

**Recours n° 747/2024**

**M.-L. L.**

*c/*

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

**\*\*\***

**JUGEMENT**

**30 janvier 2025**

Le Tribunal administratif, composé de :

Paul LEMMENS, Président,  
Lenia SAMUEL,  
Thomas LAKER, Juges,

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière,  
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

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

## **PROCÉDURE**

1. La requérante, M.-L. L., a introduit son recours le 26 mars 2024. Le même jour, le recours a été enregistré sous le numéro 747/2024.
2. Le 4 juillet 2024, la Secrétaire Générale en fonction à l'époque a transmis ses observations concernant le recours.
3. L'audience publique a eu lieu le 19 novembre 2024 dans la salle d'audience du Tribunal administratif à Strasbourg. La requérante y était représentée par Nathalie Verneau. Le Secrétaire Général était représenté par Jörg Polakiewicz, directeur du Conseil juridique et du droit international public (Jurisconsulte), assisté de Sania Ivedi, cheffe de la Division du contentieux, et de Nina Grange, administratrice au sein de la même division.
4. Au cours de l'audience, le Président du Tribunal a demandé au Secrétaire Général de verser au dossier la décision contestée, à savoir la décision du Secrétaire Général adjoint du 7 novembre 2023 de ne pas confirmer l'engagement de la requérante. Cette décision, ainsi que le mémorandum de la Direction des ressources humaines (DRH) du 3 novembre 2023 informant le Secrétaire Général adjoint de la recommandation du Comité de suivi des nominations de mettre fin à l'engagement de la requérante, ont été communiqués au Tribunal le jour-même de l'audience, à savoir le 19 novembre 2024, et transmis pour information à la requérante, le 27 novembre 2024.

## **EN FAIT**

### **I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE**

5. La requérante est une ancienne agente du Conseil de l'Europe qui fut recrutée le 1<sup>er</sup> décembre 2020 en tant qu'assistante d'appui de grade B2 sur la base d'un contrat à durée déterminée (CDD) au sein du secrétariat de l'Assemblée parlementaire. Elle avait auparavant été employée par l'Organisation, d'abord sur la base de contrats temporaires de 2002 à 2008, et ensuite, sur la base d'un CDD de 2008 jusqu'en 2013, avant d'être à nouveau employée sur la base de différents contrats temporaires jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2020.

6. Le dernier engagement de la requérante était soumis à l'accomplissement d'une période probatoire de deux ans. Par décision du Secrétaire Général adjoint du 22 septembre 2022, suite à une recommandation de la Commission des nominations du 8 septembre 2022, la période probatoire de la requérante fut prolongée d'un an, jusqu'au 30 novembre 2023.

7. Au cours de ces trois années de période probatoire, cinq rapports d'appréciation furent rédigés. Le premier rapport, signé en date du 28 février 2022 par le manager direct (« N+1 ») de la requérante, concernait la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 mai 2021. Le deuxième rapport, signé en date du 18 juillet 2022 par le manager direct, concernait la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 30 novembre 2021 ; selon une note du manager direct, ce rapport constituait en réalité un duplicata exact du premier rapport et avait en fait été rédigé au même moment que le premier rapport. Ces deux rapports concluaient, sur la base d'une seule appréciation combinée, que la performance de la requérante n'avait pas été satisfaisante. Le troisième rapport, signé en date du 24 juin 2022 par le manager direct, concernait la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 mai 2022. Le quatrième rapport, signé en date du 12 octobre 2023 par le manager direct, couvrait la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 30 novembre 2022. Ces deux rapports concluaient que la requérante avait pleinement satisfait aux exigences de la fonction. Dans le cinquième et dernier rapport, signé par le manager direct ce même 12 octobre 2023 et couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 31 mai 2023, le manager direct émit une appréciation positive, alors que le manager superviseur de la requérante (« N+2 ») formula le 12 octobre 2023 une appréciation négative. Cette dernière appréciation fut suivie par la cheffe de l'entité administrative principale de la requérante (c'est-à-dire la Secrétaire générale de l'Assemblée parlementaire), qui, le 13 octobre 2023, émit la recommandation de ne pas confirmer cette dernière dans ses fonctions. Cette recommandation précisait ce qui suit (traduction) :

« À la lumière des commentaires [du manager direct et du manager superviseur], je constate que, malgré quelques progrès réalisés au cours de la prolongation de sa période probatoire, [la requérante] n'a pas encore démontré le niveau d'engagement, d'implication et d'esprit d'équipe escompté. Ces qualités, ainsi que la solidarité avec l'équipe, la proactivité et la volonté de se dépasser, sont essentielles pour une collaboration efficace au sein du secrétariat d'une organisation internationale telle que le Conseil de l'Europe. Dans ce contexte, et à la lumière des besoins stratégiques globaux du Secrétariat tels qu'anticipés par la People Strategy, je ne me sens pas à l'aise pour recommander la confirmation de la nomination de [la requérante] ».

8. Le 20 octobre 2023, le Comité de suivi des nominations recommanda de mettre fin à l'engagement de la requérante. Cette recommandation fut adoptée par deux voix contre deux et une abstention, la voix du président étant prépondérante.

9. Le 7 novembre 2023, le Secrétaire Général adjoint décida de suivre cette recommandation et de ne pas confirmer l'engagement de la requérante. Cette décision, dont la requérante fut informée par un mémorandum de la DRH du 20 novembre 2023, constitue la décision attaquée. Le mémorandum en question était ainsi rédigé :

« J'ai le regret de vous informer que, conformément à l'article 4130 des Arrêtés relatifs au personnel et après un examen approfondi de votre dossier incluant vos rapports d'évaluation et l'avis du Comité de suivi des nominations relatif à votre période probatoire, le Secrétaire Général adjoint, par délégation de la Secrétaire Générale, a décidé de mettre fin à votre engagement au motif que votre période probatoire n'a pas été concluante.

La période probatoire vise à évaluer la capacité de l'agent-e à satisfaire aux exigences de l'emploi et à celles de la fonction publique internationale. Or, en dépit d'une prolongation d'un

an de votre période probatoire initiale de deux ans, il a été considéré que votre niveau d'engagement et de proactivité dans votre équipe est insuffisant. La prolongation de votre période probatoire n'a pas permis de remédier à ces insuffisances, qui ne s'accordent pas avec les besoins de l'Organisation.

Par conséquent, notre engagement prendra fin à l'échéance de votre contrat à durée déterminée, le 31 janvier 2024. »

10. À la fin du mois de novembre 2023, le CDD de la requérante fut prolongé de deux mois, du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 31 janvier 2024, afin de respecter le délai de préavis.

11. Le 18 décembre 2023, la requérante déposa une réclamation administrative contestant la décision de mettre fin à son engagement.

12. Le même jour, la requérante déposa devant le Tribunal une demande tendant à l'octroi d'un sursis à exécution, par laquelle elle sollicita la suspension de la décision de mettre fin à son engagement à l'échéance de son CDD. Par une [ordonnance du 15 janvier 2024](#), la Présidente du Tribunal rejeta la demande.

13. Par une décision notifiée le 29 janvier 2024, la Secrétaire Générale en fonction à l'époque rejeta la réclamation administrative de la requérante dans son intégralité comme étant non fondée.

14. Le 26 mars 2024, la requérante introduisit le présent recours.

## II. LE DROIT PERTINENT

15. Jusqu'au 31 décembre 2022, les dispositions en vigueur relatives à la période probatoire au Conseil de l'Europe et aux appréciations étaient ainsi libellées :

### **Statut du personnel**

#### **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 22 – Appréciation**

1. La procédure d'appréciation s'applique à tous les agents du Conseil de l'Europe.
2. Les entretiens d'appréciation ont lieu à une fréquence uniforme dans l'ensemble du Secrétariat au terme d'une période de référence.
3. L'appréciation est établie sur la base d'objectifs et de compétences définis entre appréciateurs et appréciés en début de période de référence.
4. Les principes d'égalité des chances et de non-discrimination s'appliquent à la procédure d'appréciation.
5. Les rapports d'appréciation font partie du dossier administratif individuel des agents.
6. La Commission d'appréciation veille à l'application équitable et homogène du système d'appréciation dans les différentes grandes entités administratives.

7. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale fixent par arrêté les modalités d'application du système d'appréciation, dont le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines, Direction générale de l'Administration, supervise le fonctionnement dans l'ensemble du Secrétariat.

## **Annexe II au Statut du personnel - Règlement sur les nominations**

### **Article 17 – La nomination provisoire**

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

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

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

### **Article 18 – La période probatoire**

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

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

3. Pendant leur période probatoire, les agents sont affectés à une grande entité administrative ou, successivement, à plusieurs grandes entités administratives. Des tâches correspondant à leur grade leur sont confiées pour leur permettre d'acquérir la formation indispensable, sous le contrôle de leurs supérieurs hiérarchiques. Les agents participent aux activités d'accueil organisées par le Directeur ou la Directrice des ressources humaines pour leur intégration, au cours desquelles ils se familiarisent avec les objectifs, les structures et le fonctionnement du Conseil.

4. Les agents ne peuvent se porter candidats à une compétition interne ni être promus pendant leur période probatoire.

### **Article 19 – L'appréciation pendant la période probatoire**

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

### **Article 20 – La nomination à durée indéterminée ou déterminée**

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

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

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

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

(...)

## **Arrêté n° 1356 du Secrétaire général du 12 mars 2014 sur l'appréciation**

### **Article 1 – Dispositions générales**

1. Le processus d'appréciation est un dialogue entre les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat<sup>1</sup> et leurs supérieurs hiérarchiques. La procédure d'appréciation a pour but principal de clarifier le travail des personnes relevant de l'effectif du Secrétariat en établissant des objectifs clairs, en appréciant les résultats qu'ils ont obtenus dans la poursuite de ces objectifs et en les aidant à développer les compétences nécessaires, ce qui permet par là-même d'accroître l'efficacité et l'efficience des travaux du Secrétariat. L'appréciation entend être un bilan objectif du travail de l'année écoulée ; elle est également l'occasion de fixer des objectifs pour l'année suivante.

2. Durant les entretiens d'appréciation et à tout moment de la procédure d'appréciation, il appartient à l'appréciateur/trice de guider et d'aider l'apprécié/e et de lui apporter une aide managériale raisonnable pour qu'il/elle atteigne ses objectifs. Il appartient à l'apprécié/e d'informer l'appréciateur/trice de toute difficulté qu'il/elle pourrait rencontrer (ou raisonnablement prévoir) pour atteindre ses objectifs.

(...)

### **Article 3 - Procédure d'appréciation**

(...)

3. L'exercice d'appréciation se compose de deux phases : la fixation d'objectifs pour la période de référence et, au terme de la période de référence, l'appréciation des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés.

(...)

### **Article 4 - Procédure d'appréciation lors de la période probatoire**

1. La première fixation d'objectifs pour les agents en période probatoire a lieu au plus tard deux semaines après la prise de fonctions. Ces agents font l'objet de trois rapports d'appréciation, dont le premier couvre la période allant jusqu'à la fin de leur sixième mois d'engagement, le deuxième, la période suivante allant jusqu'à la fin de leur douzième mois d'engagement et le troisième, la période suivante allant jusqu'à la fin de leur dix-huitième mois d'engagement.

2. Ces trois rapports sont présentés à la Commission des nominations au plus tard trois mois avant la fin de la période probatoire. Le troisième rapport d'appréciation est contresigné par le/la Chef de la grande entité administrative concernée, qui fait l'une des recommandations suivantes : période probatoire concluante, prolongation de la période probatoire, fin de l'engagement.

3. Si un/e agent/e est confirmé/e dans son emploi, les objectifs sont fixés en vertu de l'article 3 ci-dessus pour le reste de l'année calendaire, à la condition qu'elle ne compte pas moins de quatre mois. En cas de prolongation de la période probatoire, les agents continuent à être appréciés tous les quatre mois.

(...)

### **Article 8 - Rapport d'appréciation**

1. Le rapport d'appréciation est établi par l'appréciateur/trice d'après l'entretien d'appréciation, sur le formulaire électronique prévu à cet effet.

(...)

3. Le rapport d'appréciation est contresigné par l'appréciateur.trice de l'appréciateur/trice (n+2).

(...)

---

<sup>1</sup> Le terme désigne les agents visés à l'article 1 du Statut du personnel, les agents temporaires tels que définis par les arrêtés correspondants et les fonctionnaires détachés en vertu de l'article 1a du Règlement des mises à disposition au Conseil de l'Europe établi par la [Résolution CM/Res\(2012\)2](#).

6. Le/la n+1 doit fournir aux personnes relevant de l'effectif du Secrétariat qu'il/elle va apprécier des informations claires sur les performances attendues tout au long de la période de référence. Il/elle doit tenir informées régulièrement les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat de leurs performances, tant dans les domaines où elles réussissent bien que dans les domaines où elles peuvent encore progresser. En particulier, le n+1 doit s'assurer que les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat soient informées par écrit lorsque, au cours d'une période de référence, leur travail montre des lacunes importantes. Le/la n+1 doit aider les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat à réaliser leurs objectifs.

16. Les dispositions pertinentes relevant du cadre réglementaire en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (et modifiées depuis lors) sont ainsi libellées :

- en ce qui concerne l'entrée en fonction :

## **Statut du personnel**

### **Article IV – Entrée en fonction**

(...)

4.4 Les membres du personnel sont engagé- e- s dans un premier temps pour une durée déterminée fixée par contrat. Le- la Secrétaire Général- e peut décider de prolonger une ou plusieurs fois un engagement à durée déterminée pour une nouvelle période de durée déterminée, dans la limite totale d'une durée de service de quatre ans.

4.5 A 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.

(...)

4.7 Les membres du personnel sont soumis à une période probatoire dont la durée est fixée par le- la Secrétaire Général- e et dont le but est d'évaluer dans quelle mesure elles- ils satisfont aux exigences de l'emploi.

(...)

## **Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur l'entrée en fonction**

### **4120. Période probatoire**

4120.1 La période probatoire est d'un an, quel que soit le temps de travail de l'agent-e.

4120.2 La période probatoire est une période d'essai visant à évaluer la capacité de l'agent-e à satisfaire aux exigences de l'emploi et à celles de la fonction publique internationale.

(...)

### **4130. Procédure d'évaluation durant la période probatoire**

4130.1 Au moins deux rapports d'évaluation doivent être établis au cours de la période probatoire. Le premier rapport porte sur la période allant jusqu'à la fin du quatrième mois de l'engagement. Le rapport final couvre la période allant jusqu'à la fin du huitième mois.

4130.2 Le rapport final contient l'une des recommandations suivantes, formulée par le- la chef- fe de l'entité administrative principale concernée ou par la personne à laquelle il-elle a délégué ses pouvoirs en la matière :

4130.2.1 confirmer l'engagement de l'agent- e ;

4130.2.2 ne pas confirmer l'engagement de l'agent- e ; ou,

4130.2.3 prolonger la période probatoire d'une durée de six mois lorsqu'il n'a pas été possible de déterminer la capacité de l'agent- e à satisfaire aux exigences de l'emploi et à celles de la fonction publique internationale.

4130.3 Le- la Secrétaire Général- e décide ensuite de confirmer ou non l'engagement de l'agent- e ou de prolonger sa période probatoire. La décision est dûment motivée et notifiée à l'agent- e au moins un mois avant la fin de sa période probatoire.

4130.4 En cas de prolongation de la période probatoire, le-la Secrétaire Général-e décide, après examen de la nouvelle recommandation portant sur la période allant jusqu'à la fin du quatorzième mois d'engagement formulée par le-la chef-fe de l'entité administrative principale, de confirmer ou non l'engagement de l'agent-e. La décision est dûment motivée et notifiée à l'agent-e au moins un mois avant la fin de sa période probatoire.

- en ce qui concerne le Comité de suivi des nominations :

## **Statut du personnel**

### **Article XIII – Participation du personnel**

(...)

13.8 Le-la Secrétaire Général-e établit des comités consultatifs paritaires permanents, composés de membres du personnel nommé-e-s par le-la Secrétaire Général-e et d'autres membres du personnel nommé-e-s par le Comité du personnel, et les consulte, en particulier sur les questions suivantes :

13.8.1 la nomination des membres du personnel, à l'exception des nominations aux grades A6 et A7, les promotions, et les cessations de fonctions ;

(...)

### **Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur la participation du personnel 1330. Comités consultatifs paritaires permanents**

1330.1 Les comités consultatifs paritaires permanents suivants sont établis :

(...);

1330.1.2 Le Comité de suivi des nominations ;

(...)

(...)

1330.6 Chaque comité consultatif paritaire permanent s'efforce d'adopter ses avis par consensus. Si un tel consensus ne peut être atteint, la question est soumise au vote. En cas d'égalité des voix, la voix du président ou de la présidente est prépondérante. Tout membre du comité peut exiger que son opinion soit consignée dans l'avis adopté.

(...)

1330.13 Un comité consultatif paritaire permanent peut, si nécessaire, inviter une ou plusieurs personnes possédant des connaissances spécifiques pertinentes à assister à sa réunion.

### **1350. Comité de suivi des nominations**

#### *Présidence*

1350.1 Le Comité de suivi des nominations est présidé par le directeur ou la directrice des Ressources humaines ou par son- sa représentant- e.

#### *Composition*

1350.2 Le- la Secrétaire Général- e et le Comité du personnel dressent chacun une liste de membres du Comité de suivi des nominations comprenant au moins dix agent- e- s.

1350.3 Chaque fois que l'avis du Comité de suivi des nominations est requis, sa composition est déterminée en fonction de la disponibilité de ses membres et, autant que possible, de la pertinence de leur expertise. A cette fin, un-e agent- e est sélectionné-e sur chacune des listes mentionnées ci- dessus. La sélection sur la liste du- de la Secrétaire Général- e est effectuée par le- la président- e du Comité et celle sur la liste du Comité du personnel par le Comité du personnel lui- même.

#### *Mandat*

1350.4 L'avis du Comité de suivi des nominations est sollicité sur les points suivants :



(...)

1350.4.2 la non- confirmation de l'engagement d'un- e agent- e à l'issue d'une période probatoire ou la prolongation d'une période probatoire au sens du paragraphe 4130.3 ci- dessus ; (...)

(...)

- en ce qui concerne les conflits d'intérêt :

**Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022  
relatif au personnel sur les devoirs, obligations et privilèges  
Conflits d'intérêts**

(...)

110.5 Les agent- e- s doivent se récuser de tout processus décisionnel susceptible de donner lieu, pour quelque motif que ce soit, à un conflit d'intérêt. (...)

## **EN DROIT**

17. Par son recours, la requérante demande au Tribunal :

- à titre principal, de la réintégrer dans son emploi au sein du service qu'elle a occupé jusqu'à la date de fin de son engagement, le 31 janvier 2024 ;
- à titre subsidiaire, d'ordonner la réparation du préjudice subi à hauteur de la somme correspondant à un mois de son dernier traitement de base par année de service ;
- d'ordonner le versement d'une somme de 500 euros au titre des frais de procédure.

18. Le Secrétaire Général, quant à lui, invite le Tribunal à déclarer le recours non fondé et à le rejeter, ainsi que les demandes que la requérante formule à ce titre. Il observe, quant à la demande que la requérante formule à titre principal, que le Tribunal n'a qu'un pouvoir d'annulation de l'acte contesté, sa compétence de pleine juridiction étant limitée aux litiges à caractère pécuniaire. S'agissant de la demande de la requérante formulée à titre subsidiaire, le Secrétaire Général se défend de n'avoir commis aucune irrégularité qui serait susceptible d'engager la responsabilité de l'Organisation. Il ajoute qu'en tout état de cause, les demandes en réparation de la requérante ne sont pas étayées.

### **I. ARGUMENTS DES PARTIES**

#### **A. La requérante**

19. Au titre du droit applicable, la requérante soutient qu'en dépit de l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, du nouveau Statut du personnel et de ses arrêtés d'application, les dispositions plus favorables aux appréciés de l'ancien Arrêté du Secrétaire Général n° 1356 du 12 mars 2014 ont continué à s'appliquer à sa période probatoire pendant les 13 mois qui ont suivi cette entrée en vigueur, soit jusqu'au 31 janvier 2024. Dans ce sens, elle invoque le principe de non-rétroactivité de la loi nouvelle et le fait que la décision de prolonger d'un an sa période probatoire a été prise avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, soit le 22 septembre 2022.

20. À l'appui de son recours, la requérante invoque essentiellement quatre moyens : elle reproche à l'Organisation (1) une violation de la réglementation en matière d'appréciation ;

(2) une erreur de fait et/ou une appréciation erronée lors de l'établissement de ses rapports d'appréciation ; (3) le manque d'objectivité du Comité de suivi des nominations et (4) une méconnaissance du devoir de sollicitude (« duty of care »).

*1. Premier moyen : violation de la réglementation en matière d'appréciation*

21. Dans le premier moyen, la requérante prétend en premier lieu que les délais applicables à la procédure d'appréciation n'ont pas été respectés au cours de sa période probatoire. Plus particulièrement, elle fait valoir qu'à l'exception de la première période de référence, pendant laquelle ses objectifs ont bien été définis dans le délai exigé – soit dans les deux semaines après sa prise de fonctions (article 4, § 1, de l'arrêté n° 1356) –, ils ont ensuite toujours été fixés plusieurs mois après le début de la période de référence, ou même en dehors de la période de référence.

22. De l'avis de la requérante, le non-respect des délais de procédure démontre qu'elle n'a pas bénéficié du suivi régulier et de l'aide managériale qu'elle était en droit d'attendre de la part de ses supérieurs hiérarchiques (articles 1, § 2, et 8, § 6, de l'arrêté n° 1356). Elle souligne que le contexte de la pandémie de Covid-19 qui a marqué les débuts de sa période probatoire ne saurait justifier le manquement de sa hiérarchie à son obligation de lui apporter un soutien raisonnable pour qu'elle atteigne ses objectifs. À cet égard, elle fait valoir qu'elle a eu très peu de contacts avec sa hiérarchie durant sa première année de service, et qu'aucun rapport d'appréciation n'a été établi à la fin du sixième mois d'engagement, en violation de l'article 4, § 1, de l'arrêté n° 1356.

23. Enfin, la requérante ajoute que pendant l'année de prolongation de sa période probatoire, un seul rapport d'appréciation couvrant une période de six mois a été établi, alors qu'elle aurait dû être appréciée tous les quatre mois (article 4, § 3, de l'arrêté n° 1356).

*2. Deuxième moyen : erreur de fait et/ou appréciation erronée lors de l'établissement des rapports d'appréciation de la requérante*

24. Dans le deuxième moyen, la requérante se plaint d'incohérences dans ses rapports d'appréciation qui font apparaître la décision contestée comme étant une conclusion manifestement erronée tirée des éléments du dossier. Elle met en exergue à cet effet les contradictions entre les commentaires des différents protagonistes intervenus dans le processus d'appréciation et le caractère totalement inattendu de la position de la cheffe de son entité administrative principale de ne pas recommander la confirmation dans son emploi, alors que ses rapports d'appréciation antérieurs avaient dénoté une progression constante de la qualité de son travail. La requérante observe ensuite que les critiques qui lui ont été adressées dans le dernier rapport au sujet de sa performance pour justifier la recommandation de ne pas la confirmer dans son emploi ne correspondent pas à la réalité et ne sont pas étayées.

*3. Troisième moyen : manque d'objectivité du Comité de suivi des nominations*

25. Dans le troisième moyen, la requérante conteste le manque d'objectivité et de neutralité du Comité de suivi des nominations, dans la composition qui a eu à connaître de sa situation. À ce titre, la requérante affirme que l'un des membres du comité, ainsi qu'une personne qui avait été invitée à y assister en raison de ses connaissances spécifiques pertinentes, avaient dans le passé entretenu avec elle une relation de travail et avaient établi à ce titre des rapports d'appréciation la concernant, en tant que supérieurs hiérarchiques. Dans la mesure où le point

de vue de ces personnes était influencé par leur expérience de travail précédente avec la requérante, celle-ci prétend que leur participation a biaisé l'avis du Comité de suivi des nominations. La requérante rappelle que même si le Comité n'a qu'un rôle consultatif, ses recommandations revêtent une importance primordiale dans les décisions de nomination car dans la majorité des cas, elles sont suivies par le Secrétaire Général.

#### 4. *Quatrième moyen : violation du devoir de sollicitude (« duty of care »)*

26. Le quatrième moyen est fondé sur le devoir de sollicitude du Conseil de l'Europe, une notion qui reflète l'équilibre des droits et obligations devant exister entre l'administration et les agents du service public. Cette notion implique que l'administration prenne en considération non seulement l'intérêt du service, mais également celui du fonctionnaire concerné. La requérante estime qu'après l'avoir employée pendant plus de 20 ans sur des contrats précaires, l'Organisation aurait dû reconnaître son mérite et lui donner une chance réelle d'intégrer ses services sur un contrat plus durable, à l'issue du deuxième concours qu'elle avait réussi. Ayant toujours donné satisfaction dans les services du Conseil de l'Europe où elle a travaillé, et ayant réussi deux concours de recrutement au grade B1/B2, la requérante considère qu'elle a prouvé à suffisance le fait d'avoir le niveau de connaissances et de compétences requis pour travailler au Conseil de l'Europe sur des postes d'assistants à ce grade. Elle soupçonne l'Organisation de l'avoir mise sur une « liste noire » et mentionne à cet effet le refus récent de sa candidature dans le cadre d'un concours externe organisé pour le recrutement d'agents au grade B1/B2 (avis de vacance n° e16/2024). Dans ces circonstances, la décision de mettre fin à son emploi constitue une contradiction évidente avec le devoir de sollicitude qui incombe à l'Organisation.

### **B. Le Secrétaire Général**

27. À titre liminaire, le Secrétaire Général rappelle qu'en application des principes généraux du droit concernant l'application des normes juridiques dans le temps, un texte juridique est applicable à partir de la date de son entrée en vigueur et jusqu'à celle de son abrogation. En conséquence, le Secrétaire Général considère que pour la procédure relative à la période probatoire de la requérante antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023, ce sont les dispositions réglementaires en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022 qui s'appliquent, plus précisément l'article 17 de l'ancien Statut du personnel et les articles 17 à 20 du Règlement sur les nominations (annexe II audit Statut du personnel), ainsi que l'Arrêté n° 1356 du Secrétaire Général du 12 mars 2014 sur l'appréciation. En revanche, pour la procédure relative à la période probatoire de la requérante à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, ce sont les dispositions du Statut du personnel et des arrêtés de mise en œuvre du Statut du personnel, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, qui s'appliquent. L'arrêté n° 1356 a été abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 en vertu de l'article 3 de la décision de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 sur l'entrée en vigueur des arrêtés de mise en œuvre du Statut du personnel.

#### 1. *Sur la violation de la réglementation en matière d'appréciation*

28. Concernant les délais dans lesquels les objectifs de la requérante ont été fixés, le Secrétaire Général explique qu'en raison des circonstances particulières liées au contexte de la pandémie de Covid-19, il a été décidé de combiner les deux premières appréciations de la requérante et de ne mener qu'une évaluation au cours de l'année 2021, et ce, après avoir consulté la requérante. Le Secrétaire Général souligne le fait qu'à la suite de la première fixation d'objectifs en début de période probatoire, ceux-ci n'ont que très peu évolué par la

suite. De ce fait, la requérante était informée de ce qui était attendu d'elle et elle ne peut pas se plaindre d'avoir subi un préjudice du fait de la prétendue tardiveté dans l'établissement de ses objectifs.

29. Le Secrétaire Général admet que pendant l'année de prolongation de la période probatoire de la requérante, deux rapports d'appréciation auraient dû être établis, plutôt qu'un seul. Il estime cependant que cet écart envers la procédure n'est pas de nature à entacher la validité de l'évaluation, dans la mesure où la requérante ne démontre pas en quoi cela aurait nui à ses performances.

*2. Sur l'erreur de fait et/ou l'appréciation erronée lors de l'établissement des rapports d'appréciation de la requérante*

30. Quant au fond, le Secrétaire Général rappelle tout d'abord que la décision de confirmer ou non l'engagement d'un agent à l'issue d'une période probatoire relève du large pouvoir discrétionnaire dont il dispose en matière d'appréciation de la performance des agents. Il revient ensuite sur les faits du cas d'espèce dans le but de démontrer la réalité des insuffisances de performance qui ont été reprochées à la requérante et qui ont justifié la décision contestée de ne pas la confirmer dans son emploi.

31. Ensuite, en réponse au grief soulevé par la requérante concernant un manque d'information sur ses performances, le Secrétaire Général reconnaît les progrès réalisés et les efforts fournis par la requérante au cours de sa période probatoire. Il observe toutefois que tout au long de cette période, qui a duré trois ans, la requérante a été alertée par sa hiérarchie des insuffisances qui lui étaient reprochées et de la nécessité de fournir des efforts supplémentaires pour atteindre le niveau requis, que ce soit dans les cinq rapports d'appréciation reçus ou lors d'échanges avec ses supérieurs hiérarchiques. La requérante a ainsi bénéficié d'un temps long et suffisant pour lui permettre de faire ses preuves.

32. Quant à l'argument de la requérante relatif aux divergences de vues dans les quatrième et cinquième rapports d'appréciation, le Secrétaire Général remarque que les différences dans les évaluations faites, d'une part, par le manager direct (N+1) et, d'autre part, par son manager superviseur (N+2) et par la cheffe de son entité administrative principale, s'expliquent par les responsabilités spécifiques au rôle managérial des différentes personnes impliquées dans le processus d'évaluation. Les différences entre les responsabilités respectives impliquent nécessairement de prendre en compte des perspectives et des considérations différentes et plus larges dans l'évaluation des performances des agents. En particulier, la cheffe de son entité administrative principale a pris en compte les besoins de son entité sur le long terme, les perspectives de la requérante au sein de l'Organisation et les intérêts de l'Organisation dans son ensemble lorsqu'elle a recommandé de ne pas confirmer l'engagement de la requérante.

*3. Sur le manque d'objectivité du Comité de suivi des nominations*

33. Le Secrétaire Général maintient que la composition du Comité de suivi des nominations a été effectuée en conformité avec le paragraphe 1350 de l'Arrêté relatif au personnel sur la participation du personnel. Il considère que la requérante ne justifie aucunement ses allégations selon lesquelles le membre du Comité de suivi des nominations et la personne qui y était invitée en tant que représentante de l'entité principale concernée se trouvaient dans une situation de conflit d'intérêts qui les aurait empêchés de se prononcer de

manière impartiale sur la situation de la requérante. De l'avis du Secrétaire Général, le simple fait que les deux personnes mises en cause par la requérante aient été ses supérieurs hiérarchiques directs par le passé n'était pas de nature à faire douter de leur capacité à étudier son dossier de manière impartiale.

4. *Sur la violation du devoir de sollicitude (« duty of care »)*

34. Le Secrétaire Général mentionne plusieurs éléments qui prouveraient qu'en l'espèce, l'Organisation a veillé à ce que l'ensemble des intérêts en présence, en particulier ceux de la requérante, soient respectés conformément au devoir de sollicitude qui lui incombe.

35. Le Secrétaire Général observe que la période probatoire de la requérante a été prolongée d'un an afin de lui permettre de faire ses preuves dans son emploi ; que la requérante a été informée, en temps utile, de la décision de ne pas renouveler son contrat et des motifs ayant justifié cette décision, et qu'elle a, en outre, bénéficié du délai de préavis de deux mois applicable durant la période probatoire. Enfin, la requérante a reçu l'accompagnement de l'Administration dans la recherche d'un nouvel emploi par le biais d'un service de « outplacement », mettant en place un coaching individuel.

36. Enfin, le Secrétaire Général réfute l'argument de la requérante selon lequel sa candidature au concours externe n° e16/2024 aurait été rejetée sur un prétexte fallacieux. Il explique que si sa candidature n'a pas été retenue, c'est parce que parmi les 1685 candidatures reçues dans le cadre de cette procédure, le profil de la requérante ne correspondait pas le mieux aux exigences énoncées dans l'avis de vacance en termes de qualification, d'expérience et de motivation.

## II. APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

### A. Sur la question préliminaire du droit applicable

37. La présente affaire pose une question préliminaire relative à la réglementation applicable à la période probatoire de la requérante, concernant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023, date d'entrée en vigueur du nouveau Statut du personnel et de ses arrêtés d'application, et le 31 janvier 2024 (voir paragraphes 19 et 27).

38. Le Tribunal examinera cette question en lien direct avec le fond, auquel elle est étroitement rattachée.

### B. Sur le fond

39. Dans le cadre du premier moyen du recours, la requérante fait valoir plusieurs irrégularités ayant entaché la procédure d'appréciation et entravé ses chances de progresser au cours de sa période probatoire (paragraphes 21-23).

40. Le Secrétaire Général, pour sa part, reconnaît les écarts de procédure invoqués par la requérante. Il soutient cependant que ces écarts de procédure étaient en partie justifiés au regard des circonstances particulières du cas d'espèce et exclut qu'ils auraient nui à la requérante, si bien que celle-ci ne saurait s'en prévaloir pour demander l'annulation de la décision contestée (paragraphes 28-29).

41. À titre liminaire, il convient de relever que l'article 4, § 1, de l'ancien Arrêté n° 1356 du 12 mars 2014 sur l'appréciation, applicable aux deux premières années de la période probatoire de la requérante, prévoyait que « [l]a première fixation d'objectifs pour les agents en période probatoire a lieu au plus tard deux semaines après la prise de fonctions. Ces agents font l'objet de trois rapports d'appréciation, dont le premier couvre la période allant jusqu'à la fin de leur sixième mois d'engagement, le deuxième, la période suivante allant jusqu'à la fin de leur douzième mois d'engagement et le troisième, la période suivante allant jusqu'à la fin de leur dix-huitième mois d'engagement ».

42. La procédure d'appréciation telle que décrite par la disposition citée était donc censée s'échelonner en trois étapes, chacune consistant d'abord dans la fixation d'objectifs visant à clarifier le travail attendu de l'agent apprécié, suivie ensuite de l'appréciation des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés.

43. En l'espèce, le Tribunal constate que, si les objectifs de la requérante pour sa première période de référence, allant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 mai 2021, ont été fixés dans le délai prescrit des deux semaines après la prise de fonctions, à savoir le 7 décembre 2020 (voir premier rapport d'appréciation), cela n'a pas été le cas par la suite. En effet, les objectifs de la requérante pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 30 novembre 2021 n'ont été établis que le 3 mars 2022 (voir deuxième rapport d'appréciation), soit plus de neuf mois après le début de cette période et même trois mois après la fin de celle-ci. De même, les objectifs de la requérante pour la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 mai 2022 n'ont été fixés que le 25 février 2022 et révisés le 4 mars 2022 (voir troisième rapport d'appréciation), à savoir environ trois mois après le début de la période concernée.

44. Quant aux dates auxquelles les appréciations de la performance de la requérante ont été effectuées, le Tribunal relève que sa première appréciation date du 28 février 2022 (voir premier rapport d'appréciation) et n'est donc intervenue que neuf mois après l'expiration de sa première période de référence. L'appréciation de la requérante pour la deuxième période de référence n'a eu lieu qu'au cours des mois de juillet et août 2022 (voir deuxième rapport d'appréciation), soit plus de sept mois après la fin de la période en question. Par ailleurs, le deuxième rapport d'appréciation n'était qu'une copie du premier rapport, et fut rédigé à quelques semaines de l'appréciation effectuée pour la troisième période de référence (voir troisième rapport d'appréciation, signé le 24 juin 2022 par le manager direct, et suivi de commentaires par le manager superviseur en date du 27 juin 2022 et par la cheffe de l'entité administrative principale en date du 23 août 2022) et peu avant que la Commission des nominations ne se penche sur le dossier de la requérante, le 8 septembre 2022, et ne recommande la prolongation de sa période probatoire. Un rapport d'appréciation fut ensuite établi pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 30 novembre 2022, avec une fixation d'objectifs intervenue le 10 février 2023 (voir quatrième rapport d'appréciation, rédigé par le manager direct le 12 octobre 2023).

45. S'agissant de l'année de prolongation de la période probatoire de la requérante, le Tribunal relève qu'un cinquième rapport d'appréciation fut établi pour la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 31 mai 2023, avec une fixation d'objectifs intervenue le 23 février 2023, soit environ trois mois après le début de la période concernée. Ce dernier rapport, rédigé par le manager direct à la même date que celle de la rédaction du quatrième rapport (le 12 octobre 2023), fut finalisé le lendemain (commentaires par le manager superviseur en date du 12 octobre 2023 et par la cheffe de l'entité administrative principale en date du 13 octobre 2023).

46. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que, s'agissant des deux premières années de la période probatoire de la requérante, celle-ci n'a, de fait, reçu qu'une seule appréciation pour les deux premières périodes de référence au mépris de la lettre de la réglementation applicable qui en prévoyait deux. Ceci est d'ailleurs confirmé par les pièces versées au dossier, ainsi que par les écritures du Secrétaire Général qui admet qu'il a été décidé de combiner les deux premières appréciations et de ne mener qu'une seule appréciation concernant l'année 2021 en raison de la pandémie de Covid-19.

47. De même, au cours de l'année de prolongation de sa période probatoire, la requérante ne reçut qu'un seul rapport d'appréciation négative, couvrant une période de six mois, alors qu'elle aurait dû, au minimum, recevoir deux rapports d'appréciation, chacun pour un intervalle de temps de quatre mois. Cette conclusion s'impose indépendamment de la question de savoir si cette période était régie par l'ancienne ou la nouvelle réglementation, puisque dans les deux cas, que ce soit au titre de l'article 4, § 3, dernière phrase, de l'ancien Arrêté n° 1356 du 12 mars 2014 sur l'appréciation, ou au titre du paragraphe 4130.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction actuellement en vigueur, la règle impose d'apprécier l'agent deux fois au cours des huit premiers mois de la prolongation de sa période probatoire.

48. Le Tribunal observe que la réglementation applicable ne prévoit aucune dérogation aux dispositions régissant la périodicité des appréciations au cours de la période probatoire, ni ne prévoit que l'agent concerné puisse y renoncer. Par ailleurs, le Secrétaire Général n'apporte pas de preuve à l'appui de l'affirmation selon laquelle la requérante aurait été consultée au sujet de la décision de combiner ses deux premiers rapports d'appréciation en un seul rapport, ou y aurait même consenti. Les éléments versés au dossier témoignent plutôt du contraire, puisque dans les remarques consignées dans son premier rapport d'appréciation, la requérante a sans ambiguïté exprimé le regret que les critiques relatives à son travail ne lui aient pas été communiquées plus tôt, ce qui lui aurait permis de mieux comprendre ce qui était attendu d'elle.

49. Le Tribunal rappelle que dans l'exercice du pouvoir de contrôle qui lui revient en la matière, il lui appartient d'examiner, notamment, si la procédure applicable a été correctement suivie (TACE, recours n° 650/2020, *Levertova c/ Gouverneur de la Banque de Développement*, [sentence du 12 février 2021](#), § 51 et jurisprudence citée). Par ailleurs, il est de jurisprudence constante que le respect scrupuleux des règles régissant l'organisation de l'appréciation et le déroulement de la procédure prévue à cet effet est la contrepartie du pouvoir d'appréciation particulièrement large dont jouissent les évaluateurs aux fins de l'appréciation d'un membre du personnel (voir notamment Tribunal de l'Union européenne, [arrêt du 15 juin 2022](#), QI c. Commission européenne, T- 122/21, point 144 et jurisprudence citée). Cette exigence est d'autant plus marquée lorsque l'apprécié est un agent en période probatoire et que la confirmation de son emploi au sein de l'Organisation dépend de l'issue favorable de cette période.

50. En l'espèce, au vu des retards conséquents avec lesquels les objectifs de la requérante ont été établis au cours de sa période probatoire ainsi que du non-respect de la fréquence à laquelle elle aurait dû être appréciée pendant cette période, le Tribunal considère qu'il est établi que la procédure applicable n'a pas été respectée, sans qu'aucune circonstance particulière ne puisse justifier cet écart.

51. Dès lors, la question qu'il convient d'examiner est si les irrégularités de procédure constatées étaient de nature substantielle et ont pu porter préjudice à la requérante, ce qui est contesté par le Secrétaire Général. En effet, selon la jurisprudence pertinente, le non-respect

des délais prescrits dans le cadre d'une procédure d'évaluation ne constitue pas une irrégularité de nature à entacher d'illégalité la décision attaquée si cette tardiveté n'a pas porté préjudice au requérant (TAOIT, [jugement n° 4505 du 6 juillet 2022](#), *R c. OMPI*, considérant 5).

52. Dans le cas de la requérante, le Tribunal observe que la conséquence des retards de procédure constatés est qu'au cours des deux premières années de sa période probatoire, la requérante n'a reçu qu'un seul retour en temps utile sur le niveau de sa performance et sa conduite, s'agissant de l'appréciation qui a été finalisée le 28 février 2022 pour la période de référence du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 mai 2021 (premier rapport d'appréciation) et qui a été simplement dupliquée pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 30 novembre 2021 (deuxième rapport d'appréciation). Plus important encore, au cours de la troisième et dernière année de sa période probatoire, la requérante n'a reçu aucun retour en temps utile, puisque le seul rapport d'appréciation à avoir été établi pour cette période a été adopté en octobre 2023 (cinquième rapport d'appréciation), à quelques jours à peine de la réunion du Comité de suivi des nominations qui recommanda de mettre fin à son engagement. Ce rapport portait sur une période de six mois (du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 31 mai 2023), alors qu'il aurait dû porter sur une période de quatre mois seulement. Il en résulte que sur une période de trois années dans le cadre de la procédure d'appréciation, la requérante n'a été effectivement alertée quant au risque qu'elle encourait de ne pas être confirmée dans son engagement qu'à une seule occasion, à la fin de la première année de sa période probatoire. Le Tribunal observe, à cet égard, que, suite à ce retour d'évaluation négatif, la requérante avait déployé des efforts qui lui avaient permis de progresser (voir le troisième rapport d'appréciation).

53. À la lumière de ces circonstances, il ne fait pas de doute que le non-respect des délais applicables pour la procédure d'appréciation a eu un impact sur la requérante, en la privant d'informations cruciales qu'elle aurait pu prendre en compte dans le but d'améliorer progressivement sa performance et de répondre aux attentes de sa hiérarchie. Or, selon la jurisprudence pertinente, « un fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation », s'agissant là d'un aspect fondamental « de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité » (TAOIT, [jugement n° 2414 du 2 février 2005](#), considérant 23).

54. Il convient, en conséquence, de considérer qu'en l'espèce, en s'écartant de la procédure applicable, l'Organisation a méconnu l'obligation qui lui incombait de fournir à la requérante un retour régulier sur sa performance et de l'alerter au sujet des insuffisances qui lui étaient reprochées, ce qui a lui causé un préjudice certain. Le Tribunal note, par ailleurs, que le Secrétaire Général ne fournit pas d'élément susceptible de prouver le contraire. Ses affirmations selon lesquelles la requérante a été informée de manière régulière des insuffisances qui lui étaient reprochées et des résultats qui étaient attendus – notamment par le biais d'emails et d'échanges oraux concernant les tâches accomplies et l'organisation de son travail –, restent largement non étayées.

55. Dès lors, force est de constater que la procédure d'appréciation suivie pendant la période probatoire de la requérante est entachée d'une irrégularité substantielle, tout comme la décision litigieuse qui constitue l'aboutissement de cette procédure.



### III. CONCLUSION

56. À la lumière des éléments précités, le premier moyen est fondé. Partant, et sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur les autres moyens, il y a lieu d'annuler la décision contestée.

### IV. SUR LE PRÉJUDICE ET LES FRAIS DE PROCÉDURE

57. La requérante a droit à une réparation pour les dommages qui lui ont été causés.

58. Aux termes de l'article 14.2 de son Statut, le Tribunal peut annuler la décision administrative. Il peut également, le cas échéant, ordonner le versement au requérant d'une indemnité en réparation du dommage causé par la décision administrative contestée. En revanche, il n'est pas compétent pour ordonner la réintégration du requérant au sein de l'Organisation. Il s'ensuit que la demande à titre principal de la requérante tendant à ce que le Tribunal ordonne sa réintégration, doit être rejetée.

59. S'agissant de la demande à titre subsidiaire de la requérante tendant à recevoir une compensation financière en réparation du préjudice subi, le Tribunal relève qu'en cas de période probatoire concluante, le CDD de la requérante aurait pu être renouvelé pour une durée d'une année supplémentaire. Le Tribunal relève en outre, d'une part, que le troisième et le quatrième rapport d'appréciation contenaient des appréciations positives de la requérante, notant qu'elle avait fait des efforts pour remédier aux lacunes constatées dans les rapports précédents, et d'autre part, que le Comité de suivi des nominations était partagé quand il recommanda, le 20 octobre 2023, de mettre fin à l'engagement de la requérante. Compte tenu des circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'en bénéficiant d'un suivi régulier dans le cadre de la procédure d'appréciation, il existait une probabilité de cinquante pour cent que la requérante achève sa période probatoire avec succès. La requérante n'aurait toutefois aucun droit au renouvellement de son CDD après le terme de celui-ci. En conséquence, la réparation matérielle peut en principe être fixée à la moitié du montant résultant du produit de son dernier traitement de base (augmenté, le cas échéant, des allocations dont la requérante bénéficiait avant son départ de l'Organisation) par le nombre de mois (douze) durant lesquels elle aurait pu être employée en cas de renouvellement de son CDD. En l'espèce, il faut toutefois tenir compte du fait que le dernier CDD de la requérante a été prolongé de deux mois afin de respecter le délai de préavis (paragraphe 10). Le dernier traitement de base doit donc être multiplié par dix.

60. Faute d'avoir bénéficié de l'encadrement et du suivi régulier auxquels un agent en période probatoire peut légitimement prétendre, la requérante a, en outre, subi un préjudice moral que la seule reconnaissance de la violation ne saurait adéquatement réparer. Partant, il y a lieu d'octroyer à l'intéressée le montant de 5 000 euros à ce titre.

61. La requérante sollicite enfin le remboursement de ses frais et dépens à hauteur de 500 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 recevable et fondé, et annule la décision contestée ;

Ordonne que le Conseil de l'Europe verse à la requérante une somme équivalente à la moitié du montant résultant du produit de son dernier traitement de base, majoré le cas échéant

des allocations perçues avant son départ de l'Organisation, par dix, ainsi que la somme de 5 000 (cinq mille) euros en réparation du préjudice moral, à laquelle s'ajoute le montant de 500 (cinq cents) euros au titre des frais et dépens.

Rendu par le Tribunal, le 30 janvier 2025, le texte français faisant foi.

La Greffière du  
Tribunal administratif

Le Président du  
Tribunal administratif

Christina Olsen

Paul Lemmens