

# CONSEIL DE L'EUROPE

---

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

## ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 285/2001 (Andrée PARIENTI c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Kurt HERNDL, Président,  
M. José da CRUZ RODRIGUES,  
M. Helmut KITSCHENBERG, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier, et de  
Mme Claudia WESTERDIEK, Greffière Suppléante,

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

### PROCEDURE

1. Mme Andrée Parienti a introduit son recours le 29 août 2001. Le 31 août, ce recours a été enregistré sous le N° 285/2001.
2. Le 24 septembre 2001, le représentant de la requérante, Me Jean-Pierre Cuny, a déposé un mémoire ampliatif.
3. Entre-temps, le 14 septembre 2001, le Tribunal avait été saisi par le représentant du Secrétaire Général d'une demande de suspension de la procédure dans l'attente de la communication à la requérante des résultats de l'enquête administrative concernant les allégations de la requérante qui était en cours. Par lettre du 2 octobre 2001, la Greffière Suppléante du Tribunal Administratif a informé les parties que le Président du Tribunal avait décidé de faire droit à la demande du Secrétaire Général et de suspendre la procédure jusqu'au 5 octobre.
4. Le 5 octobre 2001, le Secrétaire Général a informé le Tribunal des résultats de l'enquête administrative menée dans le cadre du recours introduit par Mme Parienti. Le 25 octobre, celle-ci a fait parvenir au Tribunal copie de sa réponse à l'enquête administrative.
5. La procédure étant reprise, le 28 novembre 2001, le Secrétaire Général a déposé ses observations concernant le recours. La requérante a soumis ses observations en réplique le 18 janvier 2002.

6. Une première audience publique dans ce recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 25 mars 2002. La requérante était représentée par Me Cuny et le Secrétaire Général par M. Jörg Polakiewicz, à l'époque Chef Adjoint du Service du Conseil juridique à la Direction Générale I - Affaires Juridiques.

7. Par décision du 3 avril 2002, le Président du Tribunal Administratif, faisant droit à la demande présentée lors des conclusions orales de Me Cuny, a chargé le Dr Marie-France Patris, Psychiatre du Centre Hospitalier Spécialisé de Brumath et expert près les tribunaux, de faire, dans une expertise écrite, un rapport, en premier lieu, sur l'évaluation de l'état de santé de la requérante à la date de la cessation de ses fonctions en juillet 2001 et depuis lors, compte tenu également de l'évolution de son état de santé depuis la fin de l'année 1997 et le début 1998 ; en second lieu, sur les questions de savoir si le harcèlement dont la requérante se disait victime, pouvait porter atteinte à sa santé et s'il existait des preuves médicales d'événements constitutifs d'un harcèlement et d'un lien causal entre la détérioration de la santé de la requérante et de tels événements. Cette expertise, datée du 19 août, est parvenue au greffe du Tribunal le 21 août 2002 et elle a été transmise aux parties. Le 20 septembre 2002, la requérante a déposé ses observations écrites concernant l'expertise. Le 23 septembre le Secrétaire Général a soumis ses observations.

8. Une deuxième audience publique a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 18 décembre 2002 afin de permettre aux parties de présenter leurs conclusions concernant l'expertise. La requérante était représentée par Me Cuny et le Secrétaire Général par M. Patrick Titun, Administrateur au Service du Conseil juridique à la Direction Générale des Affaires Juridiques.

## **EN FAIT**

9. La requérante est une ancienne agente du Conseil de l'Europe. Entrée au service de l'Organisation en qualité d'agente permanente de grade B3 en 1976, la requérante a été promue au grade B4 le 1<sup>er</sup> février 1997, suite au reclassement du poste qu'elle occupait au service de missions du Conseil de l'Europe. Sa tâche principale consistait à assurer les liens avec l'agence de voyage, installée au Conseil de l'Europe.

10. Depuis la fin de l'année 1997, lors d'une restructuration du service des missions et suite à des changements dans la hiérarchie et dans son entourage professionnel, la requérante éprouvait des difficultés au travail. Par décision du 27 septembre 1999, la requérante a été mise à la disposition du Service des Ressources Humaines (actuellement Direction des Ressources Humaines) du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 1999. En novembre et début décembre 1999, elle a suivi une formation à l'extérieur de l'Organisation.

11. Dans une note au Secrétaire Général Adjoint du Conseil de l'Europe en date du 16 décembre 1999, la requérante, se référant à une proposition de mutation au Bureau du Conseil de l'Europe à Paris, se plaignait de sa situation professionnelle et proposait, au lieu d'une concrétisation du projet du Bureau de Paris ou de l'attribution d'une autre fonction, un départ anticipé avec indemnisation pour perte d'emploi ou cessation de fonction, cette solution étant « la plus adaptée à [sa] situation présente ». L'éventualité d'une mutation sur un poste à Paris ne s'étant pas réalisée, la requérante a été affectée au Service des Ressources Humaines le 6 mars 2000. Par décision en date du 5 mars 2000, sa mise à disposition avait été renouvelée pour une période de six mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

12. Le 3 juillet 2000, la requérante a introduit une réclamation administrative, conformément à l'article 59 du Statut du Personnel dans laquelle elle demandait, d'une part, de mettre fin au harcèlement moral dont elle se disait victime depuis décembre 1997/janvier 1998, portant atteinte à sa dignité personnelle, et, d'autre part, de régulariser sa situation administrative en clarifiant les tâches qui lui étaient confiées.

13. A la même date, le Directeur Général de l'Administration et de la Logistique a adressé à la requérante une note ainsi rédigée :

« Me référant aux entretiens que vous avez eus avec Monsieur Wendelbo, je vous confirme que le Secrétaire Général se propose de mettre fin à vos services à compter du 31 décembre prochain conformément à l'Annexe VI au Statut du Personnel relative au Règlement sur l'indemnité de perte d'emploi.

En effet dans le cadre des réorganisations intervenues au sein du Secrétariat les responsabilités du poste que vous occupez ont été considérablement modifiées et ne correspondent plus à vos qualifications.

Je note qu'au cours de ces entretiens vous avez marqué votre accord de principe pour cette cessation de fonctions.

Toutefois, avant de prendre une décision définitive le Secrétaire Général recueillera l'avis de la Commission paritaire.

(...) »

14. Le 7 juillet 2000, la requérante a répondu par une note ainsi libellée :

« Me référant à la lettre citée en objet, je souhaite :

1. (a) préciser que 'mon accord de principe' pour cette cessation de fonctions résultait d'une situation très difficile dans laquelle je me trouvais à cette époque, et cette proposition m'apparaissait alors comme la moins éprouvante ;
- (b) déplorer le fait que les responsabilités du poste que j'occupe aient été '*considérablement modifiées*' sans que j'en aie jamais été officiellement informée ;
- (c) noter qu'au vu de la terminologie que vous employez la consultation de la Commission paritaire ne semble pas constituer une recherche d'avis susceptible d'influencer la décision finale, mais plutôt une simple information.

Dans ces conditions, je me réserve de faire usage de mes droits statutaires pour m'opposer en cas de nécessité à une décision que vous êtes en train de préparer et qui n'est ni conforme aux règles statutaires, ni à un certain nombre de principes généraux du droit (dont le devoir d'information au profit des agents concernés) ni à l'équité. »

15. Par un courrier informatique du 11 juillet, le Chef du Service des Ressources Humaines a relaté au Directeur de l'Administration et de la Logistique la teneur de l'entretien qu'il avait eu avec la requérante le même jour. Celle-ci lui avait fait part de sa rencontre avec le Chef du Cabinet dans laquelle on avait convenu qu'elle quitterait l'Organisation le 31 juillet 2001. Répondant à une question du Chef du Service de Ressources Humaines, la requérante lui aurait assuré que, en attendant son départ, elle serait disposée à continuer à travailler au Service des Ressources Humaines où elle assumait des tâches intéressantes en matière de concours de recrutement et d'égalité des chances. Elle aurait en outre affirmé « ne pas souhaiter faire de son cas une grosse affaire juridique », ce qui l'a amené à considérer que « en cas d'accord sur la date de son départ au 31 juillet 2001, elle retirerait sa réclamation administrative ».

16. Le même jour, la requérante a adressé au Directeur de l'Administration et de la Logistique la note suivante :

« Faisant suite à ma note du 7 juillet 2000, 'concernant l'application à mon encontre des dispositions de l'Annexe VI au Statut du Personnel' et à l'entretien que j'ai eu ce jour avec Monsieur Jan Kleijssen, Directeur de Cabinet du Secrétaire Général, je vous confirme que je suis disposée à accepter que l'on mette fin à mes services à compter du 31 juillet 2001 dans les conditions prévues et conformément à l'Annexe VI au Statut du Personnel relative au Règlement sur l'indemnité de perte d'emploi.

Bien entendu ceci implique qu'entre-temps je retrouve un poste et une fonction au sein du Secrétariat Général du Conseil de l'Europe me permettant d'exercer des tâches correspondant à mon grade. Ainsi je pourrai en déduire que : 'ma réclamation administrative ex article 59 du Statut du Personnel datée du 03 juillet 2000 a été examinée et prise en considération dans une certaine mesure'. »

17. Le lendemain, 12 juillet 2000, le Directeur de l'Administration et de la Logistique a répondu à la requérante par une note ainsi rédigée :

« J'accuse réception de votre mémorandum du 11 juillet dernier par lequel vous m'indiquez pouvoir accepter l'intention du Secrétaire Général de vous appliquer les dispositions du règlement sur l'indemnité de perte d'emploi sous réserve que la date d'effet en soit reportée au 31 juillet 2001.

Je peux vous informer que le Secrétaire Général, pour répondre à vos préoccupations, est prêt à accepter ce report jusqu'au 31 juillet 2001.

Par ailleurs, je comprends votre souci d'être chargée dans l'intervalle de tâches correspondant à votre grade. Je donnerai donc instruction au Chef des Ressources Humaines de vous confier une mission qui, tout en ayant bien sûr un caractère provisoire, vous permettra d'exercer dans l'intérêt du Service, une activité compatible avec vos qualifications. »

18. Par décision du 17 juillet 2000, la requérante a été mise à la disposition du Service des Ressources Humaines pour une nouvelle période de six mois, à compter du 1<sup>er</sup> juillet.

19. Dans une note en date du 24 octobre 2000, le Chef du Service des Ressources Humaines a informé la requérante de ce qui suit :

« Suite à nos entretiens je vous confirme que jusqu'à la fin du mois de juillet de l'an prochain, date à laquelle vous cesserez vos fonctions auprès de l'Organisation, vous serez affectée à l'unité au sein du Service des Ressources Humaines chargée des questions d'égalité, sous la responsabilité de Monique Chalude, qui vous confiera les dossiers dont vous serez plus précisément chargée pendant cette période. »

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 juillet 2001, la décision de mettre la requérante à la disposition du Service des Ressources Humaines fut prise le 16 janvier 2001.

20. Le 6 juillet 2001, la requérante a introduit une deuxième réclamation administrative qui est parvenue à l'Administration le 9 juillet. Elle se plaignait d'avoir été l'objet de harcèlement moral depuis décembre 1997. Elle accusait le Secrétaire Général d'avoir manqué à son devoir de protection et d'avoir violé à son encontre l'article 30 du Statut du Personnel. Selon son interprétation de cette disposition, l'Administration doit veiller constamment à la définition des tâches confiées aux agents, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. Elle faisait valoir en outre que cette situation a eu des conséquences pour sa santé psychique et physique.

21. Suite à un accusé de réception en date du 9 juillet 2001, le Secrétaire Général, par une lettre datée du 18 juillet 2001, a informé la requérante de sa décision de demander au Directeur des Ressources Humaines de mener, dans les meilleurs délais, une enquête administrative.

22. Le 4 octobre 2001, l'enquête administrative menée à la Direction des Ressources Humaines en réponse à la réclamation administrative de la requérante s'est achevée. Ayant entendu les personnes principalement citées par la requérante, M. A. Butler, à l'époque Chef de la Division Développement des Personnes, a établi une chronologie en fonction des griefs de la requérante portant sur les périodes de fin 1999 à mars 2000 (deux propositions de travail au mois de mars), de mi-juillet à début septembre 2000 (des absences répétées de la requérante en congé annuel et en congé de maladie), de septembre à octobre 2000 (une première description des tâches dans le cadre du recrutement ; une répartition du travail entre l'assistance au sein de l'Unité d'égalité et l'organisation des voyages des candidats aux concours de recrutement) et depuis novembre 2000 (réunion avec les agents en charge de l'Unité d'égalité et de l'Unité recrutement afin d'établir une description des fonctions en novembre 2000 ; un malentendu concernant la répartition de travail à l'origine d'une agression verbale le 4 décembre 2000). Il est arrivé aux conclusions suivantes :

« La première conclusion de mon enquête est que les collègues de la requérante au Service des Ressources Humaines ont fait leur maximum pour lui proposer du travail intéressant au sein du Service. Les exemples cités ci-dessus montrent comment pendant toute l'année 2000 on s'est efforcé de lui proposer de s'associer à une série d'initiatives. L'enquête démontre que, par moments, elle avait jusqu'à trois propositions. Même si l'on peut critiquer la mauvaise coordination de cette approche par le SRH, il est clair que la requérante n'a jamais manqué de propositions de travail intéressantes et valorisantes.

Malheureusement - et cet élément n'apparaît pas dans les documents officiels de cette période mais ressort des témoignages répétés des personnes qui ont voulu l'aider - l'intérêt et la motivation de la requérante pour chacune des initiatives à laquelle elle était associée n'ont duré qu'un certain temps avant qu'elle ne rencontre un quelconque obstacle l'empêchant de continuer ou d'approfondir le travail commencé. Parfois les personnes qui ont proposé leur aide ont essuyé des réactions de sa part qui les ont découragés de continuer à l'aider.

Ainsi, au fur et à mesure que les échecs s'additionnaient, un phénomène d'usure est apparu et la requérante a gagné la réputation d'être peu fiable. Ceci peut expliquer son sentiment d'abandon à partir du début de l'année 2001. Mais encore à cette époque le travail ne manquait pas.

J'ai entendu les témoignages de collègues de la requérante qui ont pris sa situation à cœur et qui ont essayé de l'aider. Ces personnes ont eu la preuve, parfois par courrier électronique parfois par des mots écrits, de sa reconnaissance pour les efforts déployés à son égard et son intérêt pour le travail proposé ou entrepris. Ces personnes comprennent mal pourquoi elles se trouvent maintenant accusées par la requérante.

Ma deuxième conclusion est que, dans sa réaction officielle à la situation de la requérante, le Service des Ressources Humaines a préféré privilégier ces solutions *ad hoc* proposées par les collègues et amis de la requérante et acceptées par elle plutôt que des solutions formellement définies et consignées dans des documents officiels, mais qui ne refléteraient pas forcément la réalité sur le terrain.

En effet, le Chef du Service se considérait parmi les amis proches de la requérante. Ceci a compliqué sa tâche quand il s'agissait de donner des réponses formelles à ses interpellations. Il considérait que « sa porte était toujours ouverte » et qu'elle pouvait le voir quand elle le voulait pour résoudre les problèmes directement plutôt que d'attendre sa réaction officielle et d'en souffrir.

Nonobstant, et c'est ma troisième conclusion, le Service des Ressources Humaines a rempli ses obligations envers la requérante : j'ai trouvé trace d'au moins deux descriptions de fonctions qui ont été établies avec son accord et qui correspondent à son grade. Les témoignages rapportés ici prouvent, par ailleurs, qu'elle a toujours été consultée sur les initiatives qu'on l'invitait à entreprendre. Le Service a respecté sa décision de les accepter ou de les refuser voire de ne plus suivre certains dossiers qu'elle avait commencés.

Le Service a aussi répondu favorablement à un certain nombre de demandes de la requérante afin de l'aider, notamment par des formations, d'abord dans son redéploiement à l'intérieur de l'Organisation et ensuite dans sa préparation pour retrouver en emploi après son départ.

Sur la base de ces constatations, je suis de l'avis que les allégations de harcèlement moral portées par la requérante dans sa réclamation administrative du 6 juillet ne sont pas fondées. »

Dans un *post scriptum* aux conclusions, M. Butler s'est exprimé comme suit :

« Il me semble important de poser une autre hypothèse, basée sur mes discussions avec ceux qui connaissaient la requérante, à savoir que toute tentative par le Service des Ressources Humaines de lui confier des tâches satisfaisantes était vouée à se heurter à un obstacle incontournable, véritable source de sa souffrance : les doutes profonds de la requérante quant à son acceptation réelle du départ anticipé.

Il est clair qu'une telle conclusion dépasse le cadre de cette enquête administrative. Elle expliquerait mieux, néanmoins, le comportement de la requérante ainsi que l'échec des efforts faits pour l'aider.

De la même façon, il est clair que les problèmes survenus pendant la période en question dans cette réclamation (juillet 2000- juillet 2001) trouvent leurs racines dans les problèmes soulevés dans la réclamation antérieure et qui n'ont pas été complètement résolus. »

23. Par la suite, la requérante a soumis ses commentaires pour contester les résultats de cette enquête.

24. Le 19 août 2002, le Dr Patris, l'experte nommée par le Tribunal, a rendu son expertise (voir paragraphe 7 ci-dessus). Dans son expertise, elle rappelle d'abord l'anamnèse de la requérante et fait une liste des documents médicaux mis à sa disposition par le Tribunal et par la requérante. Ensuite, elle résume les doléances formulées par la requérante et des éléments biographiques, suivis de l'examen psychiatrique. Dans la discussion détaillée de l'examen psychiatrique, l'experte dit, entre autres, que la requérante, qui avait arrêté ses études avec le niveau bac, a pu progresser, à force de travail, sur le plan professionnel. Ainsi, elle a pu occuper un poste de cadre au Conseil de l'Europe avec une relative autonomie sur le plan professionnel par rapport à sa hiérarchie jusqu'en 1997 quand elle a été confrontée à une démarche de restructuration mise en place par ses supérieurs hiérarchiques. Selon l'experte, « cette démarche de restructuration sans doute menée sans tact et délicatesse, a été ressentie comme stressante et traumatique par Madame Parienti, déterminant une psychorigidité défensive et une sensibilité relationnelle l'amenant à percevoir l'attitude de ses supérieurs de manière persécutive avec une décompensation dépressive authentique attestée par les différents psychiatres et médecins généralistes qui l'ont eue en soins pendant cette période ». Ses conclusions sont les suivantes :

« L'examen d'expertise actuel permet d'écarter chez Madame Parienti des troubles graves de la personnalité ou une quelconque pathologie mentale chronique, en particulier délirante.

De l'examen des pièces médicales à disposition de l'expert il ressort que Madame Parienti a présenté depuis la fin de l'année 1997 et le début de l'année 1998 dans un contexte de difficultés professionnelles, des décompensations anxio-dépressives franches, attestées par les médecins qui l'ont eue en charge à l'époque. Elle projette la responsabilité de cette décompensation dépressive et de ses problèmes de santé physique sur un harcèlement moral dont elle se dit victime. Un harcèlement moral tel qu'il est décrit par la victime (dont il faut rappeler qu'elle a au final perdu son emploi) est tout à fait à même de provoquer un traumatisme psychologique important et de porter atteinte à sa santé mentale tel qu'elle le signale dans ses plaintes.

Des constatations médicales de ses médecins traitants, il résulte qu'il y a un lien entre les difficultés professionnelles que Madame Parienti a rencontrées et la détérioration de sa santé. »

## EN DROIT

25. Considérant que dans sa note du 18 juillet 2001, le Secrétaire Général n'a pas statué sur sa demande, la requérante a introduit le présent recours contre le rejet implicite, le 9 août 2001, de sa réclamation administrative.

26. Elle demande au Tribunal de dire que le Secrétaire Général a violé à son encontre plusieurs principes généraux du droit et qu'il a omis de lui offrir une protection adéquate contre le harcèlement moral qu'elle a subi de fin 1997 jusqu'au moment de sa cessation de fonctions (31 juillet 2001) ; de lui accorder une réparation adéquate - réparation qu'elle évaluait à 450 000 francs français (68 600 euros) - pour le préjudice moral et professionnel d'une part et pour l'atteinte à sa santé, de l'autre ; et d'allouer une somme de 24 000 francs français (3 660 euros) au titre du remboursement de l'ensemble des frais occasionnés par le présent recours.

27. Selon le Secrétaire Général, la requérante n'a pas établi en son chef la violation d'aucune disposition applicable ou d'aucun principe général du droit. Par conséquent, il prie le Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter pour ce motif.

### A. Sur la recevabilité du recours

#### 1. *L'argument quant au caractère prématuré du recours*

28. Le Secrétaire Général fait valoir que la requérante avait saisi le Tribunal prématurément, faute d'avoir attendu l'aboutissement de l'enquête administrative en cours. Il indique qu'il avait l'intention d'attendre les résultats de cette dernière avant de prendre position.

29. La requérante est de l'avis que l'article 59, paragraphe 3 du Statut du Personnel ne prévoit aucunement que le Secrétaire Général puisse demander un report du délai de réponse pour quelque motif que ce soit. Le souhait d'effectuer une enquête sur les allégations de la requérante ne serait pas de nature à rallonger le délai que le Statut du Personnel impartit au Secrétaire Général pour prendre sa décision sur la réclamation.

30. Le Tribunal note qu'aux termes de l'article 59, paragraphe 3 du Statut du Personnel,

« Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale statuent sur la réclamation le plus tôt possible et pas plus tard que trente jours à compter de la date de sa réception, par décision motivée qu'il ou elle notifient au réclamant ou à la réclamante. Si, en dépit de cette obligation, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale ne répondent pas au réclamant ou à la réclamante dans le délai prescrit, ce défaut de réponse vaut décision implicite de rejet. »

31. Le Tribunal rappelle que la procédure contentieuse telle qu'elle est réglée aux articles 59 et 60 du Statut du Personnel prévoit que les réclamations administratives et les recours que les agents peuvent introduire contre des actes d'ordre administratif leur faisant grief doivent répondre à des conditions de délai. Les formes et procédures exigées par le Statut visent à assurer le respect du principe de sécurité juridique inhérent à l'ordre du Conseil de l'Europe tant dans l'intérêt de l'Organisation que dans celui des agents (voir TACE N° 284/2001, Lobit-Jacquin c/ Secrétaire Général, sentence du 27 mars 2003, paragraphe 21).

32. Le respect de ce principe de sécurité juridique exige que l'on sache à quelle date le contrôle par le Tribunal de la légalité d'un acte d'ordre administratif ne sera plus possible (*ibidem*). Il en va de même pour le délai imparti au Secrétaire Général pour statuer sur une

réclamation administrative, le rejet explicite ou implicite faisant courir le délai pour présenter le recours contentieux. Ce délai a ainsi pour objet d'éviter que l'absence de réaction du Secrétaire Général devienne un obstacle aux voies de recours. Le Tribunal note qu'une seule exception est prévue au paragraphe 4 de l'article 59, à savoir la soumission de la réclamation au Comité consultatif du contentieux ce qui fait courir un délai de trente jours à compter de la date de réception de l'avis du dit Comité.

33. Il s'ensuit que la décision du Secrétaire Général, communiquée le 18 juillet 2001, d'enquêter, pour de bonnes raisons, sur les allégations de harcèlement moral de la requérante n'était pas de nature à suspendre le cours du délai établi par l'article 59, paragraphe 3. D'ailleurs, les résultats de cette enquête ont été présentés au début de la procédure contentieuse, dans le respect d'un délai imparti par le Président (voir paragraphes 3-4 ci-dessus).

34. Partant, l'argument du Secrétaire Général que la requérante aurait prématurément saisi le Tribunal doit être rejeté.

## ***2. L'exception d'irrecevabilité tirée de la tardiveté du recours***

35. Le Secrétaire Général soutient que seule la situation continue de prétendu harcèlement moral peut faire l'objet du présent recours et cela seulement dans la mesure où elle a continué après l'affectation de la requérante au Service des Ressources Humaines, plus précisément après le 3 juillet 2000, date de sa première réclamation administrative qu'elle n'avait pas poursuivie.

36. En ce qui concerne l'application des articles 59 et 60 du Statut du Personnel dans des cas de harcèlement moral, le Secrétaire Général estime qu'il faut trouver un juste équilibre entre les exigences de la sécurité juridique et les intérêts des agents qui s'estiment victimes d'un harcèlement. Afin d'assurer une protection judiciaire efficace aux victimes du harcèlement moral, le Secrétaire Général accepte la possibilité d'introduire une réclamation administrative concernant une situation de harcèlement qui se prolonge dans le temps même au-delà du délai des trente jours. En revanche, selon lui, lorsqu'il s'agit d'actes administratifs spécifiques pouvant faire grief au sens de l'article 59, ces actes auraient dû être attaqués dans le délai fixé à l'article 59, paragraphe 3. La requérante ne saurait contester par le biais d'un recours pour harcèlement moral, de tels actes individuels, comme la décision de mettre fin à ses services avec effet au 31 juillet 2001 ou sa mise à disposition du Service des Ressources Humaines.

37. De plus, la requérante n'ayant pas poursuivi sa première réclamation administrative pour harcèlement moral, tous les actes, événements, voire prétendues omissions du Secrétaire Général, antérieurs à cette réclamation en date du 3 juillet 2000, seraient, selon le Secrétaire Général, hors délai.

38. La requérante s'accorde avec le Secrétaire Général pour reconnaître que les faits de la cause sont ceux qui se sont produits entre le 3 juillet 2000 et le 31 juillet 2001. Or si elle ne saurait demander l'annulation d'actes administratifs antérieurs à cette période, ces faits historiques permettraient néanmoins de mieux saisir la portée et la signification des faits qui se sont produits au cours de la période susmentionnée. De toute manière, selon elle, le harcèlement est un comportement dénotant une certaine perversion qui se situe dans le temps et dont la réalité ne peut s'apprécier qu'après un certain laps de temps. Dès lors, la notion de prescription applicable aux actes juridiques ne serait pas acceptable dans le domaine du harcèlement.

39. Le Tribunal note que la notion de harcèlement moral comprend un certain élément de temps. Ainsi, la définition contenue dans l'article 3 de l'Instruction n° 44 du 7 mars 2002

relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe inclut « toute conduite abusive sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, se manifestant de façon durable, répétitive et/ou systématique ». Dans la jurisprudence internationale, il a donc été admis que « il n'est pas interdit de faire valoir un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps pour justifier une allégation de harcèlement (voir TAOIT, jugement du 12 juillet 2001, N° 2067, affaire Annabi (N° 2), paragraphes 5 et 16 ; et jugement du 30 janvier 2002, N° 2100, affaire Guastavi, paragraphe 13).

40. En l'espèce, la requérante relate des événements remontant jusqu'à la fin de 1997 quand elle occupait un poste au service des missions. Le Tribunal constate que le harcèlement moral dont elle se disait victime depuis ce temps-là, ainsi que sa situation professionnelle après son détachement au Service des Ressources Humaines, faisaient déjà l'objet d'une première réclamation administrative datant du 3 juillet 2000 (voir paragraphe 12 ci-dessus). En même temps, le Directeur de l'Administration, reprenant une proposition faite par la requérante elle-même, confirmait que le Secrétaire Général se proposait de mettre fin aux services de la requérante à compter du 31 décembre 2000, conformément à l'Annexe VI au Statut du Personnel relative au Règlement sur l'indemnité de perte d'emploi (voir paragraphes 11 et 13 ci-dessus). La date de son départ ayant été reportée au 31 juillet 2001, la requérante était disposée à accepter la proposition de lui appliquer l'Annexe VI dans la mesure où elle retrouverait un poste et une fonction au sein du Secrétariat lui permettant d'exercer des tâches correspondant à son grade. Elle ajoutait que sa « réclamation administrative ex article 59 du Statut du Personnel datée du 3 juillet 2000 a été examinée et prise en considération dans une certaine mesure » (voir paragraphe 16 ci-dessus).

41. Il ressort de ces faits de la cause, que la requérante a pu se prévaloir de son droit de saisir, aux termes de l'article 59, paragraphe 2 du Statut du Personnel, le Secrétaire Général d'une réclamation administrative et elle a accepté certaines mesures, notamment une indemnisation pour suppression de poste à partir du 1<sup>er</sup> août 2001, pour remédier à sa situation.

42. La requérante est donc forclosée de tirer argument, dans la présente procédure, des faits à l'origine de sa première réclamation administrative et des décisions prises pour porter remède à ces griefs, même si formellement elle vise la période entre juillet 2000 et juillet 2001 (voir, *mutatis mutandis*, TACE N°s 258/2000 et 261/2000, Ballester c/ Secrétaire Général, sentence du 31 janvier 2002, paragraphe 49).

43. Par conséquent, l'exception préliminaire soulevée par le Secrétaire Général se révèle fondée dans la mesure où le Tribunal ne s'estime compétent que pour examiner les griefs de la requérante relatifs à un prétendu harcèlement moral à partir de juillet 2000.

## **B. Sur le bien-fondé du recours**

44. La requérante estime que l'Administration a violé le principe général de la bonne foi et trompé sa confiance légitime. Dans la note du 12 juillet 2000, une promesse précise – celle de lui confier une mission au sein du Service des Ressources Humaines – lui avait été faite, sans que l'Administration ait jamais donné suite. Selon elle, le retrait de la réclamation introduite le 3 juillet 2000 ainsi que son accord aux mesures de cessation anticipée de fonctions d'une part, et, d'autre part, l'assurance que sa dignité au travail serait respectée, notamment par l'attribution de responsabilités conformes à son grade et à son expérience, constituaient les éléments d'un compromis passé entre l'Administration et la requérante.

45. La requérante déplore aussi que ses plaintes alléguant un harcèlement moral n'ont pas été prises en compte, et, après le retrait de sa première réclamation administrative, le harcèlement se serait prolongé sous une forme quelque peu modifiée. Se référant à l'article 40 du Statut du Personnel et à l'Instruction n° 35 du 15 juillet 1997 relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe, elle est de l'avis que l'Organisation aurait manqué à son obligation de lui fournir une protection appropriée contre de telles atteintes à sa dignité et réputation.

46. Plus précisément, elle affirme qu'après sa mise à la disposition du Service des Ressources Humaines à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, le chef du service à l'époque ne l'avait jamais convoquée pour discuter de façon sérieuse et approfondie des tâches qui devaient lui être confiées et ceci malgré les excellentes relations personnelles entre eux. Elle aurait essayé en vain d'obtenir des renseignements. Ce n'était qu'en octobre 2000, que la conseillère en égalité des chances aurait évoqué avec elle la « possibilité de faire quelque chose » dans son Unité. Suite à la note du 30 octobre 2000 concernant son affectation à l'Unité chargée des questions d'égalité, elle n'aurait jamais reçu une description orale ou écrite de ses tâches. A cet égard, elle précise qu'il n'existait que deux projets de description de poste, un premier rédigé par elle-même et un deuxième jamais formalisé. Pour la requérante, la rédaction d'une description de fonctions en bonne et due forme et la vérification des tâches réellement confiées étaient particulièrement importantes.

47. D'ailleurs, la requérante se plaint que l'assistante du Chef de l'Unité d'égalité avait bloqué toute proposition de la requérante de l'aider et, dans cette attitude hostile et sans provocation, cette assistante l'avait agressé verbalement le 4 décembre 2000. Ses supérieurs s'abstenaient d'intervenir dans ce conflit. C'était alors de sa propre initiative que son assistance au sein du service des concours et du recrutement aurait été acceptée et elle aurait ponctuellement organisé les voyages des candidats invités aux différents concours et surveillé les candidats lors des dits concours. Ces tâches, bien que s'inscrivant dans le contexte général de l'organisation de voyages, étaient sans commune mesure avec celles qui avaient été confiées auparavant à la requérante dans le cadre de sa précédente affectation. Cette « situation de blocage » l'aurait replongée dans des crises dépressives. Le temps se serait écoulé entre les arrêts de travail pour maladie et la présence au bureau sans aucune tâche jusqu'au jour où la requérante a quitté l'Organisation.

48. Ce mode d'organisation de son travail que lui a imposé l'Administration par négligence illégale et répréhensible se trouve à l'origine du harcèlement moral dont se plaint la requérante. Selon elle, ce harcèlement moral constitue le prolongement de l'attitude négative à son égard mise en œuvre par ses supérieurs hiérarchiques depuis fin 1997, comme le confirme, à son avis, le rapport de l'experte psychiatre. Dans ce contexte, la requérante rappelle que l'experte est à la fois un praticien hospitalier extrêmement spécialisé et quelqu'un de spécialisé dans la présentation, ainsi que dans l'analyse de dossiers à caractère judiciaire. Son rapport lui paraît *a priori* tout à fait conforme à ce que l'on se doit d'attendre d'un expert de ce niveau. Pour la requérante, la méthode de l'experte ne se prête pas à un jugement critique. Si l'experte s'est basée sur les explications de la requérante, c'est pour déceler, à travers l'entretien, la cohérence d'un propos et la crédibilité de l'allégation de harcèlement.

49. Pour ces raisons, la requérante maintient que l'Organisation aurait violé à son détriment les articles 11 et 30 du Statut du Personnel qui traduisent le principe général du droit selon lequel toute organisation internationale a l'obligation de confier des tâches à ses agents. L'absence de tout effort visible de l'affecter à un poste concret avec des fonctions précises aurait gravement violé les droits de la requérante.

50. La requérante affirme que ces manquements ont eu des répercussions sur son état de santé psychique et ont provoqué un état dépressif récurrent. Il aurait été aisé à l'Administration de se douter de la relation existant entre les arrêts de travail répétés de la requérante et sa situation professionnelle. Elle considère que les conclusions de l'experte démontrent qu'il y a des preuves médicales de l'existence d'événements constitutifs d'un harcèlement et que le harcèlement à l'encontre de la requérante était de nature à porter atteinte à sa santé.

51. Le Secrétaire Général soutient que des tâches suffisantes et correspondant à son grade et à ses compétences ont continuellement été proposées ou confiées à la requérante. D'après lui, elle n'a pas fourni les preuves permettant de conclure à un harcèlement moral à son encontre ou à un lien de causalité entre sa situation professionnelle et son état de santé.

52. Quant à l'allégation d'une violation des principes de la confiance légitime et de bonne foi, le Secrétaire Général estime, que l'enquête administrative confirme qu'il a tenu l'engagement de confier à la requérante « une mission qui, tout en ayant bien sûr un caractère provisoire, [lui] permettra d'exercer dans l'intérêt du Service, une activité compatible avec [ses] qualifications » (note du Directeur de l'Administration en date du 12 juillet 2000). A cet égard, il se réfère aux deux descriptions de fonctions établies avec l'accord de la requérante et les missions variées, toutes, selon le Secrétaire Général, correspondant au grade de la requérante. Ayant accepté une cessation anticipée de ses fonctions, la requérante n'aurait plus pu s'attendre à ce qu'on lui confie des tâches permanentes. Il était dans l'intérêt du service que ses tâches revêtent plutôt un caractère occasionnel et provisoire.

53. En ce qui concerne le harcèlement moral, le Secrétaire Général explique qu'avant l'entrée en vigueur de l'Instruction n° 44 du 7 mars 2002 relative à la dignité de la personne au Conseil de l'Europe, il appliquait l'Instruction n° 35. L'enquête administrative menée dans ce cadre n'a révélé aucune confirmation des allégations de la requérante. Au contraire, il en résulte que les collègues de la requérante ont essayé de l'aider et n'ont pas fait preuve de mauvaise volonté. Le chef du service de l'époque était toujours disposé à résoudre des problèmes directement plutôt que d'attendre une réaction officielle. Ayant toujours consulté la requérante sur les initiatives qu'elle était invitée à entreprendre, le service a accepté sa décision de les accepter ou de les refuser, voire de ne pas poursuivre certains dossiers qu'elle avait commencés. L'agression verbale du 4 décembre 2000 n'était qu'un malentendu entre deux agents et de cela l'on ne saurait déduire une quelconque pratique de harcèlement.

54. Concernant l'expertise du Dr Patris, le Secrétaire Général regrette qu'elle ne soit pas de nature à éclaircir les faits complexes de la présente affaire. Il note d'abord que l'expertise, se basant exclusivement sur la version des faits présentée par la requérante, n'est pas objective et contient des erreurs. En deuxième lieu, elle se concentre sur des événements pendant la période 1997-1999 et ses conclusions ne permettent donc pas de juger si la requérante a été victime d'un harcèlement moral pendant la période de juillet 2000 à juillet 2001. Il semble plutôt que les événements de 1997/1998 ont généré chez la requérante une sensibilité particulièrement réactive au moindre trouble ou dysfonctionnement qui a pu se produire dans son environnement professionnel. Selon le Secrétaire Général, les tensions et conflits entre collègues qui se sont produits lors de son affectation au Service des Ressources Humaines n'ont jamais atteint le seuil du harcèlement moral tel que défini au sein du Conseil de l'Europe.

55. Invoquant enfin son large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de ses services, le Secrétaire Général considère que la mutation de la requérante n'a pas entraîné de rétrogradation et que l'article 11 du Statut du Personnel, combiné avec l'article 2, paragraphe 1 du Règlement

sur les nominations, a été pleinement respecté en l'espèce. Selon lui, le nouveau poste donné à la requérante permettait à celle-ci d'utiliser pleinement ses connaissances et son expérience. Rien ne pourrait amener à la conclusion que la requérante s'est vue privée de travail pendant la période qui fait l'objet du présent recours.

56. Le Secrétaire Général ajoute qu'en l'espèce rien ne permet de conclure que la situation professionnelle de la requérante ait contribué ou mené à sa dépression.

57. Le Tribunal observe que les articles 1 et 2 de l'Instruction n° 35 du 15 juillet 1997 relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe, étaient ainsi libellés :

« Article 1

Tout comportement portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes sur les lieux et dans les relations de travail doit être éliminé à tous les niveaux du Conseil de l'Europe.

Article 2

Toute personne travaillant au Secrétariat, quels que soient son statut ou son contrat d'emploi, a droit au respect de sa dignité et en particulier à une protection efficace contre le harcèlement sexuel, quel qu'en soit l'auteur. »

Cette instruction a été abrogée par l'Instruction n° 44 du 7 mars 2002, dont les passages pertinents se lisent ainsi :

« Article 1

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

Article 2

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

Les dispositions de la présente Instruction s'appliquent à tous les agents du Conseil de l'Europe dans l'exercice ou non de leurs fonctions se trouvant dans les lieux où ils sont amenés à travailler.

Article 3

Définitions

(...)

Harcèlement moral

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

58. Le Tribunal estime que l'allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme avoir été victime de ce harcèlement (voir TAOIT, Annabi (N° 2), précitée, paragraphe 5 ; et Guastavi, précitée). Il rappelle en outre

que l'Administration doit traiter les membres de son personnel de manière telle que soient respectées leur dignité et leur réputation, c'est-à-dire éviter de les placer sans nécessité dans une situation pénible (cf. TACE N° 266/2001, Girasoli c/ Secrétaire Général, sentence du 12 octobre 2001, paragraphe 37 ; TAOIT, jugements du 24 avril 1980, N° 396, affaire Guisset, paragraphe 5 ; et du 13 mars 1986, N° 809, affaire Najman (nos 1 et 4), paragraphe 20 ; voir aussi CRCE N° 77/1981, sentence du 11 juin 1982, Vangeenberghe /Secrétaire Général, paragraphe 44).

59. L'experte psychiatre, après avoir entendu la requérante, contacté un des médecins l'ayant traitée dans le passé et pris connaissance de l'ensemble du dossier, n'a pas pu confirmer qu'il y avait des preuves médicales de ce que la détérioration de l'état de santé de la requérante avait été influencée par des faits survenus entre juillet 2000 et juillet 2001. Même si l'experte évoque les plaintes formulées par la requérante d'après lesquelles cette dernière avait été victime d'un harcèlement moral continu de la part de ses supérieurs hiérarchiques depuis 1997, il appert de ses conclusions qu'elle a eu la conviction que les troubles de santé de la requérante trouvaient leur origine dans des difficultés professionnelles depuis la fin de l'année 1997 et le début de l'année 1998 (voir paragraphe 24 ci-dessus). Or ces faits n'entrent pas en ligne de compte, car ils remontent à une période antérieure au mois de juillet 2000, à savoir le début de la période à examiner dans le présent recours.

60. Le Tribunal rappelle qu'en s'adressant à l'experte psychiatre, il lui avait précisé que l'expertise devait porter sur l'état de santé de la requérante et la question d'un lien de causalité entre le harcèlement dont se disait victime la requérante et la détérioration de sa santé. Le Tribunal constate à cet égard que le rapport d'expertise contient des renseignements pertinents pour comprendre la situation de la requérante. Le Tribunal n'aperçoit aucune raison de douter des démarches de l'experte ou de ne pas tenir pour valides ses conclusions.

61. Quant à l'organisation efficace de ses services, le Secrétaire Général est, d'un point de vue général, tenu d'éviter des situations de mise à disposition d'un agent sans que des tâches précises lui soient confiées dans le service l'ayant reçu. En l'espèce, le Tribunal considère que, vu les antécédents de la requérante et les engagements de l'Administration lors de la prolongation de sa mise à disposition du Service des Ressources Humaines en juillet 2000 (voir paragraphe 17 ci-dessus), le Secrétaire Général avait une responsabilité accrue à l'égard de la requérante. D'autre part, il s'agissait de lui trouver des tâches de nature temporaire afin de l'occuper pendant une période de douze mois avant l'application des dispositions du Règlement sur l'indemnité de perte d'emploi. Il y a lieu de noter que c'était à la demande de la requérante que la période avait été prolongée du 31 décembre 2000 au 31 juillet 2001.

62. Pour le Tribunal, il ressort du dossier que l'Organisation a entrepris des démarches raisonnables pour donner du travail convenable à la requérante. Le Tribunal note, à la lumière de l'enquête administrative qui a été menée avec l'objectivité nécessaire, que la requérante était, pendant la période en considération, chargée de l'organisation des voyages des candidats aux concours de recrutements, ce qui correspondait à son profil professionnel, et de certaines tâches d'assistance au sein de l'Unité d'égalité. Même s'il peut y avoir eu quelque réaction négative à l'égard de la requérante et, comme l'établit l'enquête, une « mauvaise coordination des initiatives », surtout en l'absence d'une description formelle des fonctions attribuées à la requérante, il est certain que cette dernière a été soutenue par ses supérieurs hiérarchiques au sein du Service des Ressources Humaines (voir paragraphe 22 ci-dessus). De toute manière, il n'appartient pas au Tribunal de juger de l'opportunité de telle ou telle mesure prise par le Secrétaire Général dans l'organisation efficace du travail au sein de l'Organisation (voir Girasoli c/ Secrétaire Général, précitée, paragraphe 24).

63. En outre, le Tribunal constate que les résultats de l'enquête administrative et les conclusions de l'experte psychiatre coïncident en substance sur le fait que les antécédents professionnels de la requérante ont déterminé « une psychorigidité défensive et une sensibilité relationnelle l'amenant à percevoir l'attitude de ses supérieurs de manière persécutive » (voir paragraphe 24 ci-dessus).

64. Dans ces circonstances, la requérante n'a pas fourni de preuves permettant de conclure qu'elle a été victime d'un harcèlement moral pendant la période de sa mise à la disposition du Service des Ressources Humaines du 1<sup>er</sup> juillet 2000 au 31 juillet 2001.

65. De ces considérations, il s'ensuit aussi que l'Organisation n'a pas manqué à son obligation de traiter la requérante avec dignité et d'éviter de la placer sans nécessité dans une situation pénible. Par conséquent, elle n'a ni manqué à son devoir d'assistance ni porté atteinte aux autres principes invoqués par la requérante.

66. Partant, aucune illégalité ne saurait être décelée en l'espèce.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Rejette le moyen présenté par le Secrétaire Général quant au caractère prématuré du recours ;

Dit que, pour cause de tardiveté, il ne peut connaître du fond des griefs de la requérante autres que le prétendu harcèlement moral au sein du Service des Ressources Humaines pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2000 au 31 juillet 2001 ;

Déclare le recours non fondé ;

Le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Prononcé à Strasbourg, le 16 mai 2003, le texte français de la sentence faisant foi.

La Greffière Suppléante du  
Tribunal Administratif

Le Président du  
Tribunal Administratif

C. WESTERDIEK

K. HERNDL