

Recours n° 742/2023

I. S.

c/

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

JUGEMENT

22 mars 2024

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assisté de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

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

PROCÉDURE

1. Le/la requérant/e, I. S., a introduit un recours le 31 octobre 2023. Son recours a été enregistré le même jour sous le n° 742/2023. Le 10 novembre 2023, la Présidente a fait droit à la demande du/de la requérant/e, qui souhaitait bénéficier d'un plus grand anonymat.
2. Le 13 février 2024, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.
3. Le 16 février 2024, le Tribunal a décidé de renoncer à la tenue d'une audience dans cette affaire, conformément à l'article 15, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal.
4. Le 23 février 2024, le/la requérant/e a présenté son mémoire en réplique.
5. Le 5 mars 2024, la Secrétaire Générale a fait savoir qu'elle ne présenterait pas de duplique.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

6. Le/la requérant/e est un/e ancien/ne agent/e de nationalité russe qui avait été employé/e au Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme dans le cadre de contrats à durée déterminée consécutifs de septembre 2014 à août 2023. Le dernier renouvellement du contrat portait sur la période du 1er janvier 2022 au 31 août 2023.
7. Le 16 mars 2022, lors de la 1428^e 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.
8. Le 20 avril 2022, lors de la 1432^e 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. Pour les agents sous contrat à durée déterminée, le document d'information [SG/Inf\(2022\)17](#) distribué lors de cette réunion distingue la situation des ressortissants russes

selon qu'ils ont ou non la nationalité d'un autre État membre. Il explique à cet égard qu'« *un contrat à durée déterminée venant à expiration ne peut être renouvelé si l'agent ou l'agente ne remplit pas l'une des conditions essentielles de recrutement, à savoir la possession de la nationalité d'un Etat membre* ». Le même jour, cette information a été diffusée auprès des agents de l'Organisation par le biais d'une annonce publiée sur le site intranet.

9. Lors d'une réunion avec des représentants de la Direction des ressources humaines (DRH) tenue le 27 avril 2023, le/la requérant/e a été informé/e qu'en raison des décisions prises par la Secrétaire Générale à l'égard des membres du personnel de nationalité russe, son contrat à durée déterminée ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à échéance.

10. Par lettre du 4 mai 2023, le/la requérant/e a été informé/e par la DRH du non-renouvellement de son contrat à son échéance du 31 août 2023, le Conseil de l'Europe n'étant pas en mesure de continuer à l'employer étant donné qu'il/elle « *ne rempli[ssai]t plus l'une des conditions essentielles de recrutement au Conseil de l'Europe, à savoir la possession de la nationalité d'un État membre de l'Organisation* ».

11. A la suite de cette décision, le/la requérant/e a adressé un courriel en date du 15 mai 2023 à la DHR, pour demander la conversion de son contrat à durée déterminée en contrat sans date de fin. Le 17 mai 2023, la DRH lui a répondu que le Conseil de l'Europe n'était pas en mesure de lui proposer un contrat, qu'il soit à durée déterminée ou sans date de fin, car il/elle ne remplissait plus l'un des critères requis pour être embauché/e par l'Organisation, comme le lui expliquait la lettre susmentionnée du 4 mai 2023.

12. Le 5 juin 2023, le/la requérant/e a adressé à la Secrétaire Générale une demande de réexamen hiérarchique. Dans cette demande, le/la requérant/e contestait notamment la décision de ne pas renouveler son contrat à son échéance et de ne pas le convertir en contrat sans date de fin, et demandait à la Secrétaire Générale de le/la protéger contre d'éventuelles représailles du gouvernement russe liées à l'exercice de ses fonctions professionnelles au sein du Conseil de l'Europe.

13. Dans sa réponse du 4 juillet 2023 à la demande de réexamen hiérarchique du/de la requérant/e, la DRH a réaffirmé la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée et le refus de le convertir en contrat sans date de fin. Le/la requérant/e a alors saisi le 2 août 2023 la Secrétaire Générale d'une réclamation administrative contre cette décision.

14. Le 29 août 2023, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation dans son intégralité au motif qu'elle était partiellement irrecevable et, qui plus est, dépourvue de fondement.

15. Le 31 octobre 2023, le/la requérant/e a introduit le présent recours.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

16. Les dispositions pertinentes du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du personnel) en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022 sont libellées comme suit :

Article 20 – La nomination à durée indéterminée ou déterminée

« (...)

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. À 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. Avant un renouvellement qui aurait pour effet de porter à plus de neuf ans la durée de service de l'agent ou de l'agente au sein de l'Organisation sur la base de contrats de durée déterminée, le Directeur général ou la Directrice générale de l'Administration, après consultation de la grande entité administrative concernée, examine le dossier et recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale soit de prolonger le contrat au-delà de neuf ans, soit d'y mettre un terme. »

17. Les dispositions pertinentes du Statut du personnel et des arrêtés relatifs au personnel en vigueur au 1er janvier 2023 sont libellées comme suit :

Article IV du Statut du personnel – Entrée en fonction

« (...)

4.2 L'élément primordial à prendre en considération pour la nomination des membres du personnel est la nécessité d'assurer le plus haut niveau de compétence, de professionnalisme et d'intégrité. Les nominations sont ouvertes aux seules personnes ayant la nationalité d'un État membre.

(...)

4.5 À l'exception des engagements à durée déterminée dans le cadre des programmes de jeunes professionnel-le-s et des engagements sur des emplois correspondant à des profils à rotation périodique, les engagements à durée déterminée sont convertis en engagements sans date de fin à l'issue de la période de quatre années de service continu, sous réserve que les conditions établies par le-la Secrétaire Général-e soient remplies.

(...) »

Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction

410. Conditions de nomination

« 410.1 Pour pouvoir être nommés agent-e-s du Conseil de l'Europe, les candidat-e-s doivent remplir les conditions suivantes :

410.1.1 avoir la nationalité de l'un des États membres du Conseil de l'Europe et satisfaire aux conditions permettant l'accès à la fonction publique nationale de leur pays ;

(...) ».

470. Engagement à durée déterminée

“(…)

470.3 À moins qu’il ne soit prolongé, l’engagement à durée déterminée prend fin à l’échéance du contrat.

470.4 À l’exception des engagements effectués dans le cadre des programmes de jeunes professionnels et des profils à rotation périodique, les engagements à durée déterminée sont convertis en engagements sans date de fin à l’issue d’une période de quatre années de service continu, sous réserve que :

470.4.1 la viabilité de l’emploi est établie au regard de la planification des effectifs et de l’évaluation financière ;

470.4.2 les connaissances, les aptitudes et les compétences de l’agent-e sont nécessaires pour répondre aux besoins identifiés par le Conseil de l’Europe ; et,

470.4.3 la conduite et les performances de l’agent-e donnent satisfaction. »

Article VI du Statut du personnel – Cessation de fonctions

« 6.1 Les engagements à durée déterminée prennent fin à l’expiration de cette durée.

(…) »

EN DROIT

18. Dans son recours, le/la requérant/e demande au Tribunal :

- d’annuler la décision prise par la Secrétaire Générale le 29 août 2023 de rejeter sa réclamation administrative et « *les décisions antérieures de la Direction des Ressources Humaines relatives à son contrat* » ;
- de convertir son contrat en un contrat sans date de fin ou, à défaut, de renouveler le contrat existant ;
- de lui octroyer le montant des salaires perdus, depuis le 1er septembre 2023 jusqu’à la date du jugement qui sera rendu par le Tribunal, pour préjudice matériel et 5 000 EUR pour préjudice moral.

19. La Secrétaire Générale, pour sa part, demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter. Pour ce qui est de la demande d’indemnisation du/de la requérant/e pour dommage matériel et moral, elle affirme que l’Organisation n’a commis aucune irrégularité susceptible d’engager sa responsabilité à l’égard du/de la requérant/e. À titre subsidiaire, la Secrétaire Générale observe que le/la requérant/e n’apporte aucun élément de preuve qui permette d’étayer ou de justifier ses demandes.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. Le/la requérant/e

20. Le/la requérant/e invoque deux motifs à l’appui de son recours : l’absence de fondement réglementaire justifiant la décision contestée et son caractère discriminatoire allégué.

21. En premier lieu, le/la requérant/e estime que le refus de convertir son contrat à durée déterminée en contrat sans date de fin au motif qu'il/elle ne possède plus la nationalité d'un État membre de l'Organisation est dépourvu de fondement réglementaire.

22. Le/la requérant/e soutient que la possession de la nationalité d'un État membre de l'Organisation ne constitue pas une condition pour la conversion de son contrat à durée déterminée en contrat sans date de fin et que les seules conditions qui s'appliquent à cette conversion sont les besoins de l'Organisation en ressources humaines, sa viabilité financière, ainsi que les compétences et les performances de l'agent/e. Le/la requérant/e souligne que, dans son cas, les conditions de conversion de son contrat à durée déterminée étaient réunies puisqu'il/elle avait accompli neuf années de service, dont une période probatoire de deux ans, et que l'Organisation ne s'est pas opposée au renouvellement de son contrat en raison de contraintes budgétaires ou de questions liées aux besoins de l'Organisation, à ses connaissances, à ses aptitudes, à ses compétences ou à ses performances.

23. Selon le/la requérant/e, la condition de nationalité d'un État membre s'appliquait au moment de son engagement il y a neuf ans, mais ne s'appliquait pas à la conversion de son contrat à durée déterminée. Le/la requérant/e ajoute que la conversion d'un contrat est distincte de son renouvellement ou de la conclusion d'un nouveau contrat et que l'interprétation contraire retenue par la Secrétaire Générale ne se fonde ni sur la réglementation ni sur la jurisprudence et le/la prive de tout recours effectif.

24. En deuxième lieu, le/la requérant/e soutient que le refus de renouveler et de convertir son contrat au motif qu'il/elle ne possède plus la nationalité d'un État membre constitue une discrimination injustifiée fondée sur la nationalité.

25. Le/la requérant/e cite une série d'éléments, notamment les déclarations de représentants de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe et du Comité des Ministres, ainsi que les décisions prises par la Secrétaire Générale au sujet des agents de nationalité russe, qui permettent selon lui/elle de conclure à l'existence d'une présomption de discrimination à son encontre. Cette présomption fait peser la charge de la preuve sur l'Organisation, à qui il appartient de démontrer que la différence de traitement dont il/elle fait l'objet n'est pas discriminatoire. Le/la requérant/e observe que l'Organisation n'a pas expliqué quel but légitime elle poursuivait en ne convertissant pas ou en ne renouvelant pas les contrats des agents qui possédaient uniquement la nationalité russe. À supposer qu'ils aient poursuivi un but légitime, les refus de renouvellement et de conversion de ces contrats étaient en tout état de cause disproportionnés et ne tenaient pas compte de leur situation particulière.

26. Le/la requérant/e fait en outre valoir qu'il/elle a été discriminé/e en raison de son type de contrat. Il/Elle mentionne à cet égard la décision prise par la Secrétaire Générale de maintenir dans leur emploi, dans le cadre de contrats à durée indéterminée, des agents qui possédaient uniquement la nationalité russe, sans guère fournir de justification pour cette différence de traitement.

27. Selon le/la requérant/e, la discrimination qu'il/elle a subie constitue une ingérence disproportionnée dans son droit au respect de la vie privée et familiale, en violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. À l'appui de cette allégation, le/la requérant/e souligne qu'après avoir été au service de l'Organisation pendant 15 ans, il/elle a perdu sa seule source de revenus, son droit à une pension à la retraite, son permis de séjour en France et la possibilité d'obtenir la nationalité française pour laquelle il/elle avait déposé une

demande en 2022. Le/la requérant/e indique également qu'il/elle ne peut pas être embauché/e dans une organisation internationale ou non gouvernementale en raison de sa nationalité et qu'il/elle ne peut pas travailler dans le secteur privé faute de permis de travail et d'expérience pertinente.

28. Le/la requérant/e déclare qu'en cas de retour en Russie, son engagement professionnel au sein de l'Organisation et son adhésion à ses valeurs, et plus généralement sa situation personnelle, l'exposeraient au risque de voir sa responsabilité administrative et pénale engagée. Selon le/la requérant/e, la Secrétaire Générale n'a pas pris en compte ces risques et, par là même, a manqué à son devoir de le/la protéger contre d'éventuelles représailles de la Fédération de Russie.

B. La Secrétaire Générale

29. S'agissant du premier moyen du recours, la Secrétaire Générale soutient que la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée du/de la requérant/e à son échéance et de ne pas le convertir en contrat sans date de fin a été prise en pleine conformité avec la réglementation et les principes applicables.

30. Elle rappelle qu'en vertu des dispositions pertinentes du Statut du personnel et des arrêtés relatifs au personnel, les contrats à durée déterminée sont, par définition, limités dans le temps. Ce principe a été expressément réitéré dans le contrat de travail du/de la requérant/e et ce dernier/cette dernière n'avait aucun droit automatique au renouvellement de son contrat au-delà de son échéance, le 31 août 2023.

31. Elle relève en outre que la décision de ne pas convertir le contrat à durée déterminée du/de la requérant/e en contrat sans date de fin se fondait sur le fait qu'il/elle ne satisfaisait plus à l'un des critères de recrutement, à savoir celui de la nationalité. Étant donné que la conversion susmentionnée constitue un renouvellement de contrat, ce renouvellement impliquait la signature d'un nouvel accord entre les parties. Dès lors que le/la requérant/e ne satisfaisait plus à l'un des critères de recrutement, à savoir celui de la nationalité, il était juridiquement impossible pour l'Organisation de lui proposer un nouveau contrat après le 31 août 2023.

32. Pour ce qui est de l'allégation du/de la requérant/e selon laquelle l'Organisation l'aurait privé/e de tout recours effectif, la Secrétaire Générale souligne que le présent recours démontre au contraire que le/la requérant/e disposait bien d'un recours effectif contre la décision litigieuse, ce qui ne saurait être assimilé à la garantie d'obtenir une décision favorable par le biais d'un tel recours.

33. S'agissant du deuxième moyen du recours, à savoir la discrimination alléguée, la défenderesse souligne qu'il n'est ni déraisonnable ni discriminatoire pour une organisation internationale d'exiger de ses agents qu'ils soient ressortissants de ses États membres, car il s'agit d'un critère objectif qui s'applique de manière égale à tous les agents et lie l'Administration, qui ne peut y déroger. Dès lors que le/la requérant/e ne satisfaisait plus à ce critère, il/elle ne peut prétendre qu'il/elle se trouvait dans une situation analogue à celle des personnes qui y satisfaisaient et qu'il/elle a fait l'objet d'une discrimination. En outre, la Secrétaire Générale observe que le/la requérant/e ne peut pas se comparer aux agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée puisque ces derniers se trouvent, par nature, dans une situation différente de celle des agents titulaires d'un contrat à durée déterminée et ne sont pas confrontés à la nécessité d'un renouvellement de leur contrat. Par conséquent, la Secrétaire

Générale considère que l'existence d'une discrimination entre ces deux catégories d'agents ne peut être valablement invoquée en l'espèce.

34. La Secrétaire Générale souligne en outre que les décisions qu'elle a prises à l'égard des agents de nationalité russe traduisent son souci de trouver une solution équilibrée à leur situation contractuelle. Sa décision de ne pas résilier les contrats à durée déterminée des agents qui possèdent uniquement la nationalité russe, mais de les maintenir en fonction jusqu'à échéance de leur contrat – ce qui était le cas du/de la requérant/e – démontre clairement la volonté de limiter les effets négatifs de la fin de l'adhésion de la Fédération de Russie à l'Organisation sur les agents concernés.

35. La Secrétaire Générale réfute l'allégation du/de la requérant/e selon laquelle la décision en question porte atteinte de manière disproportionnée à son droit à la vie privée et familiale, en faisant remarquer que le/la requérant/e ne saurait chercher à éviter les conséquences inévitables de l'arrivée à échéance de son contrat à durée déterminée, puisqu'il/elle a accepté ces conséquences lorsqu'il/elle a accepté l'offre d'emploi et est entré/e en fonction. La Secrétaire Générale ajoute que le/la requérant/e a été informé/e en temps utile de la décision qu'elle a prise au sujet des agents de nationalité russe et qu'il/elle ne peut prétendre avoir eu l'espoir légitime de voir son contrat à durée déterminée renouvelé.

36. En ce qui concerne les allégations du/de la requérant/e selon lesquelles elle ne l'a pas protégé/e contre des représailles, la Secrétaire Générale rappelle que l'Organisation ne peut, pour les raisons exposées ci-dessus, lui offrir une protection sous la forme d'un contrat de travail et ne peut pas non plus garantir le droit du/de la requérant/e à rester en France, qui relève de la compétence des autorités françaises. La Secrétaire Générale observe que le/la requérant/e n'apporte pas d'éléments de preuve pour démontrer le caractère imminent ou probable de son retour en Fédération de Russie et, par conséquent, du risque d'y subir des représailles.

37. La Secrétaire Générale conclut que l'Organisation a pleinement respecté ses obligations envers le/la requérant/e, et qu'il ne saurait être soutenu que la décision contestée était illégale ou discriminatoire.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

38. À titre liminaire, le Tribunal précise que la décision de ne pas renouveler le contrat du/de la requérant/e et de ne pas le transformer en contrat sans date de fin sera traitée comme une seule et même décision aux fins du présent jugement.

39. Le Tribunal relève d'emblée que l'article 6.1 du Statut du personnel et l'article 470.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction posent comme principe que l'engagement à durée déterminée prend fin à l'échéance du contrat. La jurisprudence constante du Tribunal à cet égard est qu'un agent engagé pour une durée déterminée n'a pas droit au renouvellement de son contrat (TACE, recours n° 722/2022, 731/2022, 732/2022 et 733/2022, *Olga Orekhova et autres c/ Secrétaire Générale*, [sentence du 4 avril 2023](#), paragraphe 53) et que la décision de ne pas renouveler un contrat est par nature discrétionnaire et peut uniquement faire l'objet d'un contrôle limité de la part du Tribunal (*ibid.*, paragraphe 41). En conséquence, le Tribunal n'annulera une décision de ne pas renouveler un contrat que 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. Bien qu'une organisation internationale ne soit généralement pas tenue de prolonger un contrat à durée déterminée, elle doit examiner s'il est ou non dans son intérêt de renouveler le contrat et prendre sa décision en conséquence. Ces décisions relèvent des compétences d'une organisation, mais elles ne doivent pas être arbitraires ou irrationnelles ; elles doivent se fonder sur un motif valable et être annoncées en temps utile (voir TACE, recours n° 723/2022, *Zaytseva c/ Secrétaire Générale*, [sentence du 12 juin 2023](#), paragraphe 42, avec des références complémentaires).

40. En ce qui concerne le cas d'espèce, le Tribunal observe que le motif invoqué par la Secrétaire Générale pour expliquer la décision contestée est que, dès lors que le/la requérant/e ne satisfaisait plus au critère de nationalité, il était juridiquement impossible pour l'Organisation de conclure un nouveau contrat avec lui/elle, qu'il s'agisse du renouvellement du contrat ou de sa conversion en un contrat sans date de fin.

41. À cet égard, le Tribunal rappelle qu'il a déjà tranché la question de savoir si le critère de nationalité est une condition acceptable pour un engagement au sein d'une organisation internationale et s'il faut y satisfaire uniquement lors de la conclusion du premier contrat de travail par lequel les agents sont nommés ou s'il s'applique également à la conclusion de tout contrat de travail ultérieur avec l'Organisation. Le Tribunal a jugé que « le contrat à durée déterminée a précisément pour objet de rendre les critères requis applicables à son renouvellement » (voir *Orekhova et autres c/ Secrétaire Générale*, [précitée](#), paragraphes 57 et 59.) Le Tribunal ne voit aucune raison de s'écarter de ces conclusions en l'espèce étant donné que la prolongation de la relation de travail entre le/la requérant/e et l'Organisation, qu'il s'agisse du renouvellement du contrat existant ou de son renouvellement sous une autre forme, ne pourrait être possible qu'avec la conclusion d'un nouveau contrat entre les parties, sous réserve du respect des critères de recrutement par le/la requérant/e. Le critère de la nationalité étant objectif, il tend à annuler la marge d'appréciation dont dispose la Secrétaire Générale pour décider de la poursuite d'une relation de travail avec un/e agent/e ([ibid.](#), paragraphe 60).

42. Le moyen du/de la requérant/e tiré du défaut de fondement juridique de la décision contestée doit donc être rejeté comme étant non fondé.

43. Dans la mesure où le/la requérant/e se plaint d'une discrimination en raison de sa nationalité et de la nature de son contrat, le Tribunal renvoie à ses conclusions ci-dessus relatives au critère de nationalité et à la nature des contrats à durée déterminée (voir paragraphes 39 et 41) et conclut qu'il était impossible de considérer que le/la requérant/e était dans une situation comparable à celle des ressortissants russes titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ou à celle des agents d'autres nationalités titulaires d'un contrat à durée déterminée. Ainsi, l'Administration n'a pas violé le principe de non-discrimination en décidant de traiter le/la requérant/e différemment des agents d'une autre nationalité et/ou titulaires d'autres types de contrats, qui ne se trouvent donc pas dans une situation comparable à celle du/de la requérant/e ([ibid.](#), paragraphes 64 à 67.)

44. Compte tenu de ce qui précède, le moyen du/de la requérant/e tiré d'une prétendue discrimination doit également être rejeté comme étant non fondé.

45. En ce qui concerne le grief du/de la requérant/e selon lequel la Secrétaire Générale aurait manqué à son devoir de protection, le Tribunal observe que les conséquences dont se plaint le/la requérant/e, qui tiennent aux répercussions de la décision contestée sur sa situation personnelle (paragraphe 27), sont les effets inéluctables de la perte de son emploi. Ayant

constaté que l'Organisation n'a pas commis d'acte illicite en mettant fin à sa relation de travail avec le/la requérant/e, le Tribunal considère que ces effets ne constituent pas un préjudice dont l'Organisation pourrait être tenue responsable.

46. Quant au risque allégué de représailles de la part des autorités russes, le Tribunal note que le/la requérant/e n'a pas précisé quelles autres mesures de protection il/elle s'attendait éventuellement à recevoir de la part de la Secrétaire Générale en dehors de l'annulation de la décision de ne pas lui proposer un nouveau contrat. Indépendamment du fait qu'il était juridiquement impossible pour l'Organisation de proposer au/à la requérant/e un nouveau contrat de travail (paragraphe 41), le Tribunal ne considère pas que le devoir de diligence de l'Organisation à l'égard de son personnel implique l'obligation de lui proposer un contrat. Par conséquent, l'allégation du/de la requérant/e selon laquelle le refus de lui proposer un tel contrat a entraîné un manquement à son devoir de protection est dénuée de fondement.

III. CONCLUSION

47. En conclusion, le présent recours n'est pas fondé et doit être rejeté. En conséquence, il n'y a pas lieu d'allouer au/à la requérant/e une quelconque somme en réparation de son préjudice.

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.

Adopté par le Tribunal à Strasbourg le 20 mars 2024 et rendu par écrit selon l'article 22, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 22 mars 2024, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

Christina OLSEN

La Présidente du
Tribunal administratif

Nina VAJIĆ