CONSEIL DE L'EUROPE
COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours n° 721/2022
(Elena IZYUMENKO c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal administratif, composé de :

Nina VAJIĆ, Présidente,
Lenia SAMUEL,
Thomas LAKER, Juges**,**

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

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

PROCÉDURE

1. La requérante, Elena Izyumenko, a déposé son recours le 30 août 2022. Ce recours a été enregistré le 31 août 2022 sous le numéro 721/2022.

2. Le 10 octobre 2022, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.

3. Le 17 octobre 2022 la requérante a présenté son mémoire en réplique.

4. Les parties ayant déclaré qu'elles étaient disposées à renoncer à la procédure orale, le Tribunal a décidé qu'il n'y avait pas lieu de tenir une audience.

5. La requérante a assuré elle-même sa défense. La Secrétaire Générale était représentée par Jörg Polakiewicz, Directeur du Conseil juridique et du Droit international public (Jurisconsulte).

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

6. La requérante, Elena Izyumenko, est une ancienne agente du Conseil de l'Europe de nationalités russe et française qui a été employée comme juriste assistante – Fédération de

Russie (grade B3) à la Cour européenne des droits de l'homme (la Cour) dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) du 1er septembre 2020 au 31 août 2022.

7. Cette période correspondait à la période probatoire de la requérante. Le contrat stipulait notamment que :

> « … comme tout contrat à durée déterminée, il prendra fin à son échéance (article 23, paragraphe 2, du Statut du personnel) », « [il] est soumis à une période probatoire de 24 mois » et « [i]l peut être prolongé ou renouvelé une ou plusieurs fois, sans que la durée totale de l'engagement au Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme ne puisse excéder quatre ans ».

8. Le 16 mars 2022, lors de la 1428ter réunion des Délégués, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, qui agissait en vertu de l'article 8 du Statut du Conseil de l'Europe, a adopté la Résolution CM/Res(2022)2 sur la cessation de la qualité de membre du Conseil de l'Europe de la Fédération de Russie. En conséquence, la Fédération de Russie a cessé d'être un État membre du Conseil de l'Europe le 16 mars 2022. Cette décision a été suivie par l'adoption, le 23 mars 2022, lors de la 1429bis réunion des Délégués des Ministres, de la Résolution CM/Res(2022)3 sur des conséquences juridiques et financières de la cessation de la qualité de membre du Conseil de l'Europe de la Fédération de Russie.

9. La réussite de la période probatoire de la requérante a été attestée dans son troisième et dernier formulaire d'appréciation, finalisé le 25 mars 2022. A cette occasion, le Directeur des Services communs du Greffe de la Cour a fait le commentaire suivant :

> « Je confirme que, grâce à son excellente performance, la période probatoire de Mme Elena Izyumenko a été couronnée de succès. Dans des circonstances normales, je n'aurais eu aucune hésitation à recommander sa nomination définitive au poste n° 1640 jusqu'à la fin de la période habituelle de quatre ans des juristes assistants. Toutefois, en raison de la situation exceptionnelle liée à l'expulsion de la Fédération de Russie du Conseil de l'Europe, il ne peut être question à ce stade d'un engagement au-delà de la fin de son contrat actuel. La décision devra être prise à la lumière d'une série de facteurs, notamment de la politique pertinente du Conseil de l'Europe, de la disponibilité des fonds et des besoins réels de la Cour pour le traitement des affaires relatives à la Fédération de Russie ».

10. Le 20 avril 2022, lors de la 1432e réunion des Délégués des Ministres, la Secrétaire Générale a informé les Délégués des décisions qu'elle entendait prendre à l'égard des agents de nationalité russe (SG/Inf(2022)16). Elle a agi ainsi sur la base des indications données dans le document d'information SG/Inf(2022)17 distribué lors de la réunion. Pour les agents en CDD, ce dernier document distingue la situation des ressortissants russes selon qu'ils ont ou non la nationalité d'un autre État membre. Il précise :

> « Les agents sous contrat à durée déterminée qui ont également la nationalité d'un État membre sont réputés satisfaire au critère de recrutement à l'occasion du renouvellement de leur contrat.
>
> Quant aux agents qui possèdent uniquement la nationalité russe (...), [l]es agents sous contrat à durée déterminée (31) ne verront pas leur contrat renouvelé à son échéance. La majorité de ces agents (17) travaillent au greffe de la Cour ».

Le document SG/Inf(2022)16 précisait en outre à propos des agents du Greffe de la Cour :

> « Compte tenu des circonstances, je ne connais pas encore clairement les besoins futurs du Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme pour le traitement des affaires russes. Il se peut donc que je doive réexaminer cette question lorsque nous disposerons de plus d'informations ».

11. Le 4 mai 2022, la Greffière de la Cour a tenu une réunion avec les membres russes du personnel du Greffe au cours de laquelle elle a annoncé qu'aucun contrat de juriste assistant de grade B de l'Unité russe de la Cour, quelle que soit la nationalité de l'intéressé, ne serait renouvelé.

12. Le 11 mai 2022, lors d'une réunion avec le Directeur des Services communs du Greffe de la Cour, la requérante a été informée que la décision sur le renouvellement ou non de son contrat et du contrat de la seconde juriste assistante R., tous deux étant titulaires de la nationalité d'un État membre en plus de la nationalité russe, dépendrait des conclusions à venir de la session plénière de la Cour consacrée à la question du traitement des affaires russes, prévue le 30 mai 2022. Suite à cette session, lors d'un échange de courriels le 3 juin 2022, le directeur a indiqué à la requérante qu'il devait encore s'entretenir avec la Greffière pour prendre une décision sur le renouvellement de son contrat.

13. Le 16 juin 2022, la requérante a été informée du non-renouvellement de son contrat par la note DRH(2022)131 signée, au nom de la Directrice des Ressources humaines, par le Chef du Service de la gestion administrative, sociale et financière des agents. Cette note comportait notamment les indications suivantes :

> « L'article 23, paragraphe 2, du Statut du personnel précise que les contrats à durée déterminée prennent fin à leur échéance.
>
> Votre contrat à durée déterminée, signé le 4 juin 2020, arrivera à échéance le 31 août 2022.
>
> Par ailleurs, les besoins de votre service en termes de compétences ont évolué et sont désormais différents de ceux pour lesquels vous avez été recrutée.
>
> En conséquence, le Conseil de l'Europe n'est pas en mesure de vous proposer un nouveau contrat. »

14. Par un courriel du 20 juin 2022, le Greffier de la troisième section et son adjoint ont informé tous les membres de l'équipe russe de l'issue de la session plénière de la Cour tenue le 30 mai 2022 au sujet de la manière dont la Cour devait traiter les requêtes contre la Russie après que celle-ci a cessé d'être partie à la Convention européenne des droits de l'homme. Le courriel indiquait notamment ce qui suit :

> « Aucune conclusion n'a encore été tirée, si ce n'est qu'il a été convenu que la section III poursuivrait, comme par le passé, l'examen des affaires russes conformément à sa pratique convenue jusqu'au mois de septembre. Parallèlement, des travaux seront menés pour proposer des critères à retenir pour la poursuite de l'examen (d'un nombre vraisemblablement très limité) d'affaires dignes d'intérêt qui justifient que la Cour se prononce à leur sujet, ainsi que pour élaborer une politique judiciaire sur la manière de traiter (ou de ne pas traiter) les autres affaires encore en suspens ou à venir. Ces questions devraient être abordées lors des réunions administratives plénières de septembre et octobre.
> (...)
> Nous entrons donc dans une période où un travail utile doit être proposé aux juristes que vous êtes avant qu'une politique judiciaire ne soit élaborée et (comme prévu) que la Cour statue, sur la base d'une décision de politique judiciaire générale, sur une série d'affaires très importantes

contre la Russie qui méritent d'être traitées. C'est seulement à ce moment-là qu'une organisation du travail à plus long terme pourra être mise en place. Ce point a été examiné lors de la réunion des greffiers qui s'est tenue vendredi dernier. Il a été convenu qu'au cours de cette période le travail vous serait confié sur des dossiers/tâches à la demande d'autres équipes/sections. Étant donné que cette période sera limitée, elle se fera de manière ad hoc (...). Il convient de souligner qu'il s'agit de dispositions provisoires qui n'affectent en rien la structure managériale et ne préjugent en rien de l'organisation et de l'attribution des tâches à venir. »

15. Le 6 juillet 2022, la requérante a introduit une réclamation administrative contre la décision de ne pas renouveler son contrat.

16. Le 4 août 2022, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation dans son intégralité au motif qu'elle était dépourvue de fondement.

17. Le 5 septembre 2022, la requérante a déposé le présent recours.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

18. Les dispositions applicables du Statut du personnel[1] sont, dans la mesure où elles sont pertinentes, les suivantes :

Article 3 – Non-discrimination

« 1. Dans l'application du Statut du Personnel les agents ont droit à l'égalité de traitement, sans discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'origine raciale, ethnique ou sociale, la couleur, la nationalité, le handicap, l'âge, la situation maritale ou parentale, le sexe ou l'orientation sexuelle et les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

2. Le principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination n'empêche pas le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale de maintenir ou d'adopter, dans le cadre d'une politique prédéfinie, des mesures conférant des avantages spécifiques et destinées à promouvoir l'égalité pleine et effective et l'égalité de chances pour tous, pour autant que lesdites mesures se fondent sur une justification objective et raisonnable. »

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 (…). »

[1] Le Statut du personnel applicable à l'époque des faits de l'espèce est celui qui avait été adopté par la Résolution Res(81)20 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 25 septembre 1981. Toute référence au Statut du personnel dans la présente sentence doit donc s'entendre comme une référence au Statut du personnel de 1981. Ce statut de 1981, assorti de modifications ultérieures, a été remplacé le 1er janvier 2023 par le nouveau Statut du personnel, adopté par la Résolution CM/Res(2021)6 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe du 22 septembre 2021.

Article 23 – Fin des contrats

(…)

« 2. Les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance.

2 bis. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peut décider de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée si l'agent ou l'agente en question a fait l'objet d'une appréciation ou d'une appréciation intermédiaire relevant une performance insatisfaisante. Le contrat de durée déterminée d'un agent ou d'une agente qui a fait l'objet d'une mesure de traitement de la sous-performance prévue par l'article 22 bis, alinéa 3, ne peut être renouvelé.

(…)

3. Les contrats de durée déterminée ou de durée indéterminée sont résiliés pour la fin d'un mois civil :

a. par suite de la démission de l'agent ou de l'agente ; la résiliation prend effet aux termes d'un délai de préavis d'au moins trois mois à compter de la date de présentation de la démission, à moins que sur demande motivée de l'agent ou de l'agente, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale n'acceptent d'abréger ce délai ;

b. à l'initiative du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale :
i. pour cause de suppression d'emploi, après avoir pris l'avis de la Commission paritaire, et sous réserve qu'un préavis d'au moins trois mois soit donné à l'agent ou à l'agente ;
ii. pour cause de révocation disciplinaire ;
iii. pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant de l'agent ou de l'agente dans l'accomplissement de son service qui nécessite la prise d'une mesure de traitement de la sous-performance, conformément à l'article 22 bis, dans les cas où la procédure d'amélioration de la performance individuelle n'a pas eu l'effet positif requis. La décision de résiliation du contrat comporte un préavis d'au moins trois mois ;
iv. pour cause d'invalidité permanente dans les conditions fixées par le Règlement de pensions. »

Article 59 – Réclamation administrative

(…)

"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. »

Article 60 – Recours contentieux

« 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. »

19. Les dispositions pertinentes de l'annexe II du statut (Règlement sur les nominations) sont les suivantes :

Article 16 – Programme de jeunes professionnels et profils à rotation périodique

« 1. 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. (…). »

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 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.

(…)

5. La durée initiale d'un contrat de durée déterminée ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans. Le contrat peut être prolongé ou renouvelé une ou plusieurs fois, chaque fois pour une durée maximale de cinq ans. Pour décider de l'opportunité de prolonger un contrat de durée déterminée, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prennent en compte au moins trois critères : le besoin de l'Organisation en compétences, la disponibilité d'un financement et la performance satisfaisante de l'agent ou de l'agente concerné(e). Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent donner des précisions sur l'application de ces critères et définir des critères supplémentaires dans un arrêté.

(…)

7. A la suite de leur nomination définitive, un agent ou une agente recruté(e) dans le cadre du régime de contrats de durée déterminée peut se voir offrir un contrat de durée déterminée qui peut être renouvelé conformément aux dispositions de l'alinéa 5. (…). »

EN DROIT

20. Dans son recours, la requérante demande au Tribunal de déclarer arbitraire et illégale et d'annuler la décision de la Secrétaire Générale de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. En conséquence, elle demande au Tribunal de lui octroyer la réparation du préjudice matériel correspondant aux salaires perdus pour (au moins) la période allant du 1er septembre 2022 au 31 août 2024, qui auraient été dus si son emploi au sein de l'Organisation n'avait pas été illégalement résilié, ainsi que 10 000 EUR à titre de réparation du préjudice moral.

21. Pour sa part, la Secrétaire Générale demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. La requérante

22. La requérante reproche à l'Administration d'avoir manqué à son obligation de préciser les motifs réels de sa décision de ne pas renouveler son contrat. Elle reconnaît que la décision contestée énonce les motifs sur lesquels l'Organisation s'est fondée pour décider de ne pas renouveler son contrat, à savoir la nature à durée déterminée du contrat et l'évolution des besoins de son service. Mais pour la requérante, ces motifs sont en contradiction avec les annonces antérieures faites par l'Organisation à propos des conditions de cette décision. Ils ne constituent donc pas les véritables raisons qui ont motivé la décision contestée. La requérante conclut que l'Administration n'a pas agi de manière transparente, de bonne foi et avec la diligence requise lors de la communication de ces motifs. Elle ajoute que, dans la mesure où la Commission des nominations ne disposait d'aucun pouvoir d'appréciation pour recommander ou non sa nomination à l'issue de la période probatoire au cours de laquelle elle avait donné satisfaction, le Directeur des Services communs du Greffe de la Cour a clairement outrepassé ses compétences en indiquant, dans le dernier formulaire d'appréciation de la requérante, qu'il ne pouvait être question « à ce stade d'un engagement au-delà de la fin de [son] contrat actuel » (voir paragraphe 9 ci-dessus).

23. La requérante soutient que la durée déterminée de son contrat initial de deux ans avec l'Organisation, en qualité d'agent engagé conformément à l'article 16 du Règlement sur les nominations, ne pouvait pas constituer en soi un motif de non-renouvellement du contrat. Elle fait valoir que, dans la mesure où elle avait donné satisfaction au cours de sa période probatoire, elle pouvait légitimement s'attendre à ce que son contrat initial à durée déterminée soit renouvelé. A l'appui de cet argument, elle invoque notamment le libellé des dispositions pertinentes du Statut du personnel, en particulier l'article 23, paragraphe 2bis. La requérante conclut qu'en invoquant la durée déterminée de son contrat comme motif distinct de son non-renouvellement, l'Organisation a agi de manière arbitraire et en violation de l'article 17, paragraphe 1, de l'article 18 et de l'article 23, paragraphes 2bis et 3, du Statut du personnel, ainsi que de l'article 16, paragraphe 1, et de l'article 20, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations.

24. En ce qui concerne l'évolution des besoins du service en termes de compétences, la requérante soutient que ce motif a été appliqué de manière arbitraire. En ce sens, elle fait observer que, dans l'ensemble de l'Unité russe, elle était la seule agente à laquelle ce motif a été appliqué. La requérante fait également valoir que ce motif n'est pas fondé, car aucun élément

objectif ne laissait présager une telle évolution et n'aurait permis d'anticiper la décision de non-renouvellement. Les informations communiquées par la direction le 20 juin 2022 indiquaient le contraire, à savoir que les affaires russes continueraient d'être examinées conformément à la pratique convenue et que ce n'est qu'une fois qu'une politique judiciaire sur le traitement des affaires russes aurait été élaborée par la session plénière de la Cour prévue en octobre 2022 que l'on pouvait s'attendre à ce que des dispositions à plus long terme soient prises en matière d'organisation du travail (voir le point 14 ci-dessus). La requérante fournit en outre une série d'éléments d'information, y compris des données statistiques, sur les affaires contre la Fédération de Russie, pour démontrer que ses compétences de juriste assistante à l'Unité russe restaient pertinentes au-delà du 16 juin 2022, date à laquelle elle a reçu la notification officielle du non-renouvellement de son contrat. Ainsi, elle conclut qu'en l'absence de tout motif légitime de ne pas renouveler son contrat, l'Administration a commis un abus de pouvoir et violé l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations.

25. La requérante invoque une autre violation de la même disposition du Règlement sur les nominations, dans la mesure où l'Administration a uniquement pris en considération les besoins de son service, et non ceux de l'Organisation en général, pour décider de ne pas renouveler son contrat. Elle affirme que le devoir de diligence imposait à l'Administration d'évaluer tout d'abord s'il était possible de la réaffecter à d'autres unités du Greffe ou à d'autres services de l'Organisation, avant de décider de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. Pour prouver que la mobilité des agents sous contrat identique au sien est possible, la requérante donne des exemples de collègues recrutés à la suite d'un concours organisé au titre de l'article 16 du Règlement sur les nominations, qui ont été transférés dans d'autres unités du Greffe.

26. Enfin, la requérante soutient que l'Administration a violé l'article 3 du Statut du personnel, en méconnaissant les principes d'égalité de traitement, de transparence et de bonne foi. Elle estime avoir été discriminée par rapport à une collègue R. qui se trouvait dans une situation identique et qui, contrairement à la requérante, a bénéficié d'une prolongation de cinq mois de son contrat. Tout comme la requérante, la collègue en question avait été recrutée à l'issue du concours e28-2019 de Juriste assistant – Fédération de Russie (grade B3), avait été engagée dans le cadre d'un premier contrat à durée déterminée de deux ans, avait donné satisfaction au cours de sa période probatoire et possédait la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe à l'expiration du contrat initial. La requérante ajoute que les conditions dans lesquelles la mobilité de la collègue concernée est intervenue, c'est-à-dire sans concours ni appel à manifestation d'intérêt, n'ont pas respecté les normes requises en matière de transparence et d'objectivité.

27. La requérante affirme en outre que l'Organisation a agi en violation de son devoir de diligence en ne l'ayant pas correctement conseillée et soutenue alors qu'elle était confrontée à une situation d'incertitude extrême au sujet de son emploi, en raison de circonstances sans précédent indépendantes de sa volonté. Elle soutient que la DRH aurait dû organiser un entretien individuel avec elle afin de lui expliquer les raisons du non-renouvellement de son contrat avant de lui notifier officiellement, le 16 juin 2022, la fin de son emploi. Considérant que des entretiens individuels de ce type ont été organisés avec des agents du Greffe dont les contrats n'ont pas été renouvelés en raison de leur nationalité russe, la requérante fait valoir qu'elle a également fait l'objet d'une approche discriminatoire à cet égard.

28. La requérante prétend également avoir été discriminée en raison de sa nationalité. Elle se réfère au fait que le non-renouvellement des contrats à durée déterminée des agents uniquement titulaires de la nationalité russe a été motivé par leur nationalité, et non par les

besoins du service. Selon la requérante, cet élément montre que le véritable motif de la décision contestée est sa nationalité.

29. La requérante conclut que l'absence de communication cohérente et transparente, attestée par les manquements de l'Administration, donne de bonnes raisons de penser que la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée n'était pas impartiale, mais motivée par l'intention de la discriminer uniquement en raison de sa nationalité russe. Elle fait valoir que la décision contestée a été prise dans un contexte général d'hostilité à l'égard des agents russes, marqué par la volonté de mettre fin progressivement à leur emploi au Conseil de l'Europe, en commençant par les agents les plus vulnérables, à savoir les juristes assistants engagés le plus récemment dans le cadre de contrats à durée déterminée.

B. La Secrétaire Générale

30. La Secrétaire Générale considère que la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de la requérante à son échéance a été prise en pleine conformité avec les dispositions et principes applicables en matière de nomination. Elle rappelle que les contrats à durée déterminée sont, par définition, limités dans le temps et que l'article 23, paragraphe 2, du Statut du personnel précise sans ambiguïté que les contrats à durée déterminée prennent fin à leur échéance. Ce principe a d'ailleurs été expressément réitéré dans le contrat de travail de la requérante (voir ci-dessus paragraphe 7). La Secrétaire Générale rappelle à cet égard, en se référant à la jurisprudence du Tribunal, qu'il n'existe pas de droit au renouvellement automatique d'un contrat à durée déterminée.

31. La Secrétaire Générale fait valoir que le travail satisfaisant de la requérante n'a pas été contesté et que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise sur la seule base du critère des besoins de l'Organisation en termes de compétences. Dans ces circonstances, le fait que la requérante ait donné satisfaction tout au long de sa période probatoire n'est pas pertinent. En effet, si la réussite de la période probatoire est une condition indispensable au renouvellement d'un contrat à durée déterminée à l'issue de cette période, elle n'est pas la seule condition à remplir.

32. Dans le cas particulier de la requérante, la décision de ne pas renouveler son contrat était fondée sur le fait que les besoins en personnel du Greffe de la Cour pour le traitement des affaires contre la Fédération de Russie avaient considérablement diminué. Selon les informations fournies par le Greffe de la Cour, le nombre d'affaires enregistrées entre la date de la fin de l'adhésion de la Fédération de Russie et le 30 septembre 2022 a diminué de plus de 50 % par rapport à la même période en 2021. Cette tendance risque de s'accentuer lorsque la Fédération de Russie cessera d'être partie à la Convention européenne des droits de l'homme. Dans ce contexte, il est apparu que les besoins en personnel pour le traitement des affaires introduites contre la Fédération de Russie dans un avenir prévisible étaient suffisamment satisfaits par les juristes employés au Greffe.

33. La Secrétaire Générale fait remarquer que les allégations de la requérante selon lesquelles les motifs invoqués pour le non-renouvellement de son contrat n'étaient pas le « véritable » motif ne sont pas fondées. La direction du Greffe de la Cour et l'Administration ont fourni des informations sur les circonstances et les motifs qui ont conduit au non-renouvellement du contrat de la requérante de manière transparente, diligente et opportune. Qu'il s'agisse de la recommandation contenue dans son troisième rapport d'appréciation, de la communication de la Secrétaire Générale du 20 avril 2022, de la réunion d'information

organisée par le Greffier le 4 mai 2022, de l'entretien de la requérante avec le Directeur des Services communs le 11 mai 2022, de ses courriels du 3 juin 2022 ou de la décision officielle qui lui a été notifiée par la DRH le 16 juin 2022, les besoins en personnel du Greffe ont toujours été présentés comme le critère sur lequel la décision devait être ou avait été fondée. Ainsi, la requérante a été dûment informée de ces motifs, conformément au principe général du droit de la fonction publique internationale qui prévoit l'obligation pour l'Administration de motiver une décision qui concerne les agents.

34. La Secrétaire Générale note en outre que, contrairement aux allégations de la requérante, la décision de non-renouvellement de son contrat n'était pas subordonnée à une décision de la session plénière de la Cour à cet égard. L'autorité compétente pour les décisions de gestion du personnel du Greffe est la Secrétaire Générale (ou la Greffière de la Cour par délégation de la Secrétaire Générale), et non la session plénière de la Cour. Néanmoins, la direction du Greffe a jugé préférable de surseoir à la décision sur le renouvellement du contrat de la requérante dans l'attente des conclusions de la session plénière du 30 mai 2022, au cas où celles-ci entraîneraient un changement de la situation générale, ce qui n'a finalement pas été le cas.

35. Concernant le grief de la requérante selon lequel la DRH n'a pas organisé d'entretien individuel avec elle, la Secrétaire Générale observe que ces entretiens ont été systématiquement organisés avec les agents uniquement titulaires de la nationalité russe et dont les contrats à durée déterminée étaient arrivés à échéance et n'avaient pas pu être renouvelés pour ce motif précis. La requérante n'entrait pas dans cette catégorie, puisque le non-renouvellement de son contrat n'était pas fondé sur sa nationalité russe. En outre, si elle l'estimait nécessaire, rien ne l'empêchait de solliciter de sa propre initiative un entretien avec la DRH. Compte tenu du fait que les contrats à durée déterminée prennent fin à leur échéance et que les conditions de renouvellement du contrat de la requérante au titre de l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations n'étaient pas réunies au vu des besoins en personnel du Greffe de la Cour, la requérante ne peut pas prétendre qu'elle pouvait « légitimement s'attendre » à ce que son contrat à durée déterminée soit renouvelé. Aucune promesse ne lui avait été faite en ce sens.

36. Dans la mesure où la requérante soutient que la décision contestée a violé l'article 20, paragraphe 5 du Règlement sur les nominations en prenant uniquement en considération les besoins du service et non ceux de l'Organisation en général, la Secrétaire Générale observe qu'il n'existe aucune obligation découlant de la disposition précitée ou de toute autre disposition à cet effet qui imposerait à l'Administration d'évaluer d'abord s'il est possible de réaffecter un agent dans un autre service de l'Organisation avant de décider de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. Le « besoin de l'Organisation » au sens de cette disposition doit s'entendre comme le besoin du service auquel l'agent est affecté. Conformément aux termes de l'avis de vacance n° e28/2019, la requérante a été recrutée pour traiter les affaires contre la Fédération de Russie au Greffe de la Cour. Étant donné que les besoins pour lesquels elle avait été spécifiquement recrutée avaient évolué et que ses compétences n'étaient plus requises en raison de la diminution des besoins réels de la Cour en matière de traitement des affaires relatives à la Fédération de Russie, il était parfaitement légitime pour l'Organisation de ne pas renouveler son contrat à son échéance. La Secrétaire Générale note également que les autres services du Greffe de la Cour n'avaient pas besoin de personnel supplémentaire ayant les compétences spécifiques de la requérante.

37. S'agissant du grief de la requérante selon lequel elle a été traitée différemment de R., une autre juriste assistante ayant, outre la nationalité russe, la nationalité d'un autre État membre, la Secrétaire Générale note que le contrat de cette agente a été renouvelé uniquement

pour une durée limitée de 5 mois et que cette décision se justifiait par les besoins spécifiques de l'Unité des conflits du Greffe. L'agente en question était considérée comme la plus apte à répondre à ce besoin à court terme en raison de son expérience professionnelle pertinente, ce qui n'était pas le cas de la requérante. La différence de traitement de leurs situations respectives était donc pleinement justifiée.

38. Quant aux allégations de discrimination de la requérante en raison de sa nationalité, la Secrétaire Générale observe que la décision de non-renouvellement des contrats à durée déterminée des agents qui possédaient uniquement la nationalité russe ne concernait pas les besoins de l'Organisation puisque ces agents ne satisfaisaient plus au critère de nationalité énoncé à l'article 14 (a) du Statut du personnel. En conséquence, il était juridiquement impossible pour l'Organisation de renouveler leurs contrats et toute autre appréciation des critères d'un éventuel renouvellement énoncés à l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations aurait été vaine. Au même moment, un juriste, K., qui avait obtenu la nationalité d'un État membre en plus de sa nationalité russe avant la fin de son contrat et qui avait demandé au Directeur des Services communs s'il était possible de continuer à l'employer puisqu'il satisfaisait désormais au critère de nationalité, a été informé par le directeur que « *les contrats des juristes assistants russes ne seront pas prolongés, y compris pour ceux qui possèdent la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe, pour des raisons liées aux besoins de la Cour* ».

39. Dans la mesure où la requérante considère que la décision de ne pas renouveler son contrat « *n'était pas impartiale, mais inspirée par une hostilité à l'égard des agents de nationalité russe* », la Secrétaire Générale souligne qu'au contraire, les décisions qu'elle a prises au sujet de la situation des agents de nationalité russe témoignent de son souci de trouver une solution équilibrée à la situation contractuelle de toutes les catégories d'agents de nationalité russe dans des circonstances inédites pour l'Organisation. En prenant cette décision, elle a tenu compte des considérations juridiques et pratiques pertinentes, ainsi que des besoins de l'Organisation, tout en veillant à ce que les droits des agents concernés soient respectés. Elle a décidé de ne pas mettre fin aux contrats à durée déterminée des agents, mais de les maintenir en poste jusqu'à échéance de leur contrat. Elle a également décidé que les agents sous contrat à durée déterminée titulaires de la nationalité d'un autre État membre en plus de leur nationalité russe seraient considérés, sur la base de cette seconde nationalité, comme satisfaisant au critère de sélection en vue d'une nomination à l'occasion du renouvellement de leur contrat. La Secrétaire Générale considère que cette attitude démontre clairement la volonté de limiter les conséquences négatives pour les agents concernés de la fin de de l'adhésion de la Fédération de Russie à l'Organisation.

40. La Secrétaire Générale conclut que l'Organisation a pleinement respecté ses obligations envers la requérante et qu'on ne saurait prétendre que la décision contestée était arbitraire ou illégale. Tous les arguments avancés à cet égard doivent être rejetés.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

41. Le Tribunal relève d'emblée qu'en vertu de l'article 20, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations, si les services de l'agent pendant la période probatoire donnent satisfaction, la Commission des nominations recommande à la Secrétaire Générale la nomination définitive de l'intéressé. La décision de nomination définitive et d'offre d'un nouveau contrat appartient cependant à la Secrétaire Générale et relève de son pouvoir discrétionnaire, conformément à l'article 20, paragraphe 5 du Règlement sur les nominations.

42. Le Tribunal rappelle en outre que le but exact d'un contrat à durée déterminée est de rendre les critères de sélection applicables à son renouvellement. Soutenir le contraire reviendrait à priver le contrat à durée déterminée de l'une des raisons pour lesquelles il a été conclu, à savoir garantir qu'à son échéance, les conditions de son renouvellement sont toujours réunies (Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE), recours n° 722/2022, 731/2022, 732/2022 et 733/2022, *Olga Orekhova et autres c/ Secrétaire Générale*, décision du 4 avril 2023, paragraphe 59).

43. Un principe général veut qu'un agent engagé pour une durée déterminée n'ait pas droit au renouvellement de son contrat, car « [l]a nature même de ce type de contrat empêche qu'il puisse exister un pareil droit » (TACE, recours n° 469/2010 et 473/2011, *Seda Pumpyanskaya (II et (III) c/ Secrétaire Général*, sentence du 20 avril 2012, paragraphe 57, et recours n° 587/2018 et 588/2018, *Jannick Devaux (II) et (III) c/ Secrétaire Général*, sentence du 9 octobre 2018, paragraphe 109). La décision de renouveler ou non un contrat à durée déterminée est discrétionnaire par nature et fait l'objet d'un contrôle juridictionnel limité. Elle peut uniquement être annulée si elle a été prise par une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle est fondée sur une erreur de fait ou de droit, si elle ne tient pas compte de tous les faits pertinents, si elle est entachée d'un détournement de pouvoir ou si elle tire des conclusions manifestement erronées du dossier (voir, à cet égard, TACE, recours n° 226/1996, *Zimmermann c/ Secrétaire Général*, sentence du 24 avril 1997, paragraphe 37 ; Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), jugement n° 2040, considérant 5 ; et TAOIT, jugement n° 3858, considérant 12).

44. En l'espèce, le motif du non-renouvellement du contrat à durée déterminée de la requérante était fondé sur la disposition de l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations, qui prévoit expressément que les besoins de l'Organisation en compétences sont pris en compte pour décider de la prolongation ou non d'un contrat à durée déterminée (voir ci-dessus paragraphe 19). Par conséquent, le Tribunal considère que la Secrétaire Générale était en droit d'appliquer cette disposition comme fondement juridique de la décision contestée.

45. Le Tribunal relève en outre que l'Administration est liée par « l'obligation de motiver toute décision faisant grief » à une personne, cette obligation ayant « pour but de fournir à l'agent concerné une indication suffisante pour savoir si la décision est bien fondée ou si elle est entachée d'un vice permettant d'en contester la légalité et de permettre au Tribunal d'exercer son contrôle sur la légalité de la décision litigieuse ». (voir TACE, recours n° 606/2019, *Céline COSSET c/ Secrétaire Général*, sentence du 30 octobre 2019, paragraphe 72). Selon la jurisprudence du Tribunal administratif, « [c]e principe vaut même lorsque, comme dans la réglementation de l'Organisation [...], il n'y a pas de disposition qui prévoit expressément l'obligation d'une motivation. » (ibid., paragraphe 69). En l'espèce, le motif des besoins évolutifs de l'Organisation a été clairement énoncé dans la communication officielle du 16 juin 2022 adressée à la requérante (voir ci-dessus point 13) et rien n'indique qu'un autre motif de non-renouvellement du contrat de la requérante ait jamais été invoqué.

46. Dans la mesure où la requérante se plaint d'avoir été traitée différemment des autres collègues concernés par la fin de l'adhésion de la Fédération de Russie à l'Organisation, le Tribunal observe que la requérante, titulaire des nationalités française et russe, n'était pas dans la même situation que les autres juristes assistants qui avaient uniquement la nationalité russe et ne pouvaient donc pas conclure de nouveau contrat avec l'Organisation. A cet égard, le

Tribunal renvoie à sa décision rendue dans l'affaire *Orekhova et autres c/ Secrétaire Générale* (précitée). Sa situation n'est pas non plus comparable à celle des juristes dont les contrats à durée déterminée ne sont pas encore arrivés à échéance.

47. La seule situation comparable à la sienne était celle de R., dont le contrat a été prolongé de cinq mois. La Secrétaire Générale donne plusieurs raisons à cette différence de traitement et explique que l'expérience professionnelle de R. faisait d'elle la candidate la plus apte à répondre aux besoins du Greffe (voir paragraphe 37). A la lumière des informations fournies par la défenderesse, le Tribunal considère que cette décision relevait du pouvoir discrétionnaire de l'Administration et que les raisons invoquées ne sont pas arbitraires ni manifestement déraisonnables. Le Tribunal note en outre qu'il ressort des observations écrites de la Secrétaire Générale que la requérante n'était pas le seul agent titulaire, en plus de la nationalité russe, de la nationalité d'un État membre dont le contrat à durée déterminée n'a pas été renouvelé en raison de l'évolution des besoins du Greffe (voir paragraphe 38 ci-dessus).

48. En outre, le Tribunal estime que les dispositions applicables n'imposent pas à la Secrétaire Générale d'évaluer les possibilités de réaffectation à d'autres services du Conseil de l'Europe d'un agent dont le contrat à durée déterminée n'est pas renouvelé. Par conséquent, aucune violation du cadre réglementaire pertinent ne peut être imputée à la défenderesse à cet égard.

III. CONCLUSION

49. Au vu de ce qui précède, les griefs de la requérante sont dénués de fondement et doivent être rejetés. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'accorder à la requérante une quelconque réparation pour le préjudice subi.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Dit que chaque partie prendra à sa charge ses propres frais et dépens.

Adoptée par le Tribunal le 6 juin 2023, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 12 juin 2023, le texte anglais faisant foi.

Greffière du Tribunal administratif	Présidente du Tribunal administratif
Christina OLSEN	Nina VAJIĆ