

Recours n° 737/2023

G.T.

c/

**Secrétaire Générale
du Conseil de l'Europe**

JUGEMENT

25 janvier 2024

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETAKOV, Greffier suppléant,

a rendu, après en avoir délibéré, le présent jugement.

PROCÉDURE

1. Le requérant, G.T., a introduit son recours le 1^{er} août 2023. Le même jour, le recours a été enregistré sous le n^o 737/2023.
2. Le 14 septembre 2023, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant le recours.
3. L'audience publique a eu lieu le 6 novembre 2023 dans la salle d'audience du Tribunal administratif à Strasbourg. Le requérant a été représenté par Maître Grégory Thuan dit Dieudonné, avocat au Barreau de Strasbourg. La Secrétaire Générale était représentée par Jörg Polakiewicz, Directeur du Conseil juridique et du Droit international public (Jurisconsulte), assisté de Benno Kilian, Chef du Service du Conseil juridique et du Contentieux et de Sania Ivedi, administratrice au sein du même service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

4. Le requérant est un ancien agent du Conseil de l'Europe en poste dans un lieu d'affectation hors de France où il a été employé du 17 juillet 2017 au 9 décembre 2022 sous contrat temporaire, initialement au grade B3 puis, à partir du 1^{er} juillet 2022, au grade B4.
5. Par un courriel du 3 octobre 2022, la supérieure hiérarchique du requérant lui demanda de bien vouloir se rendre disponible pour un rendez-vous, fixé le lendemain, 4 octobre 2022, en présence de la Correspondante des Ressources humaines, pour un sujet urgent concernant les ressources humaines. Le courriel était rédigé comme suit :

« Dear [...],

There is an urgent Human Resources matter that [the Human resources correspondent] and myself would need to discuss with you tomorrow morning.

Thanks for joining us at the staff meeting room tomorrow at 10 am. »

6. À l'occasion de l'entretien du 4 octobre 2022, le requérant fut informé par sa supérieure hiérarchique qu'une personne externe au Conseil de l'Europe avec laquelle il s'était entretenu dans le cadre de ses responsabilités professionnelles s'était plainte d'actes pouvant être considérés comme du harcèlement sexuel que le requérant aurait commis à son égard. Le requérant fut invité à répondre à un certain nombre de questions concernant ces faits. À l'issue de cet entretien, il lui fut indiqué que le sujet serait examiné par la Direction des Ressources humaines (DRH) à un stade ultérieur et qu'il serait contacté plus avant à cet égard.

7. Le 3 novembre 2022, le requérant reçut un courrier de la DRH l'informant que son contrat temporaire prendrait fin de manière anticipée le 4 décembre 2022 pour inaptitude manifeste dans l'accomplissement de son service. Le courrier était ainsi rédigé :

« Dear [...],

This is to inform you that your temporary contract with the Organisation will terminate as of 4 December 2022, pursuant to Rule No. 1234 laying down the conditions of recruitment and employment of locally recruited temporary staff members working in Council of Europe Duty Stations locations outside of France. The reason for the early termination of your contract is your manifest unsuitability for the work that you were employed to carry out. I refer in this regard to your meeting on 4 October 2022 with your hierarchical superior (...) and (...) the HR Correspondent.

Please be advised that this letter serves as both the written warning and the notice required by the aforementioned Rule. Your salary will be paid until 4 December 2022; however, the Organisation wishes to dispense with your services as of 9 November 2022. You should not therefore come to your place of work after that date. (...)

8. À la suite d'une demande d'éclaircissement de la part du requérant, sa supérieure hiérarchique lui adressa un courriel daté du 3 novembre 2022. Ce courriel expliquait la procédure qui avait été suivie par suite de la réception du signalement de harcèlement, eu égard au fait que la personne concernée n'avait pas souhaité déposer une plainte formelle auprès de la Commission contre le harcèlement. Le courriel était ainsi rédigé :

« (...)

On your question on the procedure, in attachment you can find the information that was shared with the alleged victim.

Following the report from (...) (who was advised by the CoE DHR colleagues), the report reached me as your supervisor and I initiated the contacts with [the alleged victim].

Advised by the Anti-Harassment secretaries, I presented [the alleged victim] with the different options once there was no space for non-contentious procedure as [the alleged victim] stated [the wish not to have] any contact with you. I transmitted these two options.

A. Filing a formal complaint to the CoE Anti-Harassment commission
(...)

Alternatively,

B. If the victim does not feel comfortable to pursue the complaint as described above, I could, as your supervisor, initiate the procedure confronting you with the situation, allowing you to share your version of the facts, and informing you that I am obliged to report officially the case to the CoE Human Resources Department and Anti-Harassment Secretaries for them to assess the case and decide on the actions to be taken.

We followed option B. (...) »

9. Le 8 novembre 2022, une visioconférence fut organisée entre le requérant et la Directrice des Ressources humaines de l'époque au sujet de la fin du contrat d'emploi du requérant.

10. Le 22 novembre 2022, une réunion eut lieu entre le requérant et sa supérieure hiérarchique ainsi que la Correspondante des Ressources humaines au sujet de la fin du contrat d'emploi du requérant.

11. Le 2 décembre 2022, le requérant a déposé une réclamation administrative à l'encontre de la décision de résilier son contrat de manière anticipée. À cette occasion, il sollicite l'avis du Comité consultatif du contentieux (CCC).

12. Le 4 mai 2023, le CCC rendit son avis. Les conclusions de l'avis du CCC sont ainsi formulées :

« (...)

19. The Secretary General terminated the Complainant's contract pursuant to Articles 8 (c) and 9 of Rule No.1234. The Committee notes that the conduct that formed the basis of the allegations against the Complainant could also have allowed the Secretary General to initiate disciplinary proceedings (as referred to in Article 8 (a) of Rule No.1234).

20. Noting that the sanction pronounced against the Complainant was the most severe possible, being the termination of his contract, the Committee considers that disciplinary proceedings would have offered the Complainant stronger guarantees in terms of defence rights and establishment of the facts. Moreover, although the procedure that was followed appears to have complied with the requirements of Articles 8 (c) and 9 of Rule No.1234, the Committee finds it regrettable that the Complainant did not have an interview with the Director of Human Resources before the decision to terminate his contract was taken; indeed, he had an interview with her on 8 November 2022, whereas he had been notified by the Directorate of Human Resources on 3 November 2022 that his contract was terminated due to his "manifest unsuitability for the work that [he was] employed to carry out".

21. Nonetheless, the Committee agrees that the conduct of staff members must be beyond reproach, in particular when they represent the Organisation in the context of external events. Allegations of conduct such as the one described by the Secretary General in her submissions (...) undoubtedly call for a swift and serious reaction. »

13. Le 5 juin 2023, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation administrative du requérant.

14. Le 1^{er} août 2023, le requérant a introduit le présent recours.

II. LE DROIT PERTINENT

15. Le paragraphe 4 de l'Arrêté n° 1234 du 15 décembre 2005 définissant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire recruté localement dans les lieux d'affectation du Conseil de l'Europe hors de France, dans sa version en vigueur au moment des faits, énumère, parmi les dispositions du Statut du personnel qui s'appliquent aux agents temporaires recrutés localement, les dispositions suivantes :

« (...)

a. article 2 relatif au pouvoir hiérarchique,

(...)

e. les dispositions du Titre III sur les devoirs et obligations des agents,

(...)

j. les dispositions du Titre VI relatives à la discipline et de l'annexe X sur la procédure disciplinaire et

k. les articles 59, 60 et 61 relatifs au contentieux. »

L'Arrêté n° 1234 précité stipule au sujet de la fin du contrat du personnel concerné :

« (...)

7. Le contrat de travail prend fin sans préavis à la date fixée dans le contrat.

8. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peut mettre fin aux contrats de travail des agents temporaires recrutés localement :

a. sans préavis lorsque l'intéressé(e) s'est vu(e) infliger la révocation comme sanction disciplinaire selon les modalités prévues par les dispositions du Titre VI du Statut du Personnel et du Règlement sur la procédure disciplinaire (annexe X au Statut du Personnel) ;

b. sans préavis lorsque l'intéressé(e) a sciemment fait de fausses déclarations dans sa demande d'emploi ou à l'occasion de son engagement ;

c. moyennant un préavis d'un mois et après un avertissement écrit, pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant de l'agent(e) dans l'accomplissement de son service ;

d. avec un préavis de trois mois, faute de ressources financières disponibles.

9. Dans les cas visés au point 8 b. et c. ci-dessus, la résiliation du contrat fait l'objet d'une décision dûment motivée, l'agent ou agente temporaire recruté(e) localement ayant préalablement été entendu(e) par son supérieur hiérarchique. »

16. L'Arrêté n° 1292 du 3 septembre 2010 relatif à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe, en vigueur au moment des faits, interdit 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. En son Titre II intitulé « Procédure non contentieuse », l'Arrêté précise les mesures dont peuvent se prévaloir les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral et qui ne relèvent pas de l'effectif du Secrétariat, lorsque celles-ci ne souhaitent pas saisir la Commission contre le harcèlement d'une plainte :

« (...)

Article 3 - Entretien direct

Il est recommandé aux personnes qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral de s'en entretenir directement avec la personne mise en cause pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un malentendu et, si cela s'avère être le cas, le faire cesser. Toutefois, aucune obligation ne leur est faite de recourir à cette possibilité.

(...)

Article 6 - Personnes de confiance

1. Toute personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut demander l'assistance et les conseils d'une personne de confiance.

(...)

4. Les personnes de confiance ont pour mission d'apporter un soutien aux personnes qui demandent leur assistance et leurs conseils, de les informer sur les procédures prévues par le présent arrêté et, le cas échéant, de les aider dans leurs démarches. (...)

5. Toute information donnée par la victime présumée à une personne de confiance, en cette qualité, est considérée comme confidentielle et ne peut être utilisée à quelque fin que ce soit qu'avec l'accord de la victime présumée.

(...)

Article 7 - Médiation

Toute personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut saisir l'un des Médiateurs dans les conditions prévues par l'arrêté sur la médiation. Toutefois, la saisine de la Commission contre le harcèlement suspendra la procédure devant les Médiateurs. »

EN DROIT

17. Dans son recours, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de la Secrétaire Générale du 3 novembre 2022 de mettre fin de manière anticipée à son contrat temporaire pour inaptitude manifeste, ainsi que la décision du 5 juin 2023 de rejet de sa réclamation administrative à l'encontre de cette décision. Le requérant demande en outre que le Tribunal ordonne la réparation du préjudice matériel subi à hauteur de 21 880,95 €, montant correspondant aux salaires non perçus jusqu'au 31 décembre 2022 (date à laquelle le contrat aurait dû expirer) puis de janvier à juin 2023 (au titre de son espoir légitime quant au renouvellement de son contrat sur une période de six mois). Le requérant demande également que le Tribunal ordonne la réparation du préjudice moral estimé à 10 000 €, outre le remboursement d'une somme de 5 400 € au titre des frais et dépens.

18. La Secrétaire Générale, quant à elle, invite le Tribunal à déclarer le recours mal fondé et à le rejeter. En l'absence d'une irrégularité commise par le Conseil de l'Europe susceptible d'engager sa responsabilité à l'égard du requérant, la Secrétaire Générale demande également que les demandes en réparation du requérant soient rejetées. Dans l'hypothèse où le Tribunal devait néanmoins censurer la décision contestée, la Secrétaire Générale fait valoir, quant au préjudice matériel, que la réparation ne devrait pas être fixée au-delà du montant du salaire que le requérant aurait touché si son contrat s'était déroulé jusqu'à son terme, soit jusqu'au 31 décembre 2022, étant donné que le requérant n'avait aucun droit à voir son contrat temporaire renouvelé. Quant au préjudice moral, la Secrétaire Générale considère que l'éventuelle atteinte à la réputation du requérant dans son domaine professionnel n'est pas imputable à l'Organisation, tous les égards ayant été pris pour ne pas lui causer de préjudice. La demande de réparation du requérant à ce titre devrait donc être également rejetée en tant que non fondée et non étayée. Le recours étant mal fondé, la demande de remboursement des frais engagés par le requérant pour la procédure devrait également être rejetée.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

1. Le requérant

19. Le requérant soutient en premier lieu que la procédure suivie pour prononcer la résiliation anticipée de son contrat n'a pas respecté les règles applicables et a enfreint les principes généraux du droit de la fonction publique internationale.

20. À ce titre, le requérant fait valoir une violation de l'article 8 c) de l'Arrêté n° 1234 au motif qu'il n'a pas reçu un avertissement écrit avant que l'Administration ne prenne la décision de mettre fin à son contrat, alors que la disposition en question exige de manière expresse qu'un tel avertissement précède la résiliation du contrat. Contrairement aux dires de la Secrétaire Générale, le courriel du 3 novembre 2022 lui notifiant la décision litigieuse ne saurait valoir avertissement écrit, puisqu'au regard de la disposition précitée, l'Administration ne peut mettre fin à un contrat pour inaptitude manifeste qu'après avoir averti l'agent concerné.

21. Le requérant note qu'en omettant de se conformer aux exigences de l'article 8 c) de l'Arrêté n° 1234, l'Administration a dans le même temps enfreint plusieurs principes généraux du droit de la fonction publique internationale. Il cite à ce titre le principe de confiance mutuelle et de bonne foi, le devoir de sollicitude de l'Administration envers ses employés, ainsi que leur corollaire, à savoir le droit de l'agent concerné d'être entendu préalablement sur la mesure envisagée par l'Administration. Au regard de ces principes, il incombait à l'Administration de faire connaître ses intentions et de donner ainsi au requérant l'occasion de faire valoir son point de vue et de défendre effectivement ses intérêts. Or, le requérant estime avoir été privé d'une telle opportunité puisque l'entretien préalable du 4 octobre 2022 n'a pas porté sur l'intention de l'Administration de résilier son contrat et ne lui a donc pas permis d'être entendu sur cette question.

22. Le requérant fait valoir ensuite que la décision litigieuse serait également viciée du fait d'un détournement de la procédure. Il estime que sous couvert du motif invoqué d'inaptitude manifeste, l'Administration a en réalité voulu le sanctionner pour son comportement prétendument harcelant, sans ouvrir une procédure disciplinaire. En procédant de la sorte, l'Organisation a bafoué les droits de la défense du requérant, puisque celui-ci a été privé de la possibilité de produire d'autres éléments de preuve ou des informations à sa décharge, et n'a pas pu faire valoir le fait que l'Administration avait échoué à apporter la preuve, au-delà de tout doute raisonnable, des faits qui lui étaient reprochés. Le requérant rappelle dans ce sens qu'il n'a pas pu utilement se défendre lors de son entretien le 4 octobre 2022, dès lors qu'à cette occasion, il n'eut accès à aucun document et ne bénéficia pas du temps ni du recul nécessaires pour préparer et étayer son argumentaire.

23. En sus des vices de procédure invoqués, le requérant allègue une motivation insuffisante de la décision contestée. Il note à ce titre que la décision en question ne contient aucune motivation précise si ce n'est une référence à l'entretien du 4 octobre qui lui-même n'apporte aucune motivation sous quelque forme que ce soit.

24. Le requérant conteste enfin le caractère manifestement disproportionné de la mesure qui lui a été infligée. Il considère qu'aucun des critères qui se dégagent de la jurisprudence internationale en la matière et qui sont à prendre en considération au moment de la sanction à infliger, ne justifie la résiliation de son contrat, qu'il s'agisse de la nature des faits reprochés, du nombre de personnes concernées, de l'étendue dans le temps des faits incriminés, de leur caractère répété, et de leurs conséquences sur la victime. Le requérant souligne que ses appréciations annuelles témoignent au contraire du professionnalisme et du respect dont il a

toujours fait preuve dans son travail. Il produit en outre un certain nombre d'attestations qui démontreraient une personnalité parfaitement respectueuse et sensible aux questions de genre.

2. La Secrétaire Générale

25. La Secrétaire Générale revient d'abord sur les faits ayant conduit à la décision de mettre fin au contrat du requérant en application de l'Arrêté n° 1234. La Secrétaire Générale indique qu'au cours de l'entretien du 4 octobre 2022, le requérant a confirmé les faits tels qu'ils avaient été rapportés par la personne se prétendant victime de harcèlement sexuel en raison du comportement du requérant. À l'issue de l'entretien, il est donc apparu de manière évidente que le requérant était manifestement inapte à exercer ses fonctions, eu égard en particulier aux responsabilités dont il était investi.

26. De plus, la Secrétaire Générale fait remarquer que ce n'était pas la première fois que des faits de ce type, impliquant un comportement inapproprié du requérant, étaient portés à l'attention de ses supérieurs hiérarchiques. La Secrétaire Générale cite un épisode survenu en 2018, à la suite duquel le requérant a fait l'objet d'un avertissement oral de sa hiérarchie. L'ensemble des faits qui étaient reprochés au requérant ainsi que son incapacité à reconnaître leur caractère potentiellement problématique démontrerait une absence manifeste de volonté de la part du requérant de corriger son attitude à l'aune des standards qui étaient attendus de lui.

27. Selon la Secrétaire Générale, dans la mesure où la conduite du requérant a causé un préjudice certain à l'image et à la réputation du Conseil de l'Europe, il incombait à l'Organisation de réagir rapidement et de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter la répétition de ce type de comportement. Dans un tel contexte, l'Organisation n'avait d'autre choix que de mettre fin au contrat du requérant.

28. La Secrétaire Générale affirme ensuite que la décision contestée a été prise en parfaite conformité avec la réglementation pertinente, puisque d'une part, elle a fait office à la fois d'avertissement écrit et de préavis d'un mois, conformément à l'article 8, paragraphe c) de l'Arrêté n° 1234, et d'autre part, elle n'a été prise qu'après avoir entendu le requérant, lors de l'entretien du 4 octobre 2022, conformément à l'article 9 du même arrêté. Qui plus est, le requérant a eu l'opportunité d'échanger et d'obtenir des informations complémentaires concernant les raisons ayant motivé la décision du 3 novembre 2022 à l'occasion de deux entretiens, les 8 et 22 novembre 2022.

29. Quant à l'argument du requérant selon lequel il aurait fallu appliquer la procédure disciplinaire avant de pouvoir mettre fin à son contrat, la Secrétaire Générale remarque que, à la lumière du contexte général et dans la mesure où le requérant a confirmé les faits, la procédure la plus adaptée est celle qui a été suivie dans le cas d'espèce. La Secrétaire Générale note que dans son avis du 4 mai 2023, le CCC a approuvé la décision de mettre fin au contrat du requérant dans la mesure où sa conduite nécessitait une réaction rapide et sérieuse de l'Organisation.

30. Enfin, s'agissant du grief du requérant tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision de mettre fin à son contrat, la Secrétaire Générale fait valoir que le requérant était parfaitement informé des motifs ayant justifié cette décision. Cette dernière s'est inscrite dans

un contexte connu de lui, à savoir les faits au sujet desquels il avait eu l'opportunité d'être entendu par sa supérieure hiérarchique lors de l'entretien du 4 octobre 2022. En outre, le requérant a été informé de manière exhaustive des raisons justifiant cette décision dans la réponse à sa réclamation administrative. Ces éléments sont venus compléter la connaissance du requérant au sujet des raisons ayant motivé la décision contestée, en temps utile afin de lui permettre de défendre sa cause dans le cadre du présent recours.

31. La Secrétaire Générale conclut que la décision contestée était à la fois justifiée, légale et prise en conformité avec l'ensemble des principes applicables en la matière.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

32. L'objet du présent recours soulève la question de savoir si, comme l'affirme la Secrétaire Générale, la décision de résilier le contrat du requérant par une communication faisant office dans le même temps de préavis et d'avertissement écrit est conforme à la lettre et à l'esprit du cadre règlementaire applicable ou si, comme le prétend le requérant, en agissant de la sorte, l'Administration a méconnu ce cadre et de ce fait, a enfreint plusieurs principes généraux du droit, parmi lesquels figurent les droits de la défense.

33. Le Tribunal relève qu'aux termes des articles applicables, à savoir l'article 8 c) complété par l'article 9 de l'Arrêté n° 1234, la résiliation du contrat de l'agent temporaire recruté localement pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant est entourée de plusieurs garanties, qui incluent, outre le préavis et l'avertissement écrit (article 8 c) de l'Arrêté n° 1234), le droit d'être entendu (article 9 dudit arrêté).

34. S'agissant de déterminer la portée et l'articulation de ces différentes garanties, le Tribunal rappelle qu'« [u]ne règle fondamentale en matière d'interprétation veut que les termes clairs et dépourvus d'ambiguïté se voient attribuer leur sens ordinaire et naturel et que les textes soient interprétés de manière objective conformément à leur contexte, leur objet et leur but » (voir Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE), recours n^{os} 722/2022, 731/2022, 732/2022 et 733/2022, [sentence du 4 avril 2023, Orekhova et autres c/ Secrétaire Générale](#), paragraphe 58, et jurisprudence citée).

35. Concernant le libellé des dispositions en cause, le Tribunal constate d'emblée que l'alinéa c) de l'article 8 de l'Arrêté n° 1234 se distingue des alinéas a) et b) du même article. Alors que ceux-ci ne prévoient pas la garantie du préavis, ni *a fortiori* celle de l'avertissement écrit, l'alinéa c) prévoit la garantie du préavis après celle de l'avertissement écrit en cas de résiliation pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant.

36. Au vu de ce qui précède et eu égard à la jurisprudence pertinente (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), [jugement n° 4674](#), considérant 17 ; TAOIT, [jugement n° 3911](#), considérant 11 et jurisprudence citée ; TAOIT, [jugement n° 1484](#), considérant 8 ; TAOIT, [jugement 1082](#), considérant 18), le Tribunal considère que l'avertissement écrit répond à l'objectif précis d'informer l'agent des conséquences auxquelles il s'expose s'il ne parvient pas à remédier aux difficultés de comportement, de performance ou d'autre nature pouvant justifier que certaines mesures telles que le licenciement, soient prises à son encontre. Dans le cadre de l'alinéa c) de l'article 8 de l'Arrêté n° 1234, l'avertissement écrit devrait ainsi

permettre à l'agent en situation d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant de prendre la mesure des reproches qui lui sont adressés et de tenter de pallier ses insuffisances, en sachant que s'il échoue, il encourt le risque de perdre son emploi. Ce cas de figure se distingue des situations prévues aux alinéas a) et b) du même article, où les fautes reprochées à l'agent sont d'une nature ou d'une gravité telle qu'elles ne justifient pas de lui accorder le bénéfice de cette « ultime chance » de pouvoir se corriger.

37. Quant au droit d'être entendu prévu à l'article 9 de l'Arrêté n° 1234, le Tribunal a eu l'occasion d'en clarifier la portée aux paragraphes 38 et 39 de sa [sentence du 5 septembre 2006](#) relative au recours n° 353/2005, *C.G. c/ Secrétaire Général*. Dans cette affaire, le Tribunal a déclaré que le droit d'un agent temporaire d'être entendu en cas de résiliation de son engagement « doit forcément être tenu pour un droit ayant pour but de permettre la défense de l'agent concerné. S'agissant d'une garantie accordée à l'agent, ce [droit] ne peut pas être interprété comme se limitant au simple questionnement et à l'écoute de réponses que l'agent donne sur-le-champ ». Le Tribunal a par ailleurs indiqué que « l'exercice des droits de la défense, et en particulier du droit d'être entendu, suppose également que l'Administration prenne dûment en compte les observations (...) présentées par l'intéressé en examinant avec soin et impartialité tous les aspects pertinents du dossier. Le droit d'être entendu doit donc permettre à l'Administration d'instruire le dossier de manière à prendre une décision en pleine connaissance de cause », tout en précisant que « l'existence d'une violation du droit d'être entendu doit être appréciée en particulier à la lumière des dispositions légales qui régissent le domaine concerné » (TACE, recours n° 651/2020, [sentence du 13 juillet 2021](#), *B c/ Secrétaire Générale*, paragraphes 88 et 89).

38. Dans le contexte particulier de l'application combinée de l'article 8 c) et de l'article 9 de l'Arrêté n° 1234, le Tribunal considère que l'Administration ne saurait prendre une décision de résiliation pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant au titre de ces dispositions sans avoir auparavant averti l'agent de ses intentions de manière à lui donner la possibilité de faire valoir ses raisons en défense.

39. Le Tribunal constate que si, à l'occasion de son audition le 4 octobre 2022, le requérant a certes été informé des reproches qu'une personne externe à l'Organisation avait formulés au sujet de son comportement, il n'a jamais été prévenu, de manière évidente, de l'intention de l'Organisation de mettre un terme prématuré à son contrat. Par conséquent, le Tribunal trouve que l'Organisation n'a pas satisfait à l'exigence de l'avertissement écrit en envoyant au requérant son courrier du 3 novembre 2022, notifiant la résiliation du contrat du requérant. En effet, au moment de la communication de ce courrier, la décision contestée était d'ores et déjà arrêtée sans que le requérant n'en ait été avisé au préalable. En d'autres termes, si le courrier du 3 novembre 2022 a rempli la fonction du préavis requis à l'article 8 c) de l'Arrêté n°1234, il n'était pas susceptible pour autant de satisfaire dans le même temps au prérequis de l'avertissement écrit préalable.

40. Quant au droit d'être entendu prévu par l'article 9 de l'Arrêté n° 1234, les circonstances de l'audition du requérant du 4 octobre 2022 ne sont pas non plus de nature à satisfaire aux exigences de cette disposition, puisque pour ce faire, il aurait fallu qu'en amont de la décision contestée du 3 novembre 2022, le requérant ait eu connaissance non seulement des faits qui lui étaient reprochés mais des enjeux que ces faits représentaient pour lui, à savoir le risque de perdre son emploi.

Les échanges qui ont eu lieu ultérieurement, en date du 8 et 22 novembre 2022, entre le requérant, sa hiérarchie et les représentants de la DRH, ne sauraient *a posteriori* combler cette lacune.

III. CONCLUSION

41. Ayant privé le requérant de son droit à recevoir un avertissement écrit ainsi que de son droit d'être entendu, la décision attaquée est entachée d'un vice de forme qui doit entraîner son annulation. Cela étant, il n'est point besoin de se prononcer sur les autres griefs du requérant.

IV. SUR LE PREJUDICE ET LES FRAIS DE LA PROCEDURE

42. Le requérant a droit à une réparation pour les dommages qui lui ont été causés. Son contrat devait expirer le 31 décembre 2022 et ne lui accordait aucun droit à son renouvellement. Ainsi, la réparation matérielle peut-elle être fixée au montant du salaire que le requérant aurait perçu si son contrat s'était déroulé jusqu'à son terme, le 31 décembre 2022. Le requérant a dû par ailleurs subir un certain dommage moral que le simple constat de violation ne saurait suffisamment compenser. Partant, il y a lieu d'octroyer à l'intéressé le montant de 3 000 euros à ce titre.

43. Le requérant sollicite enfin le remboursement de ses frais et dépens dont il fournit un justificatif détaillé à hauteur de 5 400 euros. Tenant compte de la nature et de l'importance du litige, le Tribunal accorde cette somme.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Déclare le recours fondé et annule la décision attaquée ;

Dit que la Secrétaire Générale doit verser au requérant la somme correspondant au montant du salaire qui aurait dû lui être accordé si son contrat s'était déroulé jusqu'à son terme, soit jusqu'au 31 décembre 2022 ;

Décide que le Conseil de l'Europe versera au requérant la somme de 3 000 euros pour préjudice moral, ainsi que la somme de 5 400 euros, pour les frais et dépens qu'il a exposés.

Adopté par le Tribunal, réuni à Strasbourg, le 23 janvier 2024, et rendu par écrit selon l'article 22, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 25 janvier 2024, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

La Présidente du
Tribunal administratif

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ