe, en vertu de l'article 7.4 de la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe.

9. Le 3 décembre 2024, la directrice des Ressources humaines accusa réception de la plainte de la réclamante et l'informa que l'investigation serait confiée à un investigateur externe qui la contacterait ultérieurement.

10. Le 20 décembre 2024, la réclamante introduisit une réclamation administrative à l'encontre de la décision de ne pas confirmer son engagement à l'issue de sa période probatoire. Cette réclamation est encore pendante.

11. Le même jour, la réclamante saisit le Tribunal d'une demande de sursis à exécution de la décision contestée, conformément à l'article 14.8 du Statut du personnel et à l'article XII du Statut du Tribunal. Par le biais de cette demande, elle sollicite la suspension de la décision de mettre fin à son engagement à l'échéance de son CDD, le 31 décembre 2024.

12. Le 24 décembre 2024, le Secrétaire Général soumit ses observations quant à la demande de sursis.

13. Le 27 décembre 2024, la réclamante fit parvenir ses observations en réponse.

EN DROIT

14. Aux termes de l'article 14.8 du Statut du personnel, les réclamations auprès du Secrétaire Général et les recours auprès du Tribunal n'ont pas d'effet suspensif sur la décision administrative contestée. Le Tribunal administratif peut cependant être saisi d'une demande de sursis à l'exécution d'une décision administrative dans les cas revêtant une urgence particulière et dans lesquels l'exécution de ladite décision serait susceptible de causer un préjudice grave et irréparable.

15. Selon l'article 12.2 du Statut du Tribunal, le Président statue, au nom du Tribunal, dans les 15 jours sur la demande de sursis à exécution, en rendant une décision motivée, qui peut être soumise à certaines conditions. La décision ne statue pas sur le fond du recours ou de la réclamation. Les décisions sur les demandes de sursis à exécution ne sont pas susceptibles de recours.

I. LES ARGUMENTS DES PARTIES

16. Par sa demande, la réclamante demande au Président du Tribunal de suspendre l'exécution de la décision contestée mettant fin à son CDD au sein de l'Organisation au 31 décembre 2024 au motif d'une période probatoire non-concluante.

17. Au titre de l'urgence de sa demande, la réclamante souligne le court préavis d'un mois avec lequel la décision contestée lui a été notifiée, ainsi que le caractère inattendu de la perte

de son emploi, ayant entraîné des difficultés de réorganisation personnelle et professionnelle, ainsi qu'une souffrance psychologique invalidante.

18. Au titre du préjudice grave et irréparable, la réclamante soutient que le sursis de la décision contestée serait nécessaire pour permettre de mener à bien la procédure liée à sa plainte formelle pour harcèlement et révéler le comportement fautif de sa manager directe qui est à l'origine des évaluations négatives injustifiées ayant entraîné la décision en question. Selon la réclamante, l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation exige d'ordonner le sursis à exécution afin que la régularité de la décision contestée soit élucidée dans le cadre de sa plainte formelle pour harcèlement. La réclamante ajoute que l'absence de sursis mettrait à mal son droit de « défense » dans le cadre de cette procédure, en entravant sa participation effective à l'investigation, notamment aux fins de l'accès aux documents.

19. La réclamante ajoute que ce préjudice serait aggravé par les circonstances suivantes.

20. Sur le plan professionnel, la cessation prématurée de son emploi compromettrait son avenir professionnel, dans la mesure où sa période d'activité à l'EDQM serait réduite à moins de quatre ans, contrairement aux cinq ans prévus lors de son premier recrutement. De plus, compte tenu du court préavis, elle serait exposée à une période d'inactivité en raison des délais de recherche d'emploi, ce qui compromettrait sa progression et sa réinsertion professionnelles.

21. Sur le plan financier, la réclamante fait valoir qu'en tant que chargée de famille, la perte du revenu principal entraînerait des difficultés immédiates (revenus insuffisants, surendettement probable dès 2025). Elle souligne que le préavis d'un mois ne lui a pas permis d'anticiper la situation, et que l'allocation de départ ne compenserait pas ces préjudices.

22. Enfin, sur le plan moral et physique, la réclamante évoque l'impact du harcèlement subi sur sa santé depuis février 2024, ainsi que sa dégradation préoccupante par suite de la décision contestée. La réclamante observe que la non-prolongation de sa période probatoire pour la durée de son absence pour raisons médicales au cours de cette période, soit 3 semaines et demie, est de nature à remettre en cause le bien-fondé de ses évaluations.

23. Le Secrétaire Général, quant à lui, souligne que la réclamante ne fournit pas des éléments concrets et précis, étayés par des éléments de preuve, qui seraient de nature à démontrer le caractère grave et irréparable du préjudice qu'elle serait susceptible de subir et, partant, la nécessité d'accorder le sursis à exécution demandé.

24. En premier lieu, s'agissant de l'argument de la réclamante selon lequel l'octroi d'un sursis lui permettrait de contribuer à l'investigation sur sa plainte pour harcèlement, le Secrétaire Général observe que la réclamante devrait avoir déjà soumis les documents pertinents à l'appui de sa plainte. Il observe également qu'elle a été invitée le 3 décembre 2024 à transmettre à la directrice des Ressources humaines l'ensemble des autres documents utiles pour étayer sa plainte. Si, toutefois, la nécessité d'avoir accès à certains documents devait apparaître au cours de l'enquête, les investigateurs externes pourront en demander production, conformément à l'article 35 de l'Arrêté sur les investigations. Le Secrétaire Général en déduit que le bon déroulement de l'investigation sur la plainte pour harcèlement de la réclamante n'exige pas qu'elle continue à être employée par l'Organisation.

25. En deuxième lieu, le Secrétaire Général soutient que la demande de sursis présentée par la réclamante ne vise pas à préserver mais à changer le *statu quo*, ce qui contreviendrait à l'objet

même de la procédure de sursis à exécution qui consiste à adopter des mesures d'urgence pour préserver l'état actuel des choses. Le Secrétaire Général note dans ce sens que dans la mesure où le dernier CDD de la réclamante prend fin à son échéance le 31 décembre 2024, l'octroi d'un sursis à l'exécution de la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période probatoire aurait pour conséquence d'imposer au Secrétaire Général de prendre une mesure consistant à octroyer un nouveau CDD à la réclamante à partir du 1er janvier 2025. Le Secrétaire Général rappelle que dès le début de son engagement, la réclamante avait été informée que son engagement prendrait fin à son échéance, à moins qu'il ne soit renouvelé, et qu'un tel renouvellement était conditionné au fait que sa période probatoire soit concluante. Il rappelle également que la réclamante a été informée tout au long de sa période probatoire des insuffisances qui lui étaient reprochées et de la nécessité de fournir des efforts supplémentaires pour atteindre le niveau requis.

26. En troisième lieu, le Secrétaire Général maintient que la réclamante n'établit pas, dans son chef, l'existence d'un préjudice grave et irréparable. Il dément le caractère prétendument soudain et inattendu de la décision contestée, en rappelant que la réclamante avait été informée dès le 16 septembre 2024 de la recommandation de la directrice de l'EDQM de ne pas confirmer son engagement. Le Secrétaire Général observe ensuite que les préjudices que la réclamante pourrait encourir du fait de la perte de la rémunération ne sauraient être considérés comme irréparables, puisque le Tribunal pourrait en ordonner la réparation par la voie d'une indemnisation, en application de l'article 14.2 de son Statut. Quant à la gravité du préjudice que la réclamante allègue du fait de la perte du revenu principal de son foyer, il s'agit d'allégations, lesquelles, de l'avis du Secrétaire Général, ne seraient pas étayées. Le Secrétaire Général remarque à cet égard que la réclamante percevra une allocation de départ du fait de sa cessation de fonctions, conformément à l'article 11 du Troisième régime de pensions, et que l'Organisation lui a proposé de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement pour la recherche d'un nouvel emploi.

27. Dans ses observations en réponse, la réclamante insiste sur le fait que la décision dont elle demande le sursis repose sur des évaluations négatives injustifiées, découlant de comportements inappropriés de sa manager directe que l'enquête en cours pourrait révéler. Ainsi, selon la réclamante, non seulement la fin définitive de son engagement avant de connaître les conclusions de l'enquête externe pour harcèlement serait contraire à la protection de sa dignité, mais elle constituerait un préjudice grave et irréparable, en l'absence de la confirmation que sa réintégration serait possible comme mesure consécutive à sa plainte pour harcèlement. La réclamante reprend l'argument selon lequel une compensation financière serait insuffisante pour réparer la perte de chance qu'entraînerait la fin de son emploi, au vu de ses perspectives de carrière au sein de l'EDQM. Elle mentionne également, pour la première fois, le fait que « la mise en place d'un congé sans traitement pourrait être une mesure d'urgence qui [lui] permettrait de préserver [ses] droits sans compromettre la bonne marche des services, ni la bonne gestion de l'Organisation » dans l'attente du retour des procédures en cours concernant sa réclamation administrative et sa plainte pour harcèlement.

II. L'APPRÉCIATION DU PRÉSIDENT

28. L'article 14.8 du Statut du personnel prévoit que le Tribunal administratif peut être saisi d'une demande de sursis à l'exécution d'une décision administrative dans les cas revêtant une urgence particulière et dans lesquels l'exécution de ladite décision serait susceptible de causer un préjudice grave et irréparable. Le Tribunal peut surseoir à l'exécution de la décision

contestée uniquement si les deux conditions de l'urgence particulière et du préjudice grave et irréparable sont réunies.

29. Avant de pouvoir vérifier si en l'espèce, la demande de sursis à exécution de la réclamante remplit lesdites conditions, il convient d'examiner l'argument du Secrétaire Général selon lequel la demande de sursis de la réclamante ne vise pas à préserver mais à changer le *statu quo*, ce qui contreviendrait à l'objet de la procédure de sursis à exécution qui consiste à adopter des mesures d'urgence pour préserver l'état actuel des choses (voir paragraphe 25).

30. À cet égard, le Président rappelle qu'au titre de l'article 14.8 du Statut du personnel, le pouvoir dont il dispose de prononcer un sursis à exécution a pour objet tout type de décision administrative qui serait contesté en application des dispositions pertinentes (voir TACE, Ordonnance de la Présidente du 15 janvier 2024, en cause *M.-L. L. c/ Secrétaire Générale*, paragraphe 26). À ce titre, le Tribunal a déjà eu l'occasion par le passé d'octroyer le sursis à l'exécution de la décision de mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel (voir par exemple, dans une affaire concernant une décision de résiliation de contrat par suite d'une révocation disciplinaire, TACE, Ordonnance du Président du 27 août 1998, en cause Bouillon (IV) c/ Secrétaire Générale, et plus récemment, dans une affaire concernant le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, TACE, Ordonnance du Président du 11 août 2015, en cause *Skouras c/ Secrétaire Général*). Dans la mesure où le sursis éventuellement octroyé aurait pour effet d'obliger la Secrétaire Générale à reconsidérer la décision de ne pas confirmer la réclamante dans son engagement, en tirant les conclusions de la suspension ordonnée et dans l'attente de sa décision sur la réclamation administrative et de la décision du Tribunal en cas de recours, sans pour autant lui imposer une décision particulière, la procédure de sursis n'entraînerait pas de modification directe du *statu quo* et son objectif, consistant à préserver l'état actuel des choses, serait respecté (TACE, Ordonnance du Président du 22 mai 2024, en cause *L. D. c/ Secrétaire Générale*, paragraphe 32).

31. Étant parvenu à cette conclusion, il convient à présent de répondre à la question de savoir si la demande de sursis de la réclamante remplit les conditions requises de l'urgence particulière et du préjudice grave et irréparable.

32. S'agissant de la condition de l'urgence particulière, le Président relève tout d'abord que la décision de mettre fin à l'engagement de la réclamante lui a été notifiée le 27 novembre 2024, alors que la décision en question produira ses effets le 31 décembre 2024. Le Président relève ensuite que la réclamante a introduit sa réclamation administrative contestant la décision de ne pas la confirmer dans son engagement, ainsi que sa demande de sursis, le 2 décembre 2024, à quelques semaines seulement de l'expiration de son CDD.

33. Dans ces circonstances, le Président estime qu'en l'espèce, la condition de l'urgence est remplie, ce que le Secrétaire Général ne semble d'ailleurs pas contester.

34. S'agissant du préjudice grave et irréparable, et plus particulièrement des arguments de la réclamante tirés des conséquences de la décision contestée sur sa situation professionnelle et financière (voir paragraphes 20 et 21), le Président considère que le préjudice que la réclamante pourrait subir dans le cas où le Secrétaire Général accueillerait sa réclamation administrative, ou le Tribunal statuerait en sa faveur sur le fond, alors que son engagement au sein de l'EDQM a déjà pris fin, ne serait pas irréparable. En effet, dans un tel cas, une indemnisation financière pourrait représenter une réparation adéquate du dommage causé par l'exécution immédiate de la décision de mettre fin à son engagement. De même, le Tribunal administratif pourrait

ordonner la réparation par la voie d'une indemnisation de tout autre dommage, notamment moral, résultant de l'acte annulé, si bien que les répercussions que la décision contestée pourrait avoir sur l'état de santé de la réclamante (voir paragraphe 22) ne l'exposent pas non plus au risque d'un préjudice irréparable.

35. Quant à l'argument de la réclamante relatif à la conduite de l'investigation dans le cadre de sa plainte formelle pour harcèlement (voir paragraphe 18), le Président relève que les allégations de harcèlement de la réclamante sont de nature à remettre en cause le caractère objectif et impartial des évaluations de sa performance au cours de sa période probatoire, ainsi que la décision de mettre fin à son contrat prise sur le fondement de ses évaluations. Le Président note, cependant, que s'il dispose du pouvoir d'ordonner le sursis de l'exécution de la décision contestée de mettre fin à l'engagement de la réclamante, il ne dispose pas pour autant, au regard de la réglementation en vigueur, du pouvoir d'imposer d'autres mesures conservatoires, telle que, par exemple, la suspension de la procédure de réclamation administrative dans l'attente des conclusions de l'investigation menée sur la plainte pour harcèlement de la réclamante.

36. Cela étant exposé, il est indéniable que, même après la cessation de son engagement au sein de l'Organisation, la réclamante conservera pleinement son droit à ce que sa plainte soit examinée de manière effective dans le cadre de la procédure formelle engagée. Ce droit implique que le Secrétaire Général prenne toutes les mesures nécessaires découlant des conclusions de l'enquête, y compris, le cas échéant, en matière de réparation, dans l'hypothèse où il serait établi que la réclamante a été victime de harcèlement (voir, notamment, l'article 7.4.7 de la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe et l'article 82 de l'Arrêté sur les investigations).

37. De même, la réclamante gardera entier son droit de contribuer de manière utile à l'investigation sur sa plainte pour harcèlement, sans que la cessation de son emploi au sein de l'Organisation ne restreigne ce droit. À cet égard, le Président prend note des assurances données par le Secrétaire Général concernant la possibilité pour la réclamante de déposer les documents utiles pour étayer sa plainte, ainsi que le pouvoir des investigateurs externes d'ordonner la production de documents (voir paragraphe 24).

38. Au vu de ce qui précède, le Président conclut que les arguments que la réclamante développe au sujet du déroulement de la procédure d'investigation sur sa plainte pour harcèlement ne font pas état d'un préjudice que le sursis de la décision contestée pourrait écarter. Il convient néanmoins de préciser qu'en cas de violation des prérogatives qui reviennent à la réclamante dans le cadre de la procédure formelle entamée par suite du dépôt de sa plainte pour harcèlement (voir paragraphes 36 et 37), celle-ci pourrait être fondée à exercer les voies de recours qui lui sont ouvertes, le respect de ces prérogatives par l'Administration restant, en tout état de cause, soumis au contrôle du Tribunal. Par ailleurs, la réclamante pourra introduire un recours contre les conclusions que le Secrétaire Général tirera du rapport d'investigation (voir notamment les articles 14.6 et 14.10.1 du Statut du personnel).

39. Dans ces circonstances, l'exécution de la décision contestée n'est pas susceptible de causer à la réclamante un préjudice grave et irréparable que même l'annulation de la décision au terme de la procédure au principal ne pourrait plus réparer.

40. L'existence du préjudice grave et irréparable n'étant pas établie, la présente demande de sursis à exécution doit être rejetée.

41. La conclusion à laquelle le Président parvient dans le cadre de la présente procédure ne préjuge en rien de la décision du Tribunal sur le fond de l'affaire, ni de la possibilité pour la réclamante d'évoquer, durant la procédure contentieuse, tout préjudice qu'elle pourrait subir suite à l'exécution de la décision contestée et, en cas de succès, de demander des mesures de réparation pour ledit préjudice.

Par ces motifs,

Statuant conformément à l'article 14.8, du Statut du personnel, à l'article XII du Statut du Tribunal administratif, ainsi qu'à l'article 20 du Règlement du Tribunal administratif,

LE PRÉSIDENT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

rejette la demande visant l'octroi d'un sursis à exécution.

Ainsi fait et ordonné à Leuven (Belgique), le 30 décembre 2024, le texte français faisant foi.

La Greffière du Tribunal administratif	Le Président du Tribunal administratif
Christina Olsen	Paul Lemmens