

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 671/2020
(Laurence NECTOUX c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,
Mme Lenia SAMUEL,
M. Thomas LAKER, Juges,

assistés de :

Mme Christina OLSEN, Greffière,
M. Dmytro TRETYAKOV, Greffier Suppléant,

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

PROCEDURE

1. La requérante, Mme Laurence NECTOUX, a introduit son recours le 5 octobre 2020. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 671/2020.
2. Le 7 décembre 2020, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant le recours.
3. Le 8 janvier 2021, la requérante a déposé un mémoire en réplique. Par la même occasion, elle a demandé le report de l'audience, initialement prévue le 26 janvier 2021, dans l'attente de l'avis de la Commission contre le harcèlement que la requérante avait entretemps saisie en date du 30 septembre 2021. Le 11 janvier 2021, la Présidente du Tribunal a décidé d'accéder à cette demande.
4. Le 29 mars 2021, la requérante a demandé à pouvoir communiquer au Tribunal de nouvelles écritures concernant l'avis et les recommandations que la Commission contre le harcèlement avait

entretiens adoptés en date du 10 février 2021, ainsi que le mémorandum du Secrétaire Général adjoint du 19 mars 2021 faisant suite à cet avis. Un délai échéant le 20 avril 2021 a été accordé à la requérante par la Présidente du Tribunal, pour présenter ses observations.

5. Le 20 avril 2021, la requérante a fait parvenir au Greffe son mémoire récapitulatif et responsif au vu de l'avis de la Commission contre le harcèlement du 10 février 2021.

6. Le 10 mai 2021, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations en réponse au mémoire récapitulatif et responsif produit par la requérante à la suite de l'avis de la Commission contre le harcèlement.

7. Le 31 mai 2021, la requérante a versé au dossier une nouvelle pièce, à savoir la lettre de démission d'une agente ayant travaillé au Greffe de la Cour avant mai 2021 sous la supervision des deux personnes mises en cause par la requérante dans le cadre de la présente procédure.

8. Le 4 juin 2021, la Secrétaire Générale a présenté ses observations quant à cette pièce.

9. En raison de la pandémie et des mesures de précaution qu'elle a engendrées en Europe, l'audience dans le présent recours a eu lieu par visioconférence, le jeudi 24 juin 2021. La requérante a été représentée par son conseil, Me Clémence MINET, avocat au Barreau de Strasbourg. La Secrétaire Générale était représentée par M. Jörg POLAKIEWICZ, Directeur du Conseil juridique et du Droit international public (Jurisconsulte).

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

10. La requérante est une ancienne agente du Conseil de l'Europe qui a été recrutée le 1^{er} août 2018 en tant que traductrice à la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la Cour »), sur la base d'un contrat à durée déterminée de 9 mois assorti d'une période d'essai de deux ans.

11. L'engagement initial de la requérante a été prolongé successivement jusqu'au 31 juillet 2019, jusqu'au 31 décembre 2019, puis jusqu'au 31 juillet 2020, soit la date d'expiration de sa période probatoire de deux ans.

12. Les performances et compétences professionnelles de la requérante ont fait l'objet de deux rapports d'appréciation. Le premier rapport concernait la période allant du 1^{er} août 2018 au 31 janvier 2019 et le deuxième concernait la période allant du 1^{er} février 2019 au 31 juillet 2019. A titre d'« appréciation globale », les deux formulaires d'appréciation indiquaient que la requérante n'avait que « partiellement satisfait aux exigences de la fonction ».

13. À compter du 4 octobre 2019, la requérante a été en arrêt de travail pour maladie, qui fut prolongé de manière continue jusqu'au 10 août 2020, date de la fin de son engagement.

14. Le 22 mai 2020, la Directrice des Ressources humaines a informé la requérante de la recommandation de la Commission des nominations du 5 mai 2020 de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période probatoire en respectant le délai de préavis. La requérante a été invitée à soumettre ses observations dans un délai de huit jours ouvrables, observations qu'elle a soumises le 5 juin 2020.

15. Le 10 juin 2020, le Chef du service de la gestion administrative, sociale et financière des agents, agissant au nom de la Direction des Ressources humaines, a informé la requérante que le Greffier avait confirmé la recommandation de la Commission des nominations de mettre fin à son engagement et qu'en conséquence, son engagement prendrait fin, moyennant le délai de préavis de deux mois, le 10 août 2020.

16. Le 9 juillet 2020, la requérante a introduit une réclamation administrative à l'encontre de cette décision.

17. La réclamation de la requérante a été rejetée par décision du 5 août 2020.

18. Le 30 septembre 2020, la requérante a introduit une plainte devant la Commission contre le harcèlement (ci-après « CCH ») concernant le harcèlement moral qu'elle aurait subi pendant sa période probatoire au service du Greffe de la Cour. Cette plainte était levée à l'encontre de deux agents du Greffe de la Cour qui avaient eu le rôle d'appréciateur (N+1) et de supérieur hiérarchique de l'appréciateur (N+2) de la requérante pendant sa période probatoire et qui, à ce titre, avaient établi les rapports d'appréciation de celle-ci.

19. Le 10 février 2021, la CCH a rendu son avis et ses recommandations. Plus précisément, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas trouvé de preuves d'un comportement prohibé du N+1 et N+2 de la requérante envers elle, pouvant constituer un harcèlement moral au sens de l'Arrêté n° 1292. Les passages pertinents de l'avis de la CCH se lisent comme suit :

« 76. Les témoignages et tous les éléments recueillis permettent à la commission de qualifier la relation entre la plaignante et les deux personnes mises en cause comme conflictuelle et tendue. La commission n'a pas trouvé d'éléments pour appuyer l'allégation de la plaignante selon laquelle [son N+1] et [son N+2] avaient l'intention délibérée de la déstabiliser, ni qu'ils tentaient de la faire échouer dans sa période probatoire. Elle ne saurait également confirmer ou infirmer l'allégation de la plaignante que les corrections de [son N+1] et de [son N+2] étaient non justifiées. Ceci relève selon elle de la compétence des services de traduction.

77. La commission considère également qu'il n'y a pas d'éléments pour démontrer un manque de formation ou d'accompagnement de Mme Nectoux. Elle reconnaît que la situation de sous-effectif et la pression sur le management à l'époque des faits pourrait expliquer un accompagnement moins important qu'en temps normal, mais ne saurait conclure à un manque d'accompagnement total. La commission déplore toutefois le ton, le vocabulaire utilisé et l'absence d'éléments positifs et encourageants dans les formulaires d'appréciation.

78. La commission de manière générale ne décèle pas dans le comportement [du N+2] ou [du N°+1 de la plaignante] des actes ou propos prohibés au sens de l'Arrêté 1292. Elle note que l'attitude de la plaignante a également joué un rôle dans cette situation conflictuelle ».

20. Par un mémorandum du 19 mars 2021, le Secrétaire Général adjoint a fait siennes les conclusions de la CCH concernant l'absence de harcèlement envers la requérante et a décidé des suites à donner à ses recommandations.

21. Le 5 octobre 2020, la requérante a introduit le présent recours.

II. LE DROIT PERTINENT

22. L'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel vise l'introduction des réclamations administratives et se lit comme suit :

« 2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général/e d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par 'acte d'ordre administratif', on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e. »

23. L'article 60, paragraphes 1 et 2, du Statut du Personnel vise le traitement des recours contentieux et se lit comme suit :

« 1. En cas de rejet explicite, total ou partiel, ou de rejet implicite de la réclamation visée à l'Article 59, le réclamant ou la réclamante peuvent introduire un recours devant le tribunal administratif institué par le Comité des Ministres.

2. Le tribunal administratif, après avoir établi les faits, statue en droit. Dans les litiges de caractère pécuniaire, il a une compétence de pleine juridiction. Dans les autres litiges, il peut annuler l'acte contesté. Il peut également condamner le Conseil à verser une indemnité au requérant ou à la requérante en réparation du dommage résultant de l'acte contesté. »

24. La matière de la période probatoire est régie par les articles 17 et 18 du Statut du Personnel et par les articles 17-20 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel). Les dispositions du Statut du Personnel se lisent ainsi :

Article 17 – Période probatoire

« 1. La nomination définitive est subordonnée à l'accomplissement, dans des conditions jugées satisfaisantes, d'une période probatoire dont la durée est fixée par le Règlement sur les nominations.

2. Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de deux mois. »

Article 18 – Nomination définitive

« Les contrats d'engagement définitif sont de durée indéterminée ou de durée déterminée selon les conditions fixées par le Règlement sur les nominations sans préjudice des articles 19 et 20 du présent Statut. »

25. Les dispositions pertinentes du Règlement sur les nominations sont ainsi libellées :

Article 17 – La nomination provisoire

« 1. Les agents recrutés conformément aux dispositions des articles 15 et 16 du présent Règlement sur les nominations font l'objet d'une période probatoire de deux ans, durant laquelle ils sont employés sur la base de contrats de durée déterminée.

2. Ce contrat peut être résilié par chacune des parties, moyennant un préavis de deux mois. Si cette période de préavis dépasse la durée du contrat initial, ce contrat doit être prolongé en conséquence.

3. La résiliation du contrat à l'initiative du/de la Secrétaire Général(e) est décidée par lui/ elle sur avis de la Commission. »

Article 18 – La période probatoire

« 1. La période probatoire est un temps d'essai et de formation dont la durée peut être prolongée d'un an dans le cas prévu à l'article 20 alinéa 3.

2. Lorsque la période probatoire a été interrompue pour une raison indépendante de la volonté de l'agent ou de l'agente, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, sur avis de la Commission peuvent la prolonger de la durée de l'interruption.

3. Pendant leur période probatoire, les agents sont affectés à une grande entité administrative ou, successivement, à plusieurs grandes entités administratives. Des tâches correspondant à leur grade leur sont confiées pour leur permettre d'acquérir la formation indispensable, sous le contrôle de leurs supérieurs hiérarchiques. (...) »

Article 19 – L'appréciation pendant la période probatoire

« Les conditions dans lesquelles les agents en période probatoire sont appréciés sont fixées par un Arrêté du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale. Les dispositions de l'article 22 du Statut du Personnel s'appliquent mutatis mutandis à l'appréciation des agents en période probatoire. »

Article 20 – La nomination à durée indéterminée ou déterminée

« 1. Avant l'expiration de la période probatoire, la Commission procède à l'examen du dossier de l'agent ou de l'agente et notamment des rapports d'appréciation dont il ou elle ont fait l'objet conformément aux dispositions de l'article 19.

2. Si les services de l'agent ou de l'agente donnent satisfaction, la Commission recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale la nomination définitive de la personne intéressée.

3. Si les services de l'agent ou de l'agente donnent lieu à des divergences d'appréciation, la Commission peut, dans des cas exceptionnels, recommander au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale une prolongation de la période probatoire conformément aux dispositions de l'article 18, alinéa 1.

4. Lorsque les services de l'agent ou de l'agente ne donnent pas satisfaction, la Commission recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale de mettre fin à l'engagement en respectant le délai de préavis. La personne concernée sera informée de cette recommandation et aura le droit de soumettre ses observations au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale dans un délai de huit jours ouvrables. (...)»

26. L'Arrêté n° 1292 du 3 septembre 2010 relatif à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe établit l'interdiction de toute forme de harcèlement sexuel et de harcèlement moral sur le lieu de travail ou en relation avec le travail au Conseil de l'Europe. Elle prévoit les mesures applicables en cas de harcèlement et institue la Commission contre le harcèlement compétente à examiner les plaintes de harcèlement. L'Arrêté n°1292 encadre également les mesures que peut prendre le ou la Secrétaire Général(e) suite à la décision de la Commission.

EN DROIT

27. La requérante demande au Tribunal de déclarer nulle la décision du Greffier de la Cour confirmant la recommandation de la Commission des nominations et mettant fin à son contrat à l'issue de sa période probatoire.

28. La requérante demande également que le Tribunal condamne la Secrétaire Générale à l'indemniser, au titre du préjudice matériel, à hauteur de la somme correspondant à la perte de salaire à compter de la date de prise d'effet de la décision contestée, et ce jusqu'à la décision du Tribunal à intervenir.

29. Au titre du préjudice moral, la requérante demande aussi que le Tribunal condamne la Secrétaire Générale à lui allouer la somme de 25 000 Euros. Enfin la requérante demande le remboursement des frais engagés pour la procédure.

30. La Secrétaire Générale invite le Tribunal à déclarer le recours partiellement irrecevable en ce qui concerne la demande de la requérante de reconnaissance du harcèlement moral allégué, et, pour le reste, mal fondé et à le rejeter.

I. SUR L'IRRECEVABILITÉ PARTIELLE DU RECOURS

31. Avant de pouvoir examiner le fond de la présente affaire, le Tribunal se doit d'abord d'examiner l'exception d'irrecevabilité soulevée par la Secrétaire Générale à l'encontre de la demande de la requérante visant la reconnaissance par le Tribunal du harcèlement moral subi de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

A. La Secrétaire Générale

32. Selon la Secrétaire Générale, la demande de la requérante visant la reconnaissance par le Tribunal du harcèlement moral subi est irrecevable au motif que cette demande a fait l'objet d'une procédure distincte devant la CCH. La Secrétaire Générale considère de ce fait qu'il ne revient pas au Tribunal de se prononcer sur cette demande dans le cadre du présent recours. Le cas échéant, le Tribunal pourrait être investi d'une telle demande dans le cadre d'un recours distinct qui pourrait être déposé à l'encontre de la décision de la CCH.

B. La requérante

33. Pour sa part, la requérante, dans ses observations en réponse, déclare qu'il existe un lien incontestable entre les faits de harcèlement dénoncés et la remise en cause de la régularité de la décision de fin de son contrat puisque cette décision découle directement de la situation de harcèlement dont elle a été victime, ainsi que du manquement au devoir de sollicitude de l'Organisation face à ses sollicitations pour y remédier. Elle affirme que les modes d'organisation du travail ainsi que l'attitude et les propos de ses supérieurs hiérarchiques ont non seulement porté atteinte à son intégrité physique et psychique, ont dégradé le climat de travail mais ont également mis en péril son emploi, puisqu'au terme du processus de harcèlement, il fut mis fin à son contrat. La requérante ajoute que le Tribunal est souverain dans l'appréciation et la qualification d'agissements en harcèlement moral et qu'il n'est pas lié par l'avis rendu par la CCH.

34. La requérante demande donc que l'exception d'irrecevabilité soit rejetée.

C. L'appréciation du Tribunal

35. Le Tribunal constate que, à l'appui du présent recours, la requérante invoque plusieurs motifs pour contester la régularité de la décision litigieuse, dont le caractère insuffisant de la motivation et le caractère injustifié et abusif. Or, comme plaidé correctement par la requérante,

les faits de harcèlement allégués sont en lien direct avec ces motifs d'irrégularité puisque c'est principalement sur leur fondement que sont remis en cause les rapports négatifs d'appréciations établis au cours de la période probatoire de la requérante, ainsi que la décision attaquée de mettre fin à son engagement.

36. Il y a donc lieu pour le Tribunal d'examiner les allégations de harcèlement soumises par la requérante pour autant que celles-ci sont susceptibles d'entacher la régularité de la décision litigieuse au titre des moyens invoqués à l'appui de son recours. Le Tribunal rappelle que, dans cet examen, il est libre d'apprécier de façon autonome les faits allégués et il peut s'inspirer des conclusions de la CCH, sans toutefois être lié par celles-ci.

37. Au vu de ce qui précède, l'exception d'irrecevabilité partielle soulevée par la Secrétaire Générale doit être rejetée.

II. SUR LE FOND

A. La requérante

38. La requérante soulève trois moyens : insuffisance de la motivation donnée à l'appui de la décision contestée, caractère injustifié et abusif de la décision contestée et manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude.

1. *Insuffisance de la motivation*

39. Au titre du premier moyen, la requérante estime que la décision litigieuse ne comporte pas de motivation suffisante susceptible de lui permettre de s'assurer de sa régularité et de son bien-fondé. Elle soutient qu'une telle motivation n'apparaît ni dans le mémorandum de la Directrice des Ressources humaines du 22 mai 2020 l'informant de la recommandation de la Commission des nominations (voir paragraphe 14 ci-dessus), ni dans la décision adoptée le 10 juin 2020 par le Greffier par suite de cette recommandation (voir paragraphe 15 ci-dessus). La requérante précise qu'en confirmant la recommandation de la Commission des nominations qui se basait sur les rapports d'appréciation qu'elle avait contestés, le Greffier « a omis de tenir compte de faits essentiels en fermant les yeux sur l'ensemble des agissements dénoncés et l'environnement de harcèlement dans lequel s'inscrivait lesdits rapports ».

2. *Caractère injustifié et abusif de la décision contestée*

40. La requérante se plaint ensuite du caractère injustifié et abusif de la décision de mettre fin à son contrat en raison non seulement des faits de harcèlement précités, mais également au regard de son parcours professionnel, de ses compétences en son domaine, ainsi que de son attitude professionnelle. Enfin, la requérante déplore que sa période probatoire n'ait pas été prolongée du fait de son arrêt maladie, alors que celui-ci découlait des faits de harcèlement dénoncés.

3. *Manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude*

41. S'agissant du troisième moyen, la requérante affirme qu'en dépit des alertes données à de multiples interlocuteurs de l'Organisation au sujet des faits de harcèlement subis, aucune réponse adéquate n'y fut apportée et elle ne bénéficia d'aucune protection efficace de la part de son

employeur. À ce titre, elle déclare avoir porté ces faits à la connaissance de sa hiérarchie, de la médecine du travail, de l'agente en charge des questions de bien-être et de performance de la Direction des Ressources humaines (ci-après « DRH »), ainsi que de la représentante du personnel. Si la requérante admet que des propositions lui furent adressées par suite de ses signalements, elle considère cependant que ces propositions restèrent au stade des discussions et qu'aucune mesure d'accompagnement appropriée ne fut mise en place afin de mettre fin à la situation de harcèlement. Quant aux propositions qu'elle avait elle-même formulées, s'agissant en particulier de sa demande de mutation, la requérante considère que l'Administration omit de les prendre en considération. Il lui fut seulement proposé de reprendre le travail dans les mêmes conditions que celles qui avaient favorisé son départ en arrêt maladie. En l'absence de mesures pour la protéger, la requérante a déposé plainte auprès de la CCH.

42. En conclusion, la requérante demande l'annulation de la décision attaquée et de lui accorder 25 000 Euros au titre de préjudice moral, ainsi que 4 800 Euros pour les frais engendrés par la présente procédure. Au titre du préjudice matériel, elle demande aussi le paiement de la somme correspondant à la perte de salaire à compter de la date de prise d'effet de la décision contestée (10 août 2020), et ce jusqu'à la décision à intervenir, en prenant comme référence le salaire net qu'elle percevait.

B. La Secrétaire Générale

1. Insuffisance de la motivation

43. Au sujet du premier moyen soulevé par la requérante, la Secrétaire Générale affirme que les exigences de la motivation ont été satisfaites en l'espèce. La requérante était informée que c'était en raison de l'insuffisance de ses performances professionnelles au cours de sa période probatoire, telle qu'établie dans ses rapports d'appréciation, que la Commission des nominations avait recommandé de mettre fin à son engagement et que le Greffier avait fait suivre d'effets cette recommandation. La Secrétaire Générale ajoute qu'en date du 31 juillet 2020, une copie du procès-verbal de la réunion de la Commission des nominations a été transmise à la requérante, contribuant ainsi encore davantage à sa connaissance des raisons ayant mené à la recommandation de la Commission.

2. Caractère injustifié et abusif de la décision contestée

44. S'agissant du deuxième moyen soulevé par la requérante, la Secrétaire Générale réfute les arguments de la requérante concernant le caractère injustifié et abusif de la décision contestée. Elle soutient que la décision litigieuse est intervenue à l'issue d'une procédure régulière et est dûment motivée au regard de considérations objectives, pertinentes et justifiées portant sur la performance insuffisante de la requérante. En réponse aux arguments de la requérante concernant sa réussite au concours pour intégrer le Greffe de la Cour et son expérience pertinente de longue durée, la Secrétaire Générale note que ces considérations ne sont pas de nature à se substituer à l'évaluation de la performance d'un agent. Après avoir rappelé le caractère facultatif de la prolongation de la période probatoire lorsque celle-ci a été interrompue pour une raison indépendante de la volonté de l'agent, la Secrétaire Générale observe qu'un tel prolongement avait été envisagé par la Commission des nominations. Cependant, la Commission a écarté cette possibilité, puisqu'elle a estimé que les 14 mois de travail effectif de la requérante avaient révélé des difficultés de performance ne laissant pas présager une amélioration significative, notamment en cas de

prolongation de la période probatoire. Dans de telles circonstances, une telle prolongation n'était ni dans l'intérêt de l'Organisation ni dans l'intérêt de la requérante.

3. *Manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude*

45. Enfin, la Secrétaire Générale relève que rien ne permet d'affirmer que l'Organisation a échoué à réagir en temps utile pour répondre de façon appropriée aux soucis exprimés par la requérante. Les différents interlocuteurs avisés de ses difficultés ont tous dûment agi, en prêtant à la requérante l'assistance, l'accompagnement et le soutien prévus dans le cadre de leurs rôles respectifs, sans que cette attention ne puisse être assimilée à une quelconque reconnaissance des faits de harcèlement allégués. Des propositions concrètes de réaménagement du travail de la requérante ont été faites en vue de rendre possible son retour au travail, mais elles n'ont pas pu se matérialiser du fait de la prolongation de l'arrêt maladie de la requérante. Tout en soulignant qu'il n'existe pas un droit des agents à la mutation, la Secrétaire Générale note aussi que la demande de mutation de la requérante a été dûment examinée, bien qu'elle n'ait pas pu aboutir. La Secrétaire Générale fait noter par ailleurs que le contrat à durée déterminée de la requérante a été renouvelé pendant toute la durée de son arrêt de travail, sans que cela n'eut été requis.

46. En conclusion, la Secrétaire Générale maintient qu'elle n'a violé aucun texte réglementaire, ni la pratique, ni les principes généraux du droit. Il n'y a pas non plus eu de mauvaise appréciation des éléments pertinents, ni conclusions erronées, ni détournement de pouvoir. Elle demande partant le rejet sur le fond du présent recours.

C. L'appréciation du Tribunal

47. L'objet du présent recours est la contestation de la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante au terme de sa période probatoire. La requérante prétend que cette décision est irrégulière du fait de ne pas avoir été suffisamment motivée. La requérante prétend aussi que la décision litigieuse a été prise pour des motifs erronés en fait puisqu'elle est la conséquence de la situation dans laquelle elle a été placée du fait du manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude et du harcèlement subi. La Secrétaire Générale maintient, quant à elle, que la décision est justifiée du fait que la performance de la requérante n'atteignait pas le niveau requis.

48. Le Tribunal estime nécessaire de rappeler d'abord sa jurisprudence en matière de décisions discrétionnaires (TACE, N° 226/1996, recours N°226/1996 – Daniel Zimmermann c/ Secrétaire Général, [sentence 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 si il n'y a pas eu détournement de pouvoir (CRCE, recours N°s 147-148/1986 – Bartsch et Peukert c/ Secrétaire Général, [sentence du 30 mars 1987](#),

paragraphes 51-53; recours N°172/1993 – Ferriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général, [sentence du 25 mars 1994](#), paragraphe 29; et, en dernier lieu, TACE, recours N°s 216, 218 et 221/1996, Palmieri (III, IV et V) c/Secrétaire Général, [sentence du 27 janvier 1997](#), paragraphe 41). »

49. Le Tribunal est de l'avis que ces principes doivent s'appliquer également en matière d'appréciation de la performance des agents.

1. *Insuffisance de la motivation*

50. Au sujet du grief de la requérante concernant l'insuffisance de la motivation de la décision litigieuse, le Tribunal rappelle qu'il est possible de pallier une insuffisance de motivation même en cours d'instance lorsque, avant l'introduction de son recours, l'agent concerné disposait déjà d'éléments constituant un début de motivation. Il est aussi permis de considérer qu'une décision est suffisamment motivée si elle a été prise dans un contexte connu de l'agent concerné, lui permettant d'en comprendre la portée.

51. Dans le cas d'espèce, le Tribunal considère que la requérante était suffisamment informée de ce que ses performances n'atteignaient pas le niveau requis, si bien qu'elle était à même d'appréhender la raison pour laquelle la Commission des nominations a recommandé de mettre fin à son engagement, ainsi que la raison pour laquelle le Greffier décida la cessation de son emploi sur le fondement de cette recommandation. Le Tribunal note à ce propos que la décision contestée indiquait expressément qu'elle avait été prise par la Commission des nominations après examen des rapports d'appréciation de la requérante pour la période probatoire, rapports que la requérante avait pu commenter conformément aux dispositions de l'article 20, paragraphe 4 du Règlement sur les nominations. Les observations détaillées que la requérante formula aussi bien au stade du processus d'appréciation, qu'en rapport à la recommandation de la Commission des nominations, témoignent de sa connaissance du contexte dans lequel la décision litigieuse fut prise et de sa portée. De surcroît, le Tribunal observe qu'en date du 31 juillet 2020, la requérante a reçu une copie du procès-verbal de la réunion de la Commission des nominations à laquelle la recommandation de ne pas renouveler son engagement a été prise. Ces éléments d'information sont donc venus compléter la connaissance de la requérante au sujet des raisons ayant motivé la fin de son engagement, et ce, en temps utile aux fins de défendre sa cause dans le cadre du présent recours.

52. Il résulte de ce qui précède que le moyen avancé par la requérante pour affirmer l'existence d'une violation de l'obligation de motivation en raison de l'insuffisance des indications données doit être rejeté.

2. *Caractère injustifié et abusif de la décision contestée*

53. Le Tribunal observe que les pièces du dossier permettent d'établir qu'il existait un problème effectif de performance de la requérante et un écart entre les résultats qu'elle était en mesure de donner au travail et ceux qui pouvaient raisonnablement être attendus d'elle au vu des exigences de son poste. Ainsi, le premier rapport d'appréciation de la requérante indiquait que ni la quantité, ni la qualité des traductions de la requérante n'atteignaient le niveau requis et des efforts importants étaient attendus de sa part afin d'améliorer ses performances. De même, le second rapport d'appréciation de la requérante constata qu'elle n'avait, à nouveau, pas atteint les objectifs fixés. Dans l'un comme dans l'autre cas, la requérante ne nia pas qu'elle n'avait pas été en mesure d'atteindre les objectifs quantitatifs qui lui avaient été fixés, même si à l'occasion de son second rapport d'appréciation, elle imputa cet échec à un niveau d'exigence trop élevé. Le

Tribunal note par ailleurs, que des six traducteurs nouvellement recrutés par le service, la requérante a été la seule à ne pas avoir atteint les objectifs fixés.

54. Le Tribunal estime en revanche qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les difficultés de performance de la requérante sont à attribuer aux conditions dans lesquelles elle fut amenée à travailler, ni à un comportement malveillant de la part de ses supérieurs hiérarchiques, qui auraient mis en péril son emploi ou l'auraient exposée à des faits de harcèlement. Le Tribunal admet que le climat de travail dans le service de la requérante était tendu et que des failles de management ont pu contribuer à la dégradation de l'environnement de travail. Toutefois, le Tribunal exclut que, pour autant, les supérieurs hiérarchiques de la requérante aient délibérément dégradé le climat de travail et visé en particulier la requérante. Sur ce point, le Tribunal parvient à la même conclusion que la CCH et considère que les supérieurs hiérarchiques de la requérante ne peuvent être tenus pour responsables de ses difficultés de performance et leurs agissements ne sont pas constitutifs d'une situation de harcèlement.

55. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la recommandation de la Commission des nominations de mettre fin à l'engagement de la requérante, sans prolonger sa période probatoire, était justifiée en tant que fondée sur des difficultés avérées de performance et que le Greffier de la Cour n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en décidant de s'appuyer sur cette recommandation pour mettre fin à l'emploi de la requérante. En l'absence d'une telle erreur d'appréciation et puisqu'il n'a pas à substituer son appréciation à celle de l'Organisation, le Tribunal arrive à la conclusion que le grief de la requérante tiré du caractère injustifié et abusif de la décision attaquée doit être écarté en tant que non fondé.

3. *Manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude*

56. Le Tribunal reconnaît que la situation générale dans le service de la requérante était difficile et que le niveau des attentes vis-à-vis des nouveaux arrivants était particulièrement élevé. Il admet aussi que le traitement qui a été réservé à la requérante par ses supérieurs hiérarchiques a été assez exigeant et qu'une attention particulière aurait pu lui être apportée au regard de sa difficulté à gérer la pression.

57. Le Tribunal considère toutefois que les éléments du dossier font apparaître, contrairement aux allégations de la requérante, que l'Organisation a fait des efforts notables pour la guider et l'accompagner lorsqu'elle était en service, et par la suite, lorsqu'elle a été en arrêt maladie, pour lui permettre de reprendre le travail. Des propositions concrètes ont été envisagées dans la perspective de son retour au travail, s'agissant notamment du changement de superviseur de la requérante. Cependant, la requérante a persisté à demander sa mutation et les propositions en question n'ont pas pu aboutir du fait de son absence prolongée. Le Tribunal rappelle à ce sujet qu'il est constant que les fonctionnaires internationaux ne peuvent se prévaloir d'aucun droit à la mutation, *a fortiori* lorsqu'ils sont en période probatoire.

58. Le Tribunal précise à cet égard, qu'en période probatoire, il incombe avant tout à l'agent de démontrer qu'il possède les compétences, qualités et aptitudes requises pour répondre aux exigences du poste, sans qu'on ne puisse prétendre de l'Organisation que celle-ci pallie les performances défailtantes de l'agent au titre de son devoir de sollicitude. En l'espèce, le Tribunal relève que non seulement il existait un problème de performance dans le chef de la requérante, mais les tentatives de l'Organisation de mettre la requérante en condition d'y remédier ont été rendues vaines du fait de l'attitude non-constructive de celle-ci. Sur ce point, le Tribunal rejoint

les conclusions de la CCH qui a trouvé que la requérante a eu sa part de responsabilité dans la situation conflictuelle dans laquelle elle s'est retrouvée vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques.

59. Au vu de ce qui précède, le Tribunal parvient à la conclusion que la requérante ne démontre pas que l'Organisation a failli dans son devoir de sollicitude. Le moyen de la requérante tiré d'une prétendue violation de ce devoir doit donc être écarté en tant que non fondé, ainsi que les conclusions en annulation dans leur intégralité.

60. S'agissant enfin des demandes d'indemnisation présentées par la requérante, le Tribunal rappelle que lorsque le préjudice dont une partie requérante se prévaut trouve son origine dans l'adoption d'une décision faisant l'objet de demandes en annulation, comme c'est le cas en l'espèce, le rejet de ces demandes en annulation entraîne, par principe, le rejet des demandes indemnitaires, ces dernières leur étant étroitement liées.

61. En l'espèce, les demandes en annulation développées par la requérante ayant été rejetées dans leur ensemble, il y a lieu par conséquent de rejeter les demandes indemnitaires et le recours dans son ensemble.

III. CONCLUSION

62. Il résulte de tout ce qui précède que le présent recours est dépourvu de fondement et doit être rejeté.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

- Rejette l'exception d'irrecevabilité partielle soulevée par la Secrétaire Générale ;
- Déclare le recours non fondé et le rejette ;
- Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal, réuni en visioconférence, le 18 octobre 2021, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 21 octobre 2021, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal Administratif

La Présidente du
Tribunal Administratif

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ