

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 674/2021

(Paméla MENDEZ CARVALHO 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 TRETAKOV, Greffier Suppléant,

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

PROCEDURE

1. La requérante, Mme Paméla MENDEZ CARVALHO, a introduit son recours le 8 avril 2021. Le 13 avril 2021, le recours a été enregistré sous le N° 674/2021.
2. Le 17 mai 2021, la requérante a fait parvenir son mémoire ampliatif.
3. Le 9 juillet 2021, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant le recours.
4. Le 8 septembre 2021, la requérante a déposé un mémoire en réplique.
5. Les parties s'étant déclarées prêtes à renoncer à la procédure orale dans le présent recours, le 27 septembre 2021, la Présidente a décidé qu'il n'y avait pas lieu de tenir une audience et a autorisé la Secrétaire Générale à déposer un mémoire en duplique.
6. Le 4 octobre 2021, la Secrétaire Générale a fait parvenir son mémoire en duplique.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

7. La requérante a été recrutée le 7 janvier 2016 sur la base d'un contrat à durée déterminée concernant un profil à rotation périodique (ci-après « CDD ») de grade C2, en tant qu'opératrice de production/distribution au sein du Service Étalons de référence et Logistique (ci-après « DRSL ») de la Direction Européenne de la qualité du médicament et soins de santé (ci-après « DEQM »). La durée totale d'emploi au titre d'un tel contrat ne peut excéder une durée de cinq ans (voir paragraphes 27 et 28). Le CDD de la requérante fut renouvelé une première fois jusqu'au 31 décembre 2017, puis une seconde fois jusqu'au 31 janvier 2018. La requérante a ensuite signé un nouveau CDD pour une durée de trois ans se terminant le 31 janvier 2021.

8. En novembre 2017, la requérante informa sa hiérarchie qu'elle était enceinte.

9. Le 16 janvier 2018, en réponse à une question soulevée par la requérante concernant son temps de travail pendant sa grossesse, celle-ci fut informée par le service des ressources humaines de la DEQM, qu'en application des dispositions pertinentes, l'heure réduite pour la maternité était pour les personnes travaillant à temps plein et ne s'appliquait donc pas à son cas puisqu'elle bénéficiait déjà d'une réduction de son temps de travail, à hauteur de 80% (journée réduite). Ce courriel indiquait en outre à la requérante qu'une diminution de son temps de travail était à discuter avec sa hiérarchie « car il n'[était] pas sûr que cela [fût] compatible avec le travail de l'équipe de production ».

10. Le même jour, à savoir le 16 janvier 2018, la requérante adressa à sa hiérarchie un courriel par lequel elle demandait si une réduction à 70% de son temps de travail était possible pour la période de reprise du travail après son accouchement.

11. Le 6 février 2018, la hiérarchie de la requérante l'informa qu'à partir de ce jour-là, ses tâches seraient aménagées de sorte qu'en ce qui concernait la manipulation des produits de « catégorie D », elles se limiteraient désormais à l'étiquetage des produits, à l'exclusion de leur remplissage, en « zone bureaux » (zone non toxique – production à risque faible). La catégorie D est attribuée aux produits qui ne représentent aucun risque cancérigène, mutagène ou toxique à la reproduction (CMR). Le même jour, la requérante adressa un courriel au médecin de l'Organisation demandant si, au regard des nouvelles consignes applicables aux femmes enceintes, elle devait craindre d'avoir été exposée à un risque quelconque depuis le début de sa grossesse.

12. Le 12 février 2018, la requérante eut un entretien avec le médecin de l'Organisation et sa hiérarchie au sein de la DEQM au cours de laquelle elle fut informée qu'elle n'avait été exposée à aucun risque. A la suite de cet entretien, par courriel daté du 14 février 2018 adressé à ses supérieurs, la requérante demanda la confirmation écrite de cette information.

13. Le 13 février 2018, la requérante fut placée en arrêt de travail pour maladie jusqu'en juin 2018, début de son congé de maternité.

14. La demande de la requérante d'une réduction à 70% de son temps de travail fut refusée le 30 août 2018 au motif qu'elle n'était pas compatible avec les besoins du service.

15. En novembre 2018, la requérante reprit le travail à la suite de son congé de maternité et fut affectée partiellement au service de la Section services généraux du DRSL de la DEQM.

16. A la suite de son retour au travail, la requérante et sa hiérarchie reprirent leurs échanges au sujet de la question posée dans le courriel de la requérante du 14 février 2018 (voir paragraphe 12). Par courriel daté du 14 janvier 2019, la requérante fut informée à ce sujet que les mesures de précaution en place au début de sa grossesse excluaient son exposition à un risque particulier et que les nouvelles consignes pour femmes enceintes qui avaient été appliquées au cours de sa grossesse avaient été adoptées par mesure de précaution complémentaire.

17. A partir du 2 mai 2019, la requérante fut affectée de manière exclusive à la Section services généraux de la DEQM, en qualité d'huissière.

18. Par une lettre de la Direction des ressources humaines datée du 26 octobre 2020, la requérante fut informée que son CDD prendrait fin le 31 janvier 2021 – date à laquelle son emploi atteignait la durée maximale (cinq ans) mentionnée dans son offre d'emploi – et que son contrat à durée déterminée ne serait pas renouvelé (voir paragraphe 7).

19. Le 5 janvier 2021, la requérante eut son entretien d'évaluation au cours duquel il lui fut indiqué qu'aucun avis de vacance ne serait publié en vue de pourvoir le poste d'huissier sur lequel elle était affectée depuis mai 2019.

20. Le 6 janvier 2021, la requérante adressa à la Secrétaire Générale une demande de protection fonctionnelle au sens de l'article 40 du Statut du Personnel.

21. Le 25 février 2021, la demande de protection fonctionnelle de la requérante fut rejetée. Le même jour, la requérante introduisit une réclamation administrative à l'encontre du rejet de sa demande de protection fonctionnelle. La réclamation de la requérante fut rejetée le 6 avril 2021.

22. Le 8 avril 2021, la requérante a exercé son recours contre la décision de rejet de sa réclamation administrative

II. LE DROIT PERTINENT

23. L'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel vise l'introduction des réclamations administratives et il 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. »

24. L'article 59, paragraphe 3 b), du Statut du Personnel vise le délai d'introduction d'une réclamation administrative concernant une mesure à caractère individuel et se lit comme suit :

« 3. La réclamation doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la Directeur/trice des ressources humaines.

(...)

b. dans les trente jours à compter de la date de la notification de l'acte en cause, s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel. »

25. L'article 60, paragraphe 1^{er}, du Statut du Personnel vise l'introduction d'un 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. »

26. La matière de la protection fonctionnelle est régie par l'article 40 du Statut du Personnel, ci-après reproduit :

« 1. Les agents peuvent demander l'assistance du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale dans la défense de leurs intérêts matériels ou moraux et de ceux de leur famille lorsque ces intérêts ont été lésés, sans faute de leur part ou de celle de leur famille, par suite d'actes dirigés contre eux ou contre leur famille en raison de leur qualité d'agents du Conseil.

2. Si le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale estiment remplies les conditions de l'alinéa précédent, il ou elle déterminent la forme de l'assistance et la limite d'une prise en charge par le Conseil des frais occasionnés pour la défense des intérêts visés à l'alinéa 1, y compris, le cas échéant, ceux d'une action judiciaire. Si le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale sont d'avis qu'une action judiciaire est susceptible de porter atteinte aux intérêts du Conseil, il ou elle peuvent demander aux intéressés de ne pas l'intenter. Si, dans ce cas, ceux-ci renoncent à l'action judiciaire, le Conseil répare les dommages matériels subis par les intéressés, sous réserve qu'ils le subrogent dans leurs droits. »

27. Le recrutement des agents au titre du Programme de jeunes professionnels et profils à rotation périodique est régi par l'article 16 de l'Annexe II (Règlement sur les nominations) du Statut du Personnel. Le paragraphe 1^{er} de cet article stipule :

« Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent définir par arrêté des emplois à profil spécifique qui sont pourvus exclusivement dans le cadre de programmes de jeunes professionnels ou dans lesquels une rotation périodique du personnel est dans l'intérêt de l'Organisation. Dans son arrêté, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale fixent également la durée maximale d'emploi au titre de ces profils. La durée totale de l'emploi au sein de l'Organisation au titre d'un tel profil ne peut excéder cette durée maximale. »

28. L'arrêté qui définit les emplois à profil spécifique pourvus dans le cadre de programmes de jeunes professionnels ou à rotation périodique est l'arrêté n°1268 du 16 octobre 2014. La durée d'emploi des agents recrutés au titre de ce programme est définie à l'article 7 de l'arrêté n°1368, ainsi libellé :

« La durée totale d'emploi figure obligatoirement sur l'avis de vacance. La durée totale d'emploi au titre du Programme de jeunes professionnels ou d'un profil à rotation périodique ne peut en aucun cas être supérieure à cinq ans. Les agents recrutés pour des emplois relevant de ces profils ne peuvent être candidats

ni à une compétition interne, ni à une promotion ou à une mutation, ni à un détachement ou à une mise à disposition. Les agents ou anciens agents qui ont été employés au titre du Programme de jeunes professionnels ou d'un profil à rotation périodique ne sont ensuite plus éligibles à aucun emploi relevant de ces régimes. »

EN DROIT

29. Par son recours, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de la Secrétaire Générale du 25 février 2021 lui refusant le bénéfice de la protection fonctionnelle, ainsi que la décision de la Secrétaire Générale du 6 avril 2021 rejetant sa réclamation administrative. La requérante demande ensuite que le Tribunal condamne la Secrétaire Générale à la réparation du préjudice matériel subi à hauteur de la somme correspondant à la perte de salaire à compter du 31 janvier 2021 – date de fin de son contrat de travail – et ce jusqu'à la décision à venir du Tribunal, ainsi qu'à la réparation du préjudice moral subi à hauteur de 5 000 euros. La requérante demande enfin que le Tribunal lui octroie le remboursement des dépens à hauteur de 4 800 euros.

30. La partie défenderesse, quant à elle, invite le Tribunal à déclarer le recours irrecevable et mal fondé et à le rejeter.

I. SUR LA RECEVABILITE DU RECOURS

A. La Secrétaire Générale

31. La Secrétaire Générale soutient que l'ensemble des griefs formulés par la requérante au titre de son recours, à savoir d'une part, le grief relatif au non-renouvellement du CDD, et d'autre part, le grief relatif aux mesures de protection et de sécurité en place pendant sa grossesse, sont irrecevables pour tardiveté.

32. La Secrétaire Générale rappelle que la nécessité de garantir la stabilité des situations juridiques exige que la contestation d'un acte d'ordre administratif se fasse dans un délai raisonnable. Ce délai étant fixé à 30 jours par le Statut du Personnel, il n'est plus possible de remettre en cause un acte définitif au terme de ce délai et ce, conformément au principe de sécurité juridique.

33. Sur ce point, la Secrétaire Générale se réfère à la jurisprudence du Tribunal (voir TACE, recours N° 312/2003, David Schmidt c/ Secrétaire Général, [sentence du 5 décembre 2003](#)) selon laquelle :

« (...) la procédure contentieuse telle qu'elle est définie aux articles 59 et 60 du Statut du Personnel prévoit que les réclamations administratives et les recours que les agents peuvent exercer 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. 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. La non-observation du délai d'introduction de la réclamation administrative entraîne l'irrecevabilité du recours contentieux (...) »

34. Concernant le premier grief de la requérante relatif au non-renouvellement de son CDD, la Secrétaire Générale considère que la décision administrative définitive est la notification du préavis de fin de contrat effectuée par lettre datée du 26 octobre 2020 (voir paragraphe 18). Par conséquent, et conformément à l'article 59, paragraphe 3 b) du Statut du Personnel, la requérante disposait d'un délai de 30 jours expirant le 25 novembre 2020, pour introduire sa réclamation administrative.

35. La Secrétaire Générale réfute l'argument de l'espérance légitime soulevé par la requérante (voir paragraphe 43), au motif que ce grief relève du fond du recours et ne peut donc pas impacter les délais de procédure. Elle ajoute, en outre, qu'un tel espoir ne pouvait subsister après la notification de fin de contrat.

36. La requérante ayant introduit sa réclamation administrative le 25 février 2021, la Secrétaire Générale considère que cette partie du recours est irrecevable pour tardiveté.

37. Concernant le second grief de la requérante relatif aux mesures de protection et de sécurité mises en place à la DEQM au moment de sa grossesse, la Secrétaire Générale rappelle que la requérante a été informée par courriel du 6 février 2018 qu'elle ne ferait plus le remplissage des produits de catégorie D mais uniquement de l'étiquetage, tous produits confondus (voir paragraphe 11). Selon la Secrétaire Générale, ce courriel constituait la décision définitive faisant courir le délai de 30 jours prévu à l'article 59, paragraphe 3 b) du Statut du Personnel pour introduire une réclamation administrative.

38. La Secrétaire Générale rajoute que la décision du 25 février 2021 refusant la protection fonctionnelle à la requérante ne permettait pas de faire courir un nouveau délai pour introduire une réclamation administrative puisqu'il ne s'agissait que d'une décision purement confirmative d'une décision préalable définitive.

39. La requérante ayant introduit sa réclamation administrative le 25 février 2021, soit plus d'un an après la notification de la décision définitive, la Secrétaire Générale considère que cette seconde partie du recours est également irrecevable pour tardiveté.

40. La Secrétaire Générale conclut que le recours est irrecevable pour l'ensemble des griefs.

B. La requérante

41. Concernant la recevabilité de sa demande relative au non-renouvellement de son contrat, la requérante rappelle que le délai prévu par l'article 59, paragraphe 3 b) du Statut du Personnel doit être appliqué en tenant compte de l'objet de l'affaire et du but essentiel recherché par le requérant.

42. La requérante réfute l'exception d'irrecevabilité de la Secrétaire Générale en invoquant le fait que la notification du 26 octobre 2020 annonçant la fin de son CDD ne contenait aucun élément nouveau par rapport aux stipulations de son contrat et ne constituait donc pas un acte faisant grief susceptible de faire courir le délai. A l'appui de cet argument, la requérante cite la jurisprudence du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (15 septembre 2011,

[Bennett e.a./OHMI](#), affaire F-102/09, et 26 juin 2013, [BU / EMA](#), Affaires jointes F- 135/11, F- 51/12 et F- 110/12) selon laquelle une lettre se bornant à rappeler à un agent les stipulations de son contrat relatives à la date d'expiration de celui-ci et ne contenant aucun élément nouveau par rapport auxdites stipulations ne constitue pas un acte faisant grief.

43. Selon la requérante, la date de point de départ du délai est celle du 5 janvier 2021 – date à laquelle son supérieur hiérarchique l'informa qu'aucun concours ne serait publié, auquel elle aurait pu candidater (voir paragraphe 19). Auparavant, et en dépit de la notification du préavis de fin de contrat reçue le 26 octobre 2020, la requérante allègue plusieurs circonstances, en particulier son changement d'affectation à partir de mai 2019 sur un poste pérenne d'huissier, qui auraient entretenu son espoir légitime de pouvoir signer un nouveau contrat. Cet espoir n'ayant pris fin que le 5 janvier 2021 lorsqu'elle apprit la fin effective et définitive de son contrat, c'est cette date qu'il convient de prendre en compte comme point de départ du délai de 30 jours.

44. La requérante ayant contesté le non-renouvellement de son contrat le 6 janvier 2021 – date de sa demande de protection fonctionnelle (voir paragraphe 20), elle était donc dans le délai et sa demande est recevable.

45. Concernant la recevabilité de sa demande relative aux mesures de protection et de sécurité mises en place à la DEQM au moment de sa grossesse, la requérante rappelle que l'article 40 du Statut du Personnel n'impose aucun délai pour saisir la Secrétaire Générale d'une demande de protection fonctionnelle.

46. Selon la requérante, la décision du 25 février 2021 refusant la protection fonctionnelle est celle qui fait courir le délai car elle est bien distincte, et non pas purement confirmative, des décisions des 16 janvier et 6 février 2018 par lesquelles l'Administration, d'une part, lui refusa une diminution du temps de travail pendant sa grossesse (voir paragraphe 14) et d'autre part, l'informa qu'elle n'effectuerait que l'étiquetage des lots D et non plus leur remplissage (voir paragraphe 11).

47. La réclamation administrative de la requérante ayant été introduite le jour où la décision contestée lui fut notifiée, soit le 25 février 2021, le délai imparti par l'article 59, paragraphe 3 b) du Statut du Personnel a été respecté. Partant, la demande au titre de laquelle la requérante se plaint de ne pas avoir été suffisamment protégée par les mesures de protection et de sécurité pour les femmes enceintes travaillant à la DEQM est recevable.

48. La requérante conclut que son recours est recevable dans son intégralité.

C. L'appréciation du Tribunal

49. Le Tribunal rappelle l'importance du respect des délais pour l'introduction d'une réclamation administrative, afin d'assurer le respect du principe de sécurité juridique, dans l'intérêt aussi bien de l'Organisation que des agents (voir TACE, recours N° 416/2008 – Švarca c/ Secrétaire Général, [sentence du 24 juin 2009](#), paragraphe 33, qui comporte d'autres renvois).

50. Le Tribunal rappelle également, en renvoyant aux principes énoncés par la Cour européenne des droits de l'homme, que le délai de 30 jours prévu par l'article 59, paragraphe 3 b) du Statut du Personnel (ainsi que le délai de 60 jours au sens de l'article 60, paragraphe 3 du Statut du Personnel) vise principalement à préserver la sécurité juridique. Il s'agit de veiller à ce que les affaires qui soulèvent des questions générales de droit ou concernent la réglementation d'une organisation internationale, notamment le Conseil de l'Europe, soient examinées dans un délai raisonnable et d'éviter que les autorités de l'Organisation et/ou d'autres personnes concernées demeurent longtemps dans une situation d'insécurité (voir *mutatis mutandis*, Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), [affaire Sabri Güneş c. Turquie](#) [Grande Chambre], Requête no 27396/06, paragraphe 39, 29 juin 2012). Ces délais permettent également à un éventuel requérant d'envisager d'introduire une réclamation et, le cas échéant, d'introduire un recours devant le Tribunal.

51. Le Tribunal souligne, par ailleurs, qu'il lui est uniquement possible de connaître d'une affaire après l'adoption d'une décision interne définitive de l'Organisation. Il est de l'avis que les dates des décisions définitives aux fins de l'article 59, paragraphe 3 du Statut du Personnel (et, en parallèle, de l'article 60, paragraphe 3 du Statut du Personnel) doivent être établies en tenant compte de l'objet de l'affaire et de l'objectif essentiel que le requérant entend viser (voir TACE, recours N^{os} 661/2020 et 662/2020, Ulrich Bohner (VII) et Antonella Cagnolati c/ Secrétaire Générale, [sentence du 26 avril 2021](#), paragraphe 71).

52. S'agissant de l'exception d'irrecevabilité pour tardiveté de la demande relative au non-renouvellement du contrat de la requérante, la question qui se pose pour le Tribunal est de déterminer si, en l'espèce, le courrier du 26 octobre 2020 annonçant la fin de ce contrat peut être qualifié d'acte faisant grief apte à faire courir les délais – comme le prétend la Secrétaire Générale –, ou si, au contraire, et ainsi que le soutient la requérante, cet acte ne peut être qualifié d'acte faisant grief dès lors qu'il ne contient aucun élément nouveau par rapport aux stipulations figurant dans le contrat.

53. Le Tribunal observe à cet égard que le courrier en question, après avoir rappelé à la requérante qu'elle était « actuellement employée par le Conseil de l'Europe sur la base d'un contrat de durée déterminée qui arrive à échéance le 31 janvier 2021 », indiquait qu'en conséquence « [son] contrat de durée déterminée ne sera pas renouvelé au-delà du 31 janvier 2021 ». Si l'information donnée concernant l'échéance du CDD ne contenait aucun élément de nouveauté par rapport aux stipulations du contrat de la requérante (voir paragraphe 7 *supra*), le Tribunal estime en revanche que l'information attenant au fait que son contrat ne serait pas renouvelé constituait un acte faisant grief, distinct du contrat en question et susceptible de faire l'objet d'une réclamation et d'un recours dans les délais statutaires.

54. Par ailleurs, même à supposer que la requérante nourrissait un espoir légitime de signer un nouveau contrat (voir paragraphe 43), le Tribunal est de l'avis que les termes sans équivoque du courrier du 26 octobre 2020 étaient de nature à annihiler toute possibilité qu'un tel espoir perdure. Ainsi, après cette date, aucun espoir ne pouvait raisonnablement subsister quant au renouvellement du contrat à durée déterminée de la requérante et celle-ci ne peut prétendre avoir continué à garder cet espoir jusqu'au 5 janvier 2021 dans le but de s'exonérer du respect des délais impératifs pour l'introduction d'une réclamation administrative.

55. Il ressort de ce qui précède qu'il incombait à la requérante de contester l'acte lui faisant grief, à savoir le courrier lui annonçant que son contrat ne serait pas renouvelé, dans le délai de trente jours à compter du 26 octobre 2020, soit au plus tard le 25 novembre 2020. N'ayant déposé sa réclamation administrative que le 25 février 2021, la requérante était forclosée d'y contester le non-renouvellement de son CDD et son recours doit être considéré irrecevable sous ce volet, sans qu'il ne soit nécessaire pour le Tribunal de se pencher sur l'argument tiré d'un prétendu espoir légitime d'obtenir un nouveau contrat.

56. S'agissant de l'exception d'irrecevabilité pour tardiveté de la demande de la requérante relative aux mesures de protection et de sécurité mises en place à la DEQM au moment de sa grossesse, le Tribunal note que les dispositions pertinentes du Statut du Personnel (voir paragraphe 26) n'imposent pas de délai pour solliciter la protection fonctionnelle du/de la Secrétaire Général/e.

57. La requérante ayant formulé sa demande de protection fonctionnelle le 6 janvier 2021 et ayant déposé sa réclamation administrative à l'encontre de la décision de rejet de cette demande le jour-même où la décision lui fut communiquée, à savoir le 25 février 2021, le délai prévu à l'article 59, paragraphe 3 b) du Statut du Personnel a été respecté et le recours doit être considéré recevable sous ce volet.

58. Par conséquent, l'exception d'irrecevabilité pour tardiveté soulevée par la Secrétaire Générale se révèle partiellement fondée dans la mesure où le Tribunal ne s'estime compétent que pour examiner le grief de la requérante relatif à une prétendue insuffisance des mesures de protection et de sécurité mises en place à la DEQM au moment de sa grossesse.

II. SUR LE FOND

A. La requérante

59. La requérante considère qu'elle n'a pas été protégée de façon adéquate par le Conseil de l'Europe pendant sa grossesse, puis durant son allaitement, en sa qualité d'agente du Conseil de l'Europe et qu'à ce titre, elle était fondée à demander la protection fonctionnelle de la Secrétaire Générale.

60. La requérante estime qu'en ne prenant pas en considération ses inquiétudes légitimes au sujet de son exposition à des médicaments toxiques et en tardant à répondre à ses questions et à ses demandes d'aménagement du temps de travail, l'Organisation la plaça dans une situation particulièrement anxiogène et manqua ainsi à ses obligations de protection et de sécurité sur son lieu de travail, entraînant un préjudice moral.

61. La requérante maintient que la protection fonctionnelle au sens de l'article 40 du Statut du Personnel s'appliquait à son cas. Elle rappelle, dans ce sens, la jurisprudence de ce Tribunal qui indiquerait que la protection fonctionnelle s'applique également à des actes ou agissements commis par l'Organisation (voir TACE, Renate Zikmund (I) et (II) c/ Secrétaire Général, N^{os} 414/2008 et 459/2009, [sentence du 30 octobre 2009](#), paragraphe 56).

62. La requérante ayant introduit sa demande de protection fonctionnelle le 6 janvier 2021 lorsqu'elle travaillait encore pour l'Organisation, elle avait donc bien qualité pour déposer une telle demande.

B. La Secrétaire Générale

63. La Secrétaire Générale note tout d'abord que la demande de protection fonctionnelle n'est pas pertinente dans le cas de la requérante, puisqu'aux termes de l'article 40 du Statut du Personnel, une telle protection fonctionnelle vise la protection d'un agent ou d'une agente dans l'exercice de ses fonctions contre des actes émanant de tiers, étrangers à l'Organisation.

64. La Secrétaire Générale note ensuite que la requérante a introduit sa demande de protection fonctionnelle au début de l'année 2021 – au moment où son engagement avec l'Organisation allait prendre fin – par rapport à des faits datant de 2018. Dès lors, cette demande ne contenait pas de demande de prise de mesures mais constituait plutôt une répétition des mêmes questionnements, plusieurs années après les faits litigieux, sans l'appui de nouveaux éléments.

65. Après avoir rappelé les diverses mesures mises en place au sein de la DEQM visant la préservation de la santé et du bien-être des agents dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, la Secrétaire Générale développe toute une série de considérations techniques visant à attester que la requérante n'a été exposée à aucun risque. Elle précise que le changement des consignes internes qui est intervenu pendant la grossesse de la requérante et qui est à la base de ses inquiétudes visait à prévenir toute anxiété pour les agentes enceintes et non pas à écarter un risque particulier pour les agentes concernées.

66. Dans la mesure où la requérante invoque la défaillance de ses supérieurs pour prendre en considération ses préoccupations liées à sa grossesse, la Secrétaire Générale retrace l'histoire des échanges entre la requérante, sa hiérarchie et le médecin de l'Organisation pour démontrer que tout a été mis en œuvre pour répondre à ses inquiétudes, dans le respect de la réglementation applicable.

67. La Secrétaire Générale conclut que la protection fonctionnelle de l'Article 40 du Statut du Personnel ne s'applique pas à la requérante et qu'en tout état de cause, l'Organisation a fait preuve de bienveillance et de sollicitude à son égard, sans qu'il ne puisse lui être reproché un manquement quelconque en l'espèce.

C. L'appréciation du Tribunal

68. D'emblée, le Tribunal note qu'au titre de la demande de protection fonctionnelle que la requérante a formulée le 6 janvier 2021, peu avant l'expiration de son contrat le 31 janvier 2021, la requérante se réfère à des faits et à des échanges ayant eu lieu pendant sa grossesse et son congé maternité et peu après son retour au travail à la fin de ce congé, entre le début de 2018 et les premiers mois de 2019.

69. Les faits évoqués dans la demande de protection fonctionnelle concernent principalement d'une part, la mise en œuvre, à partir de février 2018, de nouvelles consignes pour les femmes enceintes et d'autre part, la demande formulée par la requérante le 16 janvier 2018 de pouvoir

bénéficiaire d'une réduction de son temps de travail lors de son retour de congé maternité. Dans l'un comme dans l'autre cas, la requérante pouvait, si elle le souhaitait, se prévaloir des voies ordinaires de recours prévues à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, pour contester, par le biais d'une réclamation administrative, les mesures qui lui étaient appliquées, au moment où elle en a pris connaissance.

70. En l'espèce, face à une situation qui, selon ses dires, lui faisait grief, la requérante – tout en exprimant ses inquiétudes et questionnements – ne s'est pas prévalu des remèdes prévus à l'article 59 du Statut du Personnel au moment des faits litigieux. Elle a, en revanche, reformulé les mêmes inquiétudes et questionnements dans sa demande de protection fonctionnelle, après plusieurs mois, alors que son contrat de travail touchait à sa fin. En agissant de la sorte, à savoir en recourant à un remède – celui de la protection fonctionnelle – qui n'est pas soumis à une exigence de respect des délais pour des griefs qui étaient susceptibles d'être exprimés par la voie d'une réclamation administrative, la requérante a fait fi des délais impératifs qui s'appliquent aux voies ordinaires de recours.

71. Or, le Tribunal ne saurait cautionner un tel usage du dispositif prévu à l'article 40 du Statut du Personnel, qui eut pour effet de détourner la protection fonctionnelle de sa fonction première consistant à assurer la défense des intérêts matériels ou moraux des agents et de ceux de leur famille lorsque ces intérêts sont à risque. De façon générale, le Tribunal souligne que la procédure prévue à l'article 40 du Statut du Personnel ne saurait ni se substituer aux procédures prévues aux articles 59 et 60 du Statut précité, ni être invoquée dans le but de contourner les délais établis par ces deux articles.

72. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que la requérante était malvenue d'invoquer l'article 40 du Statut du Personnel et que sa demande de protection fonctionnelle au titre de cet article est sans fondement.

73. Le Tribunal conclut, par conséquent, que cette partie du recours est non fondée.

III. CONCLUSION

74. En conclusion, le recours est en partie irrecevable et en partie non fondé et doit être rejeté.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours en partie irrecevable et en partie non fondé et le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal, réuni en visioconférence, le 24 janvier 2022, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 27 janvier 2022, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal Administratif

La Présidente du
Tribunal Administratif

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ