ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Recours n^{os} 761/2024 et 762/2024

L. D. (I et II)

c/

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

****

JUGEMENT

25 mars 2025

Le Tribunal administratif, composé de :

Paul LEMMENS,
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, L. D., a introduit un premier recours le 6 août 2024 et un deuxième recours le 12 août 2024. Le premier recours a été enregistré sous le numéro 761/2024, alors que le deuxième recours a été enregistré sous le numéro 762/2024.

2. Le 20 septembre 2024 et le 1er octobre 2024, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant respectivement le premier et le deuxième recours de la requérante.

3. Le 21 octobre 2024, la requérante a déposé des mémoires en réplique concernant respectivement son premier et son deuxième recours.

4. Le 25 novembre 2024, le Secrétaire Général a déposé un mémoire en duplique concernant les deux recours de la requérante.

5. Par un mémorandum du 13 décembre 2024, complété par un courriel en date du 16 décembre 2024, le Comité du personnel du Conseil de l'Europe a demandé à intervenir dans les recours nos 761 et 762 au motif que les recours en question concernent les intérêts du personnel dans son ensemble ou du moins d'une catégorie de personnel. Par ordonnance du 8 janvier 2025, après avoir consulté les parties, le Président a autorisé le Comité du personnel à présenter des observations écrites et a précisé les documents de procédure auxquels lui donner accès.

6. Le Tribunal a reçu l'intervention écrite du Comité du personnel le 20 janvier 2025 et l'a transmise aux parties au litige.

7. L'audience publique dans les recours nos 761 et 762 a eu lieu le 30 janvier 2025 dans la salle d'audience du Tribunal administratif à Strasbourg. La requérante était représentée par Me Steven Airiau, avocat au barreau de Strasbourg. Le Secrétaire Général était représenté par Sania Ivedi, cheffe de la Division du contentieux, assistée de Nina Grange, administratrice au sein de la même division.

8. Avec l'accord du Tribunal, la requérante et le Secrétaire Général ont fait parvenir leurs observations écrites sur l'intervention du Comité du personnel, par courriers du 7 février 2025.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

9. La requérante est une ancienne agente du Conseil de l'Europe qui a été recrutée le 1er mai 2023 dans le cadre du concours n° e17/2021 sur la base d'un contrat à durée déterminée (ci-après « CDD ») d'un an en tant que juriste assistante de grade B3 au sein de l'unité arménienne du Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la Cour »). Cet emploi relevait du programme de jeunes professionnels soumis à une durée maximale d'emploi de quatre ans.

10. Conformément aux dispositions applicables, l'engagement de la requérante était soumis à l'accomplissement d'une période probatoire d'un an expirant le 30 avril 2024. Durant cette période, la performance et les compétences professionnelles de la requérante devraient faire l'objet de deux rapports d'évaluation pour les périodes de référence allant respectivement du 1er mai 2023 au 31 août 2023 (premier rapport d'évaluation) et du 1er septembre 2023 au 31 décembre 2023 (second rapport d'évaluation).

11. Peu après son arrivée, le 11 mai 2023, un entretien fut organisé entre la requérante, ses supérieurs hiérarchiques et le greffier de section, au terme duquel il fut convenu que la requérante rédigerait les notes dans les affaires de juge unique en français, alors que ses autres travaux seraient rédigés en anglais. Le 23 mai 2023 les objectifs de la requérante pour la première période de référence furent fixés.

12. Le premier rapport d'évaluation de la requérante fut finalisé en octobre 2023, avec la signature de sa manager directe (N+1) le 18 octobre 2023, de sa manager superviseure (N+2) le 24 octobre 2023 et par la requérante même le 30 octobre 2023. Si ce rapport concluait que la requérante avait atteint ses objectifs quantitatifs pour la période de référence, il indiquait dans le même temps que des améliorations de sa performance étaient souhaitables au niveau du souci pour la qualité, ainsi que de la capacité à travailler en équipe et à coopérer. La manager directe de la requérante y mettait en exergue « le refus persistant [de la requérante] de travailler en anglais malgré le haut niveau de maîtrise de cette langue (C2) renseigné dans [son] acte de candidature ».

13. Les objectifs pour la seconde période d'évaluation furent fixés le 31 octobre 2023.

14. Le 29 janvier 2024, la requérante eut un entretien avec sa manager directe au sujet de son second rapport d'évaluation. Au cours de cet entretien, sa manager l'informa de son intention de ne pas recommander la confirmation de son engagement à l'issue de sa période probatoire. Le même jour, suite à un malaise, la requérante fut placée en arrêt de travail pour maladie. Son arrêt de travail fut prolongé jusqu'au 1er avril 2024.

15. Le 19 février 2024, la requérante déposa une plainte formelle pour harcèlement moral à l'encontre de sa manager directe auprès de la directrice des Ressources humaines.

16. Le second rapport d'évaluation de la requérante fut signé par la N+1 de la requérante le 22 mars 2024, par son N+2 le 15 avril 2024 et par la requérante le 24 avril 2024.

17. Le 22 mars 2024, la requérante eut un entretien avec la directrice des Ressources humaines à la suite duquel elle reçut un courriel de celle-ci, ainsi libellé :

> « Chère Madame,
> À la suite de notre conversation ce matin, je vous confirme qu'une affection temporaire a pu être identifiée dans le département (…). Si vous confirmez votre intérêt, je vous invite à contacter (…) qui en est le [responsable], afin de convenir d'un rendez-vous.
> Sous réserve que votre arrêt de travail n'est pas prolongé par votre médecin, ceci serait possible dès lundi prochain. (…) »

18. Le 25 mars 2024, la requérante répondit au courriel de la directrice des Ressources humaines en ces termes :

> « Bonjour Madame,
> Je vous remercie pour votre courriel.
> Même si mon arrêt de travail est prolongé jusqu'au 1er avril inclus, j'ai déjà contacté (…) afin de convenir d'un rendez-vous pour la reprise de mon travail. (…) »

19. Le même jour, la requérante reprit le travail dans le cadre de sa nouvelle affectation temporaire, de manière anticipée par rapport à la fin de son arrêt de travail.

20. Le 15 avril 2024, le directeur général de l'Administration signa la décision « ad personam » n° 8805 visant la mise à disposition de la requérante au sein de la Direction générale de la démocratie et de la dignité humaine – Direction de l'anti-discrimination. Cette décision fut notifiée à la requérante le même jour.

21. Le 17 avril 2024, la requérante signala à la directrice des Ressources humaines qu'eu égard à son arrêt de travail pendant 55 jours, sa période probatoire devrait être prolongée de 55 jours, donc jusqu'au 24 juin 2024. Le même jour, la directrice répondit que l'arrêt de travail n'avait pas eu d'impact sur l'évaluation de sa performance, et que sa période probatoire n'avait donc pas été affectée par son absence. Dans ces circonstances, le paragraphe 4120.5 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur l'entrée en fonction, qui prévoit la prolongation de la période probatoire dans certains cas, n'était pas applicable. L'échéance du CDD demeurait donc bien celle indiquée dans son contrat, à savoir le 30 avril 2024.

22. Toujours le 17 avril 2024, la requérante réceptionna son second rapport d'évaluation correspondant à la période d'évaluation du 1er septembre 2023 au 31 décembre 2023. Ce rapport faisait état de la recommandation de sa hiérarchie de ne pas la confirmer dans son engagement au terme de sa période probatoire, à défaut d'avoir démontré sa capacité à satisfaire aux exigences de l'emploi pour lequel elle avait été recrutée.

23. Le 25 avril 2024, le Comité de suivi des nominations vota avec deux voix contre une en faveur de la recommandation de ne pas confirmer l'engagement de la requérante.

24. Le 29 avril 2024, le Secrétaire Général adjoint suivit l'avis du Comité de suivi des nominations et prit la décision de ne pas confirmer l'engagement de la requérante à l'issue de sa période probatoire. La requérante fut informée de cette décision le jour même, par courrier du chef de la Division du recrutement et de la gestion des emplois de la Direction des ressources humaines (ci-après « DRH »), avec lequel elle eut un entretien le jour suivant, soit le 30 avril 2024.

25. Le 30 avril 2024, la requérante reçut encore un mémorandum de la directrice des Ressources humaines daté du même jour, ainsi libellé :

> « 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, il a été considéré que vous n'avez pas rempli les exigences requises. L'emploi pour lequel vous avez été recrutée requiert des compétences professionnelles parmi lesquelles des capacités rédactionnelles, une connaissance approfondie du système juridique national, une capacité à effectuer une analyse juridique pertinente, et un souci de la qualité. Or, il a été considéré que vos compétences étaient insuffisantes. Ces insuffisances ne s'accordent pas avec les besoins de l'Organisation.
>
> Par conséquent, votre engagement prendra fin à l'échéance de votre contrat à durée déterminée, ce jour, le 30 avril 2024.
>
> La présente constitue un préavis et vous serez informée par mes collègues, dans les meilleurs délais, des formalités liées à votre départ de l'Organisation.
>
> Veuillez noter que, afin de respecter le délai de préavis d'un mois, vous percevrez prochainement une indemnité compensatrice de préavis correspondant à la durée du préavis non effectué à compter de la date de la présente. (…) »

26. Le 6 mai 2024, la requérante introduisit une réclamation administrative à l'encontre de la décision du Secrétaire Général adjoint du 29 avril 2024.

27. Le 7 mai 2024, la requérante saisit le Tribunal d'une demande de sursis à exécution de la décision de mettre fin à son engagement à l'échéance de son CDD, le 30 avril 2024. Par une ordonnance du 22 mai 2024, le Président du Tribunal rejeta le sursis sollicité.

28. Le 15 mai 2024, la requérante introduisit une réclamation administrative à l'encontre de la décision ad personam n° 8805 de mise à disposition adoptée par le directeur général de l'Administration. Le 17 juin 2024, cette réclamation fut rejetée par une décision de la Secrétaire Générale en fonction à l'époque, au motif qu'elle était, à titre principal, irrecevable, et à titre subsidiaire, non fondée.

29. Entre-temps, le 5 juin 2024, la Secrétaire Générale en fonction à l'époque avait rejeté la réclamation administrative dirigée contre la décision du Secrétaire Général adjoint de mettre fin à l'engagement de la requérante.

30. Le 14 juin 2024, la requérante adressa un courriel à la DRH sollicitant le paiement de 21,5 jours de « congés payés non pris pour la période de référence du 1er mai 2023 au 30 avril 2024 ». La DRH lui répondit par courriels du 16 juin et du 5 juillet 2024 que ce reliquat n'avait pas lieu d'être payé puisque la requérante n'avait pas travaillé pendant la période couverte par l'indemnité compensatrice de préavis versée.

31. Le 3 juillet 2024, la directrice des Ressources humaines informa le représentant de la requérante de sa décision de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement moral. Le courrier de la directrice était libellé en ces termes :

« Maître,

À la suite du dépôt de la plainte formelle de Mme [L. D.] pour harcèlement moral à l'encontre de (…), datée du 19 février 2024, et comme convenu lors de notre rencontre le 22 mars 2024 dans les locaux du Conseil de l'Europe, j'ai ouvert une investigation interne pour enquêter sur les allégations que comportait cette plainte. Comme le prévoit la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe, le travail d'enquête a été externalisé et confié pour cette plainte au cabinet de conseil [E. H.].

Après avoir mené son travail d'investigation et récolté un certain nombre d'informations sur la plainte de Mme [D], les enquêteurs ont envoyé leur rapport à la Direction des ressources humaines le 28 juin 2024. Il ressort de ce document que les enquêteurs n'ont pas conclu à un harcèlement avéré perpétré par (…) au sens de la Politique sur le respect et la dignité. De ce fait, et en accord avec ladite Politique (paragraphe 7.4.7.), je vous informe de ma décision de ne pas donner suite à l'affaire. (…) »

32. Le 6 août 2024, la requérante introduisit le recours n° 761, dirigé contre la décision de mettre fin à son engagement.

33. Le 12 août 2024, la requérante introduisit le recours n° 762, dirigé contre la décision ad personam la mettant temporairement à la disposition d'une autre entité au sein de l'Organisation.

34. Le 29 août 2024, la requérante saisit le Tribunal d'une seconde demande de sursis par laquelle elle sollicita la suspension de l'exécution de la décision de mettre fin à son engagement au sein de l'Organisation, ainsi que la suspension de l'entrée en fonction de l'agente qui l'aurait remplacée au sein du Greffe de la Cour. Par une ordonnance du 10 septembre 2024, le Président du Tribunal rejeta le sursis sollicité.

35. Le 19 septembre 2024, la requérante contesta la décision de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement par le biais d'une réclamation administrative. Cette réclamation fut rejetée par décision du Secrétaire Général, notifiée à la requérante par lettre du 21 octobre 2024. La requérante a introduit contre cette décision un recours, qui a été enregistré sous le numéro 766/2024. Ce recours est en cours d'examen devant le Tribunal.

II. LE DROIT PERTINENT

36. Les dispositions pertinentes relevant du cadre règlementaire sont ainsi libellées :

- en ce qui concerne les conditions dans lesquelles les voies de recours disponibles peuvent être exercées pour contester une décision administrative faisant grief :

Statut du personnel
Article XIV – Résolution des différends

(…)
14.3 Un-e agent-e qui considère qu'une décision administrative porte atteinte à ses intérêts et n'est pas compatible avec les termes et conditions de son engagement ou avec les dispositions pertinentes du Statut du personnel ou des Arrêtés, Instructions ou Politiques de l'Organisation peut engager une procédure de réexamen hiérarchique permettant de revenir sur une décision irrégulière ou de confirmer la décision contestée en la motivant lorsqu'elle a été prise de manière régulière. Les modalités de ce réexamen sont définies par le-la Secrétaire Général-e par voie d'Arrêté.
14.4. Un-e agent-e qui n'est pas satisfait-e de l'issue du réexamen hiérarchique et qui justifie d'un intérêt direct et actuel peut déposer une réclamation administrative auprès du-de la Secrétaire Général-e pour contester la décision administrative lui faisant grief. Les modalités de la procédure de réclamation sont définies par le-la Secrétaire Général-e par voie d'Arrêté.

14.5 La décision rendue par le-la Secrétaire Général-e sur la réclamation est susceptible de recours devant le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe, dans les conditions prévues par les dispositions du Statut de ce tribunal. (…)
(…)

Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022
relatif au personnel sur la résolution des différends

(…)

1450.PROCÉDURE DE RÉCLAMATION
1450.1 Un-e agent-e qui n'est pas satisfait-e de l'issue du réexamen hiérarchique, ou qui ne s'est pas vu notifier l'issue de ce réexamen dans les délais prescrits, peut introduire une réclamation administrative auprès du-de la Secrétaire Général-e, en vertu de l'article 14.4 du Statut du personnel.
1450.2 La réclamation doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle l'issue du réexamen hiérarchique a été notifiée ou, en l'absence de notification, à compter de la date à laquelle la notification aurait dû être effectuée.
1450.3 Une réclamation administrative peut également être introduite par :
(…)
1450.3.3 les personnes mentionnées à l'article 14.10, paragraphes 1 à 3 du Statut du personnel, dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle la décision administrative contestée leur a été notifiée ou, en l'absence de notification, de la date à laquelle elles en ont eu connaissance ;
(…)

Statut du Tribunal administratif
Article VII – Recevabilité

7.1 Un recours n'est recevable que si la décision administrative contestée est définitive et que le·la requérant·e a épuisé toutes les voies de recours prévues par le Statut du personnel, dans les formes et délais prescrits. Le recours porté devant le Tribunal doit soulever en substance les mêmes griefs que ceux pour lesquels les voies de recours ont été épuisées.
(…)
7.5 Le requérant doit avoir un intérêt direct et actuel à contester la décision litigieuse pendant toute la durée de la procédure.

- en ce qui concerne l'entrée en fonction et la période probatoire :

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.
(…)
4.7 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.
(…)

4120.4 Durant la période probatoire, le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties, moyennant un préavis d'un mois.
4120.5 En cas d'absence justifiée supérieure à un mois, la période probatoire est prolongée de la durée correspondant à l'absence.
(…)

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.

- 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

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. À 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 l'affectation temporaire et la mise à disposition des agents :

Statut du personnel
Article V – Évolution de carrière

(…)
5.6 Le-la Secrétaire Général-e peut affecter par voie de mutation un-e agent-e à un autre emploi de même catégorie et de même grade, y compris dans un autre lieu d'affectation, après avoir invité l'agent-e concerné-e à formuler ses observations éventuelles.
5.7 Les membres du personnel sont encouragé-e-s à acquérir de l'expérience dans différents secteurs.
(…)
5.9 Dans l'intérêt de l'Organisation et sous réserve de leur accord, les membres du personnel peuvent être mis-es à disposition d'une autre organisation internationale ou d'une institution dans un État membre, dans les conditions établies par le-la Secrétaire Général-e.

Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022
relatif au personnel sur l'évolution de carrière

(…)
570. MUTATION SANS CONCOURS
570.1 Le-la Secrétaire Général-e peut affecter par voie de mutation un-e agent-e à un autre emploi, y compris dans un lieu d'affectation différent, après l'avoir invité-e à formuler ses observations.
(…)
580. AFFECTATION TEMPORAIRE SANS CONCOURS
580.1 Le-la Secrétaire Général-e peut procéder à l'affectation temporaire d'un-e agent-e pour pallier une absence ou pour répondre à un besoin de renforcement des effectifs dans une entité, après avoir invité l'agent-e concerné-e à formuler ses observations.
580.2 Le-la Secrétaire Général-e peut procéder à l'affectation temporaire d'un-e agent-e à un emploi dans la même catégorie et au même grade pour une période maximale de trois ans, ou à un grade immédiatement supérieur à celui de l'agent-e pour une période maximale d'un an, après l'avoir invité-e au préalable à formuler ses observations.
580.3 Les agent-e-s affecté-e-s temporairement à un emploi ayant un grade immédiatement supérieur au leur perçoivent une indemnité de suppléance conformément à l'article 780.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur les traitements et indemnités.
(…)
5110.MISE À DISPOSITION PAR L'ORGANISATION
5110.1 Les agent-e-s titulaires d'un contrat sans date de fin ou à durée indéterminée peuvent être mis-e-s à disposition d'une autre organisation internationale ou d'une administration nationale, locale ou régionale, avec ou sans maintien de leur rémunération, pour une durée limitée et dans l'intérêt du Conseil de l'Europe.
5110.2 La durée maximale de la mise à disposition ne peut excéder trois ans au cours de la carrière de l'agent-e. Dans des cas exceptionnels, cette période peut être prolongée d'une durée maximale de trois ans par décision du-de la Secrétaire Général-e.

- en ce qui concerne la procédure applicable en cas de plainte pour harcèlement :

Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe
adoptée par la Secrétaire Générale le 21 décembre 2022

Procédure consécutive à une plainte formelle
7.4.5. Lorsqu'une allégation de harcèlement parvient au directeur ou à la directrice des Ressources humaines (…), le directeur ou la directrice des Ressources humaines détermine si les allégations justifient et requièrent d'ordonner la conduite d'une investigation. Lorsqu'il s'agit d'une allégation de harcèlement sexuel ou de harcèlement de la part du supérieur ou de la supérieure hiérarchique de la victime, le directeur ou la directrice des Ressources humaines n'a pas de pouvoir discrétionnaire et doit ordonner une investigation. (…)
7.4.6. Lorsqu'une investigation est ordonnée, elle est menée par des investigateurs ou investigatrices externes à l'Organisation ayant l'expérience et l'expertise nécessaires. Les allégations font l'objet d'une

investigation impartiale et approfondie, dans un délai approprié, qui est équitable pour toutes les parties concernées et au cours de laquelle les droits de toutes les parties sont pleinement protégés, en particulier le droit de la personne accusée à une procédure régulière. Les investigations sont menées conformément au cadre juridique de l'Organisation relatif à la conduite des investigations, au Règlement du Conseil de l'Europe sur la protection des données à caractère personnel et à toutes les autres exigences pertinentes en matière de confidentialité.
7.4.7. Le rapport d'investigation, une fois terminé, est transmis au directeur ou à la directrice des Ressources humaines, qui l'expurge si nécessaire, puis le transmet à la personne accusée pour lui permettre de formuler ses commentaires. Si le rapport d'investigation n'établit aucun comportement irrespectueux, la personne qui a déposé la plainte et la personne accusée sont informées de la décision du directeur ou de la directrice des Ressources humaines de ne pas donner suite à l'affaire. (…)

Mesures de protection
7.4.9. Dans les cas d'allégations de harcèlement, lorsque la victime présumée choisit de déposer une plainte formelle, il est possible de prendre des mesures de protection. Celles-ci visent à protéger la victime présumée et à empêcher qu'elle subisse d'autres préjudices, que ce soit du fait d'autres actes de harcèlement, du stress lié au fait de devoir interagir avec l'auteur ou autrice présumé·e du harcèlement ou du risque d'action préjudiciable en représailles pour avoir déposé une plainte. Les mesures de protection peuvent comprendre (sans s'y limiter) : l'octroi d'un congé payé pour la victime, la mutation de la victime à un autre service, et le suivi de la situation de la victime par un conseiller ou une conseillère en Ressources humaines. (…)
7.4.10. Des mesures de protection peuvent être ordonnées par le directeur ou la directrice des Ressources humaines, le cas échéant, à la demande de la victime, sur proposition de l'une des personnes énumérées ci-dessus dans la section « Soutien disponible », ou de la propre initiative du directeur ou de la directrice des Ressources humaines, lorsqu'il existe des preuves *prima facie* de harcèlement.
7.4.11. Aucune mesure de protection ayant un impact sur la victime présumée n'est imposée sans que celle-ci ait été consultée au préalable.

Arrêté de la Secrétaire Générale du 22 décembre 2022
sur les investigations

(…)
Preuves testimoniales
61. Les entretiens sont le principal moyen de recueillir des preuves testimoniales. (…)
62. Dans la mesure du possible, les entretiens doivent être menés par deux personnes ; une seule personne doit être interrogée à la fois. Si la personne interrogée est membre du Secrétariat, elle peut être accompagnée d'un·e membre du Secrétariat de son choix, sous réserve que cette personne ne soit pas directement concernée par l'investigation et/ou qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts.
(…)
Achèvement d'une investigation
73. L'investigation, y compris l'établissement du rapport d'investigation, doit être menée à terme sans retard injustifié et dans les délais fixés pour son achèvement.
74. Tout rapport d'investigation comprend un résumé des faits établis par l'investigation et des conclusions indiquant s'il a été établi, conformément aux exigences pertinentes en matière de preuve, qu'il y a eu acte répréhensible tel que défini par l'Organisation et précisant la nature de l'acte répréhensible ou de la faute et la ou les personnes responsables.
(…)
76. Le rapport d'investigation présente les activités d'investigation, les éléments de preuve, une analyse des éléments de preuve, toute information pertinente fournie par la personne faisant l'objet de l'investigation, des conclusions basées sur les faits quant à l'existence ou non d'un acte répréhensible, tel que défini par l'Organisation, ou de toute autre violation avérée du cadre juridique interne ainsi que toute perte financière subie par l'Organisation ou par tout autre organe ou personne.
(…)

EN DROIT

I. JONCTION DES RECOURS

37. Étant donné la connexité des deux recours, le Tribunal décide de les joindre, en application de l'article 6 de son Règlement intérieur.

II. EXAMEN DU RECOURS n° 761/2024

38. Par son recours n° 761/2024, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de mettre fin à son engagement au sein de l'Organisation, ainsi que la décision rejetant la réclamation administrative par laquelle elle a contesté cette décision. La requérante demande également le paiement d'un montant correspondant à 21,5 jours de congés non pris, d'une somme de 128 868,84 euros correspondant à trois ans de salaire au titre du préjudice matériel subi et d'une somme de 20 000 euros au titre du préjudice moral subi. Enfin, elle sollicite le paiement d'une somme de 7 900 euros au titre du remboursement des frais engagés pour la procédure.

39. Le Secrétaire Général, quant à lui, invite le Tribunal à déclarer le recours n° 761/2024 partiellement irrecevable, et en tout état de cause mal fondé, et de le rejeter. Il observe, quant à la demande de la requérante visant au paiement de 21,5 jours de congés annuels non pris, que celle-ci est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes dès lors que la requérante a omis de contester par une réclamation administrative le refus qui lui a été opposé le 5 juillet 2024. S'agissant des demandes de la requérante visant la réparation des préjudices matériel et moral, 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 ni fondées ni étayées. En particulier, il observe quant au préjudice matériel allégué, que les montants élevés demandés ne sont pas justifiés au regard du fait que la requérante n'avait aucun droit au renouvellement de son contrat, et quant au préjudice moral, que la demande de la requérante repose essentiellement sur des allégations de harcèlement qui ne sont pas avérées. Le Secrétaire Général demande également de débouter la requérante de sa demande de remboursement de frais de procédure dans la mesure où son recours n'est pas fondé.

A. Arguments des parties

1. La requérante

40. La requérante considère que la version des faits donnée par la partie défenderesse dans ses écritures est entachée de nombreuses inexactitudes qu'elle met en exergue, notamment, dans son mémoire en réplique. Elle considère que la décision de mettre fin à son engagement dans le cadre de sa période probatoire est viciée à de multiples égards.

a. Sur l'erreur de droit

41. En premier lieu, la requérante fait valoir que le Secrétaire Général aurait commis une erreur de droit dès lors que, pour justifier le non-renouvellement de son emploi, il s'est appuyé dans la décision rejetant sa réclamation administrative du 6 mai 2024 (paragraphe 26) sur un motif non retenu dans le mémorandum contesté du 30 avril 2024 (paragraphe 25).

Plus particulièrement, alors que le mémorandum du 30 avril 2024 est motivé uniquement par référence à l'insuffisance de la performance de la requérante, la décision du 6 mai 2024 de rejet de sa réclamation administrative se réfère également à l'insuffisance de sa conduite, en mentionnant un manque de professionnalisme et de respect, dû à la tendance de la requérante à remettre en question les instructions de sa hiérarchie. Selon la requérante, non seulement ces motifs nouveaux ne sont pas étayés, mais leur rajout est de nature à faire douter de la réalité et du caractère bien-fondé du motif retenu pour ne pas la confirmer dans son emploi. Il serait ainsi démontré que la motivation officielle retenue pour mettre fin à son engagement masque en réalité la raison officieuse qui serait « la rencontre avec le greffier de section qui a cristallisé un conflit entre la requérante et sa manager directe » (voir paragraphe 11). La requérante se plaint également du fait de ne pas avoir eu l'occasion de s'exprimer sur ces motifs nouveaux avant la fin de son contrat.

b. Sur le respect du principe patere legem quam ipse fecisti

42. La requérante soutient ensuite que l'Organisation a remis en cause les qualifications initialement exigées concernant la langue de travail pour l'emploi pour lequel elle avait été recrutée et a ainsi méconnu les règles qu'elle a elle-même définies. La requérante mentionne à cet effet l'exigence qui lui a été imposée d'avoir un niveau élevé de maîtrise des deux langues officielles du Conseil de l'Europe, l'anglais et le français, en contradiction avec les standards de l'Organisation et en l'absence de toute précision à cet égard dans l'avis de vacance. À l'appui de cet argument, la requérante cite la fiche de poste correspondant à l'offre de son emploi, ainsi que les objectifs standards des juristes assistants du Greffe de la Cour, pour lesquels une très bonne connaissance d'une seule des deux langues officielles du Conseil de l'Europe est suffisante.

43. La requérante se plaint également de ce qu'il lui a été interdit de travailler en langue française, alors que ses épreuves s'étaient déroulées exclusivement en langue française et que dans ses échanges avec la DRH lors de son recrutement, elle avait indiqué sa préférence pour le français comme langue de travail. Elle soutient que cette injonction ne lui fut pas imposée, comme le prétend le Secrétaire Général, pour les besoins du service, mais pour les besoins de sa N+1 qui n'était pas en mesure de corriger ses écrits en français. La requérante ajoute que, contrairement aux affirmations du Secrétaire Général, elle n'a jamais refusé de travailler en anglais, si bien qu'elle a réalisé plus de 80% de ses travaux en anglais pour satisfaire aux exigences de sa hiérarchie. Outre le fait que l'interdiction de travailler en français entraîne une discrimination et une violation du principe d'égalité des chances envers les candidats francophones, la requérante fait valoir que ces circonstances ont mené à une dégradation de ses conditions de travail, caractérisées par un climat tendu et hostile à son égard.

c. Sur le respect du principe de bonne foi

44. La requérante allègue que la présentation des faits donnée par la Secrétaire Générale en fonction à l'époque dans la réponse à sa réclamation administrative concernant les discussions relatives à l'établissement de ses objectifs pour la seconde période de référence (du 1er septembre 2023 au 31 décembre 2023) est incorrecte et constitue une violation du principe de bonne foi et une atteinte à sa dignité. À ce sujet, la requérante déclare que l'entretien du 5 octobre 2023 a servi uniquement d'entretien d'évaluation, sans que l'injonction de travailler exclusivement en anglais qui lui fut faite à cette occasion ne puisse être qualifiée d'entretien de fixation des objectifs. De ce fait, elle ne bénéficia pas d'un tel entretien et elle resta sans objectifs pendant les mois de septembre et d'octobre 2023. Ceux-

ci ne furent finalement établis que le 31 octobre 2023, lorsque sa N+1 les lui transmit par courriel et qu'elle les accepta sans opposition, y compris pour ce qui est de l'augmentation de la part de ses travaux en anglais. La requérante dément également les affirmations du Secrétaire Général visant à justifier ce retard au vu des longues discussions entamées dans le but de rechercher un compromis sur ses objectifs.

d. Sur le délai accordé à la requérante pour améliorer ses performances

45. La requérante soutient qu'elle n'a pas été informée à temps, que ce soit par le biais de ses rapports d'évaluation ou d'échanges oraux et/ou écrits avec sa hiérarchie, que ses performances n'étaient pas considérées comme satisfaisantes, en violation du paragraphe 510.12 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière. À défaut d'avoir reçu un encadrement managérial adéquat, il lui a été impossible de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. La requérante souligne le non-respect des délais autant pour la finalisation de son premier rapport d'appréciation que pour la fixation des objectifs de sa seconde période de référence. Selon la requérante, le fait de l'avoir laissée dans une période d'incertitude quant à la réalisation de ses tâches avait pour objectif de lui nuire, en l'amenant vers l'échec au terme de sa période probatoire.

46. La requérante prétend en outre ne pas avoir été avertie, en des termes précis, que son engagement risquait de ne pas être confirmé si son travail ne s'améliorait pas et ne répondait pas aux exigences fixées.

e. Sur l'objectivité de la manager directe de la requérante

47. La requérante allègue que sa manager directe a manqué d'objectivité dans l'évaluation et la supervision de son travail en raison des relations tendues, voire hostiles, que celle-ci entretenait à son égard. Elle cite plusieurs éléments à l'appui de cette allégation, parmi lesquels les références, dans une version préliminaire de son second rapport d'évaluation, aux relations conflictuelles existant avec sa N+1 et la validation par sa manager directe de sa seconde évaluation en date du 22 mars 2024, alors que la requérante avait auparavant, le 19 février 2024, déposé une plainte pour harcèlement moral à son encontre et que la requérante était en arrêt maladie. La requérante souligne le fait qu'elle avait alerté plusieurs interlocuteurs de l'Organisation, à savoir la cheffe de la Section « Performance et bien-être » de la DRH et le président du Comité du personnel, au sujet de la dégradation de ses conditions de travail. Dans ces circonstances, la requérante considère que sa manager directe aurait dû se récuser.

f. Sur le fait de mettre fin à l'engagement de la requérante sans attendre les conclusions de sa plainte pour harcèlement

48. La requérante considère qu'il appartenait à l'Organisation de surseoir à statuer sur la décision de mettre fin à son engagement dans l'attente des conclusions de sa plainte formelle pour harcèlement. De ce fait, la décision contestée est, selon la requérante, entachée d'une erreur de droit.

g. Sur le respect de la dignité de la requérante

49. La requérante fait valoir que l'Organisation a manqué à son obligation de la traiter avec dignité. À ce titre, elle mentionne le fait que la décision formelle de mettre fin à son engagement lui a été annoncée au cours d'un entretien avec le chef de la Division du recrutement et de la gestion des emplois de la DRH, en méconnaissant « les obligations légales en matière de gestion

des ressources humaines » et en lui provoquant une détresse émotionnelle. La requérante mentionne en outre le fait que cette décision est intervenue le dernier jour de son CDD, en violation des règles statutaires en matière de préavis. Elle prétend également avoir été victime d'un harcèlement institutionnel du fait d'avoir été privée de l'accès à son compte informatique et de son ordinateur, lors de sa prise de fonctions dans le cadre de son affectation temporaire. Étant encore sous contrat jusqu'au 30 avril 2024, il n'y avait pas lieu de la placer en inactivité forcée en lui appliquant des procédures concernant les agents dont le contrat a expiré. En se basant sur une information reçue d'« un agent chargé de la surveillance », elle allègue que son ordinateur lui a été enlevé sans préavis afin d'en contrôler le contenu dans le cadre d'une enquête.

h. Sur la régularité de la procédure à la suite de la plainte pour harcèlement

50. La requérante met en cause la régularité de la procédure de harcèlement au motif que, dans le cadre de l'investigation menée à la suite de sa plainte, le rapport d'investigation ne lui a pas été immédiatement communiqué et qu'elle n'a pas pu être assistée d'un avocat lors de son entretien avec les investigateurs. Selon la requérante, ces circonstances sont constitutives d'une violation du principe du contradictoire lors de l'instruction de sa plainte pour harcèlement.

51. La requérante prétend en outre avoir été victime d'un harcèlement institutionnel du fait que sa N+2 et la cheffe de l'Administration de la Cour ont failli dans leur obligation de veiller au respect des règles applicables durant la période probatoire, compromettant ainsi l'objectivité de l'évaluation. Malgré leur connaissance de la situation, ces personnes ont en outre omis de façon délibérée des faits importants dans leurs écritures, coopérant ainsi avec la N+1 de la requérante pour ne pas recommander la confirmation dans son emploi. La requérante soutient également que la directrice des Ressources humaines manquait de l'objectivité requise pour siéger au sein du Comité de suivi des nominations, du fait de sa compétence exclusive en matière de plaintes pour harcèlement.

52. Dans son mémoire en réplique, la requérante maintient la recevabilité de ses griefs à cet égard du fait d'avoir introduit le 19 septembre 2024 une réclamation administrative contre la décision de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement.

i. Sur le refus de prolonger la période probatoire

53. Enfin, la requérante soutient que, compte tenu de son arrêt de travail, l'Organisation aurait dû prolonger sa période probatoire d'une durée équivalente à son absence, ce qui lui aurait permis de démontrer davantage ses compétences dans son nouvel emploi.

54. Dans son mémoire en réplique, elle conteste l'exception d'irrecevabilité soulevée à cet égard par le Secrétaire Général, faisant valoir que sa demande de prolongation de la période probatoire, ainsi que sa demande de paiement de 21,5 jours de congés annuels non pris, constituent des demandes connexes à sa demande d'annulation de la décision contestée et n'avaient, à ce titre, pas à faire l'objet d'une réclamation administrative distincte.

2. Le Secrétaire Général

55. Après avoir rappelé que le statut de la requérante en tant que titulaire d'un CDD ne lui conférait aucun droit au renouvellement de son contrat, le Secrétaire Général soutient qu'aucun

des arguments de la requérante n'est de nature à remettre en cause la décision de ne pas confirmer son engagement à l'issue de sa période probatoire.

a. Sur l'erreur de droit

56. Le Secrétaire Général maintient que les insuffisances dans les compétences professionnelles et techniques de la requérante ont bien constitué le motif ayant fondé la décision de mettre fin à son engagement. Cet élément étant le plus important pour conclure que la période probatoire de la requérante n'avait pas été concluante, il constituait une raison suffisante pour motiver la décision en question.

57. Le Secrétaire Général souligne que la conduite des agents fait intégralement partie des compétences prises en compte dans l'évaluation de leurs performances. Dans la mesure où le comportement de la requérante posait un problème, il était légitime et nécessaire, de l'avis du Secrétaire Général, de l'évoquer dans la réponse du 5 juin 2024 à sa réclamation administrative. Le Secrétaire Général mentionne à ce sujet les préoccupations qui avaient été soulevées dans les rapports d'évaluation de la requérante au sujet de son comportement en termes de professionnalisme et de respect.

b. Sur le respect du principe patere legem quam ipse fecisti

58. Le Secrétaire Général maintient qu'il était légitime de la part de l'Organisation de demander à la requérante de privilégier l'utilisation de la langue anglaise en tant que langue de travail de l'unité du Greffe de la Cour à laquelle elle était affectée. Il explique que le choix de la langue de travail des juristes du Greffe est avant tout dicté par l'intérêt du service, en fonction de critères tels que la langue de travail de l'agent du gouvernement de l'État en cause et du juge ou des juges travaillant sur les affaires. Ainsi, le fait que la fiche de poste ou l'avis de vacance ne spécifient pas la langue de travail de l'entité recruteuse ne permet pas pour autant aux agents de choisir leur langue de travail principale en fonction de leurs convenances personnelles.

59. Le Secrétaire Général ajoute que la requérante a elle-même indiqué, dans son acte de candidature, qu'elle avait une excellente maîtrise des deux langues officielles de l'Organisation (niveau C2) et que c'est sur cette base qu'elle a été recrutée. Il précise que l'information fournie par la requérante dans la fiche signalétique quant à sa préférence pour le français comme langue de travail ne correspondait qu'à la langue de choix de l'agente dans le cadre de ses échanges avec l'Administration. L'arrangement mis en place à la suite de la réunion du 11 mai 2023 (paragraphe 11) était un compromis destiné à faciliter l'intégration initiale de la requérante, même si cela créait des difficultés pour l'équipe arménienne au sein du Greffe de la Cour.

c. Sur le respect du principe de bonne foi

60. Le Secrétaire Général maintient que la requérante a opposé un refus à la proposition qui lui fut adressée par sa manager directe le 5 octobre 2023 d'augmenter sa part de travaux en anglais, à l'occasion de l'entretien d'évaluation portant sur la première période de référence qui a servi également d'entretien pour la fixation d'objectifs pour la seconde période de référence. Face à ce refus, de longues discussions entre la requérante et son management, avec l'implication de la DRH, ont été nécessaires avant de parvenir à un accord, ce qui

explique pourquoi il n'a été possible de finaliser les objectifs pour cette période que le 31 octobre 2023.

d. Sur le délai accordé à la requérante pour améliorer ses performances

61. De l'avis du Secrétaire Général, l'analyse des faits démontre que la requérante a été informée par sa hiérarchie de la nécessité d'améliorer la qualité de son travail et son comportement, notamment sur la nécessité d'adopter une attitude plus constructive pour atteindre le niveau de qualité requis, dès son premier rapport d'évaluation, tout comme lors d'échanges avec ses supérieurs hiérarchiques, au fur et à mesure de sa période probatoire. Les demandes de conseil adressées par la requérante à la DRH et au Comité du personnel démontrent qu'elle était parfaitement consciente desdites difficultés.

62. Quant au délai dans lequel les objectifs pour la seconde période de référence ont été fixés, le Secrétaire Général remarque que non seulement les objectifs de la requérante n'ont que très peu évolué entre la première période de référence et la seconde période de référence mais, de surcroît, le retard dont elle se plaint était en grande partie dû à son refus réitéré d'accroître sa part de travail en anglais. La requérante avait donc connaissance de ses objectifs tout au long de sa période probatoire, la seule question demeurant en suspens au cours du mois d'octobre 2023 étant la part de travail en anglais en raison de son refus de suivre les instructions de sa hiérarchie à cet égard.

63. Le Secrétaire Général explique ensuite comment, au regard du mode de fonctionnement du Greffe de la Cour, la requérante a bénéficié d'un soutien adéquat pour lui permettre de mener à bien ses tâches et de se hisser au niveau d'exigence attendu.

64. Le Secrétaire Général précise que le paragraphe 510.12 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière invoquée par la requérante ne s'appliquait pas à son cas, puisqu'elle concerne l'éventuelle sous-performance d'un agent confirmé dans son emploi et vise à ce que le manager prenne des mesures sans attendre l'entretien annuel d'évaluation. La situation de la requérante était donc entièrement gouvernée par les dispositions pertinentes de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, qui ont été respectées en l'espèce. En tout état de cause, selon le Secrétaire Général, aucune des irrégularités alléguées par la requérante ne constitue un vice substantiel pouvant entacher la validité des évaluations effectuées pendant sa période probatoire.

e. Sur l'objectivité de la manager directe de la requérante

65. Le Secrétaire Général cite des éléments du dossier pour affirmer que tout au long de la période probatoire, il n'a jamais été question dans les propos de la requérante, de relations interpersonnelles hostiles avec sa manager directe. Ce dont la requérante se plaignait relevait de difficultés liées au déroulement de sa période probatoire qui, en soi, ne suffisent pas pour mettre en doute l'objectivité du manager.

66. Le Secrétaire Général fait observer que les allégations de harcèlement de la requérante ne sont apparues pour la première fois que lors de l'introduction de sa plainte formelle le 19 février 2024, après qu'elle avait été informée du contenu du second rapport d'évaluation établi par sa manager directe et de sa recommandation de ne pas confirmer son engagement à l'issue de sa période probatoire. À cette date, la manager directe avait déjà rédigé le deuxième rapport d'évaluation et émis sa recommandation, alors que le 22 mars 2024, lorsqu'elle a

ultérieurement procédé à la validation formelle du rapport, elle n'avait pas été informée de la plainte de la requérante.

67. Le Secrétaire Général s'en remet, quant à ce point, aux conclusions des investigateurs externes qui, au terme de l'enquête menée par suite de la plainte de la requérante, ont confirmé que ses allégations de harcèlement n'étaient pas fondées, tout comme ses griefs tirés d'un manque de supervision adéquat et d'un manque d'objectivité dans son évaluation.

f. Sur le fait de mettre fin à l'engagement de la requérante sans attendre les conclusions de sa plainte pour harcèlement

68. Le Secrétaire Général affirme avoir respecté les dispositions règlementaires qui s'appliquent d'une part, au traitement d'une plainte pour harcèlement, et d'autre part, au déroulement de la période probatoire, lesquelles ne prévoient pas de suspendre la décision de mettre fin à l'engagement d'un agent en cas de dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement. Il réitère le fait qu'il ne disposait d'aucune raison pour douter du caractère sérieux et objectif des évaluations portées par les managers de la requérante sur sa performance et sa conduite et, partant, le caractère fondé de la décision de mettre fin à son engagement.

g. Sur le respect de la dignité de la requérante

69. Le Secrétaire Général revient sur les circonstances ayant amené l'Organisation à informer la requérante de la fin de son engagement le dernier jour de son CDD, le 30 avril 2024. Il rappelle d'abord que la requérante a été informée dès le 29 janvier 2024, lors de son entretien d'évaluation portant sur son second rapport d'évaluation, de la recommandation de sa manager directe de mettre fin à son engagement dans le cadre de sa période probatoire, soit trois mois avant la fin de son contrat. Eu égard à l'arrêt maladie de la requérante, la validation du second rapport d'évaluation de la requérante n'est cependant intervenue que le 22 mars 2024, lors de son retour au travail. Le Secrétaire Général soumet que ce retard explique pourquoi la décision officielle de mettre fin à l'engagement de la requérante n'a pu lui être notifiée formellement que le 30 avril 2024.

70. Quant à l'entretien qui s'est déroulé le même jour pour annoncer à la requérante la décision en cause, le Secrétaire Général expose qu'il s'agit de la pratique normale en la matière, considérée humaine et respectueuse des agents concernés, car elle permet d'expliquer en personne les motifs ayant justifié la décision et de répondre aux questions posées. Le Secrétaire Général rappelle en outre que l'Organisation a versé à la requérante une indemnité compensatrice correspondant à la durée du préavis non effectué à compter de la date de notification de la décision, soit une somme équivalente à un mois de salaire.

71. Le Secrétaire Général réfute le grief de harcèlement institutionnel, en situant la désactivation du compte informatique de la requérante dans le cadre des procédures ordinaires applicables en cas de départ du Greffe de la Cour. Tout en reconnaissant un léger retard par rapport au délai habituel d'une semaine pour la désactivation d'un compte, il conteste que les modifications apportées aux comptes informatiques de la requérante – nécessaires à l'exercice de ses fonctions au sein de la direction où elle était avait été mise à disposition – aient porté atteinte à sa dignité.

h. Sur la régularité de la procédure à la suite de la plainte pour harcèlement

72. N'ayant pas contesté les décisions pertinentes par voie d'une réclamation administrative, le Secrétaire Général fait valoir que cette partie du recours est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes. Sans préjudice de ce motif d'irrecevabilité, le Secrétaire Général souligne que l'Organisation s'est conformée d'une part, à la règlementation applicable lorsqu'un agent est entendu dans le cadre d'une investigation en tant que témoin et qui ne prévoit pas l'intervention d'un avocat, et d'autre part, pour ce qui est de la communication du rapport d'investigation, à la jurisprudence administrative pertinente relative à la préservation de la confidentialité des témoignages recueillis.

73. Le Secrétaire Général oppose l'irrecevabilité aux griefs relatifs à l'existence d'un harcèlement institutionnel pour non-épuisement des voies de recours internes dans la mesure où la requérante les a invoqués pour la première fois dans le cadre de son recours devant le Tribunal. Le Secrétaire Général observe en outre que le fait que l'ensemble des personnes impliquées dans la procédure d'évaluation de la requérante – soit sa N+1, sa N+2 et la cheffe de l'Administration de la Cour – aient toutes les trois porté une évaluation négative sur ses performances et sa conduite ne prive aucunement ces évaluations de leur caractère régulier et conforme. Il ajoute que le simple fait que la directrice des Ressources humaines ait eu, du fait de ses fonctions, connaissance de la plainte pour harcèlement de la requérante, n'était pas de nature à remettre en cause la capacité de son représentant à prendre part, de manière impartiale, à l'étude du dossier de la requérante en tant que président du Comité de suivi des nominations.

i. Sur le refus de prolonger la période probatoire

74. Après avoir invoqué l'irrecevabilité de ce grief pour non-épuisement des voies de recours internes, le Secrétaire Général observe que l'arrêt maladie de la requérante à partir du 30 janvier 2024 a été sans conséquence sur le déroulement de sa période probatoire puisque ses deux rapports d'évaluation couvrant respectivement les périodes allant jusqu'à la fin du quatrième mois (du 1er mai 2023 au 31 août 2023) et la fin du huitième mois (du 1er septembre 2023 au 31 décembre 2023) de son engagement ont pu être établis. La règle qui prévoit le prolongement de la période probatoire, à savoir le paragraphe 4120.5 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, n'a lieu de s'appliquer que lorsque l'absence de l'agent n'a pas permis l'évaluation normale de ses performances, ce qui n'a pas été le cas de la requérante. Le Secrétaire Général met l'accent en outre sur le fait que la prolongation d'un contrat de travail est indépendante de la prolongation d'une période probatoire, celle-ci n'étant automatiquement prolongée que si la durée du contrat de travail le permet.

B. Le tiers intervenant

1. Observations du tiers intervenant

75. À l'appui des conclusions de la requérante dans ses recours nos 761 et 762/2024, le Comité du personnel, tout en réitérant son attachement au principe du bilinguisme tel qu'énoncé à l'article 12 du Statut du Conseil de l'Europe, observe que le niveau de connaissance des deux langues officielles de l'Organisation exigé par le supérieur hiérarchique de la requérante n'était conforme ni à l'avis de vacance, ni au guide pour les juristes assistants du greffe (qui exige une connaissance C1 et A1 des deux langues officielles). Il estime qu'au vu des circonstances dans lesquelles la requérante a été recrutée, elle pouvait légitimement s'attendre à devoir travailler

en français, et que si l'unité arménienne du Greffe de la Cour privilégie l'anglais, ceci aurait dû être spécifié dans l'avis de vacance.

76. Au sujet du déroulement de la période probatoire de la requérante, le Comité du personnel formule deux observations. Il considère d'abord que l'environnement du travail non bienveillant à son égard aurait dû être pris en compte pour justifier ses performances insuffisantes et lui accorder une prolongation de sa période probatoire. De façon générale, le Comité du personnel suggère que dans de pareils cas, il conviendrait d'affecter temporairement le membre du personnel en période probatoire à un autre poste ou de lui assigner un autre manager, sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte pour harcèlement. Le Comité du personnel observe ensuite qu'il aurait fallu informer la requérante de la décision de ne pas la confirmer dans son engagement au plus tard un mois avant la fin de sa période probatoire, comme le requiert le paragraphe 4130.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction. À défaut d'avoir respecté ce délai, l'Organisation devrait indemniser la requérante pour atteinte à sa dignité et à sa réputation, ainsi que pour les 21,5 jours de congés qu'elle ne pouvait pas prendre entre le 25 mars et le 30 avril 2024.

77. Le Comité du personnel plaide en faveur d'une modification du Statut du personnel afin d'y inclure non seulement le harcèlement exercé par une personne, mais également le harcèlement institutionnel, qui, selon lui, semble s'être produit dans le cas de la requérante. À cet égard, il souligne que les membres de l'Administration se sont systématiquement alignés sur la position du responsable chargé de son évaluation et relève la précipitation avec laquelle il a été mis fin à sa période probatoire, sans attendre l'issue de la procédure engagée pour harcèlement.

78. Le Comité du personnel soutient, enfin, que la requérante ne devrait pas être pénalisée par l'absence de préavis d'un mois en voyant sa demande d'indemnisation écartée pour irrecevabilité. Il fait valoir que si le délai de préavis avait été respecté, la requérante aurait toujours eu la qualité d'agente au moment de l'introduction de sa réclamation administrative du 15 mai 2024 (voir paragraphe 28).

2. Observations des parties sur la tierce intervention

79. La requérante souscrit aux observations formulées par le Comité du personnel, dans la mesure où ces observations mettent en lumière des problématiques au sein du Conseil de l'Europe en ce qui concerne l'application du bilinguisme en vertu de l'article 12 du Statut du Conseil de l'Europe, les dysfonctionnements liés à la gestion des périodes probatoires, les conditions de travail dans un environnement malveillant, la participation de divers acteurs de l'Organisation à la dégradation progressive de ses conditions de travail, le non-respect d'une obligation statutaire de préavis et le préjudice qu'elle a subi.

80. Le Secrétaire Général considère que les observations du Comité du personnel dépassent le cadre des présents recours et les faits particuliers du cas d'espèce, alors que, selon l'article 11.4 du Statut du Tribunal, les observations d'une partie intervenante doivent se limiter au soutien des conclusions de l'une des parties. Dans la mesure où les observations du Comité du personnel remettent en cause les conditions d'organisation des procédures de recrutement au sein du Conseil de l'Europe, le Secrétaire Général observe que la possibilité pour les candidats de rédiger les épreuves dans la langue de leur choix est dans leur intérêt et ne peut pas être présentée comme portant atteinte au bilinguisme. Il précise que le fait d'accorder ce choix aux candidats ne signifie pas pour autant que ceux-ci pourront travailler dans cette langue dans le

cadre de leurs fonctions, puisque la langue de travail dépend des besoins du service. Le Secrétaire Général réitère sa position selon laquelle les allégations de la requérante concernant son environnement de travail non bienveillant ne reposent sur aucun élément factuel et ont un caractère purement spéculatif.

C. Appréciation du Tribunal

a. Sur la question préliminaire de la recevabilité des observations en réponse du Secrétaire Général

81. Dans son mémoire en réplique concernant le recours n° 761, la requérante conteste la recevabilité des observations du Secrétaire Général, en invoquant l'absence d'une délégation de signature au bénéfice de la cheffe de la Division du contentieux.

82. Le Tribunal relève qu'en signant les observations du Secrétaire Général, la cheffe de la Division du contentieux n'a pas précisé son nom, ni en quelle qualité elle agissait « par ordre » du Jurisconsulte. Il y a lieu cependant de noter qu'aux termes de l'article 1, alinéa k, de l'Arrêté n° 1390 du 11 mai 2017 définissant le rôle de la Direction du conseil juridique et du droit international public au sein du Secrétariat Général du Conseil de l'Europe, la Direction du conseil juridique et du droit international public (ci-après « DLAPIL ») est investie du rôle de représenter le Secrétaire Général dans les procédures contentieuses internes, en particulier devant le Tribunal administratif. Même à supposer qu'en application de cette disposition, seul le Jurisconsulte puisse agir au nom de la DLAPIL, le Tribunal considère qu'il résulte du mémoire en duplique concernant le recours n° 761/2024 que le Jurisconsulte a ratifié les observations déposées en son nom.

83. Il s'ensuit que l'exception d'irrecevabilité soulevée par la requérante doit être rejetée.

b. Sur l'objet du recours

84. Dans ses conclusions, telles que formulées dans son mémoire ampliatif, la requérante demande, outre l'annulation de la « décision du 30 avril 2024 » (lire : décision du 29 avril 2024, telle que communiquée par mémorandum du 30 avril 2024) par laquelle l'Organisation a mis fin à son engagement au sein de l'Organisation (voir paragraphes 24 et 25), l'annulation de la décision du 5 juin 2024 de la Secrétaire Générale en fonction à l'époque, rejetant sa réclamation administrative (voir paragraphe 29).

85. En vertu du Statut du personnel, un agent qui considère qu'une décision administrative porte atteinte à ses intérêts et n'est pas compatible avec les termes et conditions de son engagement ou avec les dispositions pertinentes du cadre règlementaire peut engager une procédure de réexamen hiérarchique permettant de revenir sur une décision irrégulière ou de confirmer la décision contestée en la motivant lorsqu'elle a été prise de manière régulière (paragraphe 14.3 du Statut du personnel). À l'issue du réexamen hiérarchique, l'agent qui justifie d'un intérêt direct et actuel peut déposer une réclamation administrative auprès du Secrétaire Général pour contester la décision administrative lui faisant grief (paragraphe 14.4 du Statut du personnel). La décision rendue par le Secrétaire Général sur la réclamation est susceptible de recours devant le Tribunal, dans les conditions prévues par les dispositions de son Statut (paragraphe 14.5 du Statut du personnel).

86. Le Tribunal note qu'en l'espèce, la décision de rejet de la réclamation administrative en question n'a pas un caractère purement confirmatif de la décision dont se plaint la requérante, comme ce serait le cas pour un acte qui ne contient aucun élément nouveau par rapport à un acte antérieur faisant grief et qui ne s'est donc pas substitué à celui-ci. En effet, la décision du 5 juin 2024, tout en reprenant les motifs retenus dans le mémorandum du 30 avril 2024 relatifs aux insuffisances des compétences professionnelles de la requérante, ajoute à ces motifs des considérations relatives à des insuffisances dans le comportement de celle-ci.

87. À cet égard, la jurisprudence pertinente a clarifié qu'« une décision explicite de rejet d'une réclamation peut, eu égard à son contenu, ne pas avoir un caractère confirmatif de l'acte contesté par la partie requérante. Tel est le cas lorsque la décision de rejet de la réclamation contient un réexamen de la situation de la partie requérante, en fonction d'éléments de droit et de fait nouveaux, ou lorsqu'elle modifie ou complète la décision initiale. Dans ces hypothèses, le rejet de la réclamation constitue un acte soumis au contrôle du juge, qui le prend en considération dans l'appréciation de la légalité de l'acte contesté, voire le considère comme un acte faisant grief se substituant à ce dernier » (voir Tribunal de l'Union européenne, affaire T-51/24, arrêt du 9 octobre 2024, CF c/ Commission, point 17).

88. Dès lors, il y a lieu de considérer que le présent recours a pour effet de saisir le Tribunal aux fins d'annulation de la décision du 29 avril 2024, portée à la connaissance de la requérante le 30 avril 2024, par laquelle l'Organisation a décidé de ne pas la confirmer dans son emploi au terme de sa période probatoire, décision complétée par celle du 5 juin 2024 de rejet de sa réclamation administrative. La décision ainsi complétée est nommée ci-après « la décision contestée ».

89. Dans le cadre du présent recours, la requérante soulève encore des griefs relatifs à la procédure consécutive à sa plainte pour harcèlement. Cette procédure a donné lieu à une décision que la requérante a attaquée par son recours n° 766/2024. Le Tribunal est d'avis qu'il convient d'examiner lesdits griefs dans le cadre de ce dernier recours. Il ne les examinera donc pas dans le cadre du présent recours.

c. Sur la recevabilité

90. Le Tribunal constate que la requérante n'a pas contesté, par la voie d'une réclamation administrative, la décision de la directrice des Ressources humaines du 17 avril 2024 refusant la prolongation de sa période probatoire (voir paragraphe 21). Il en est de même pour la décision de l'Administration du 16 juin 2024 lui refusant le paiement de 21,5 jours de congés non pris (voir paragraphe 30). S'agissant de demandes portant sur des décisions distinctes de la décision contestée, ayant un objet propre, l'argument de la requérante selon lequel elles seraient connexes à sa demande principale est dénué de fondement. Faute d'avoir épuisé les voies de recours internes dans les formes et délais prescrits, les demandes que la requérante formule à cet égard dans le cadre du présent recours sont irrecevables.

d. Sur le fond

91. Par son recours, la requérante prétend que l'appréciation qui a été portée sur sa performance au cours de sa période probatoire serait viciée à plusieurs égards et entachée d'irrégularités de procédure.

92. Le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 4120.2 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur l'entrée en fonction, « [l]a 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 ».

93. À cette fin, il est essentiel que dans le cadre de la période probatoire, l'Organisation dispose du pouvoir à la fois de définir ses propres besoins et intérêts et de décider si, au regard de la performance du membre du personnel pendant la période probatoire, ce dernier présente les capacités et les qualités requises pour être confirmé dans son emploi au Conseil de l'Europe. Ces décisions relèvent nécessairement de la responsabilité et du pouvoir discrétionnaire de la partie défenderesse (voir Tribunal administratif de la Banque mondiale (WBAT), décision n° 10 du 8 octobre 1982, Salle c/ Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD), § 27).

94. Dans le même temps, les agents en période probatoire jouissent de droits et de garanties qui leur sont reconnus par les dispositions règlementaires applicables. Certaines de ces garanties peuvent également trouver leur fondement dans les principes généraux du droit. Ainsi que le Tribunal a eu l'occasion de le préciser, ces principes incluent notamment « la transparence, la communication effective et suffisante des informations et le respect mutuel entre l'appréciateur et l'apprécié » (Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE), recours n^{os} 561-564/2015, Kacsandi (I, II, III et IV) c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, sentence du 26 avril 2016, § 115). Il importe d'autant plus de se conformer à ces principes et conditions que la période probatoire marque un moment difficile dans le parcours professionnel des agents concernés, tant en termes d'adaptation aux besoins et aux politiques de l'Organisation qu'en raison de la précarité inhérente à leur situation.

95. L'exercice d'un pouvoir discrétionnaire par l'Organisation doit toujours s'exercer dans la légalité. Sans doute, en cas de contestation, le Tribunal ne peut-il substituer son appréciation à celle de l'administration. Cependant, il a le devoir de contrôler la légalité de la décision entreprise. Il appartient ainsi au Tribunal « d'examiner non seulement si cette décision émane d'un organe compétent et si elle est régulière en la forme, mais aussi si la procédure a été correctement suivie et, au regard de la légalité interne, si l'appréciation de l'autorité administrative a tenu compte de tous les éléments pertinents, si des conclusions erronées n'ont pas été tirées des pièces du dossier, ou enfin s'il n'y a pas eu détournement de pouvoir » (voir, notamment, TACE, recours n° 226/1996, Zimmermann c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 24 avril 1997, § 37 ; TACE, recours n° 539/2013, Andrea c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 31 janvier 2014, § 50; TACE, recours n° 671/2020, Nectoux c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 21 octobre 2021, § 48).

96. Au vu de ce qui précède, le Tribunal entamera à présent l'examen des moyens soulevés par la requérante à l'appui de son recours. Dans la mesure où certains de ses griefs présentent des liens de connexité, ils pourront être examinés conjointement.

i. Sur l'erreur de droit

97. S'agissant du moyen tiré de l'erreur de droit, il a été observé (voir paragraphe 86) que la motivation de la décision contestée comprend deux volets en ce sens qu'elle s'appuie autant sur des insuffisances des compétences professionnelles de la requérante, que sur des

insuffisances de comportement. Le fait que les insuffisances de comportement n'ont été évoquées, pour la première fois, qu'au stade de la réponse à la réclamation administrative n'est pas en soi constitutif d'une erreur de droit, puisqu'il est du pouvoir du Secrétaire Général, lors du réexamen de la situation du réclamant, de prendre en compte des éléments de droit ou de fait nouveaux, ou de modifier ou compléter la décision initiale. Il revient, néanmoins, au Tribunal de vérifier qu'en agissant de la sorte, l'Organisation n'a pas fait un usage inapproprié de son pouvoir discrétionnaire et que les droits de l'agent concerné ont été respectés.

98. En l'espèce, le Tribunal observe qu'au cours de sa période probatoire, la requérante a été soumise à un processus d'évaluation visant autant ses compétences professionnelles et techniques, que son comportement et son attitude au travail. Cela ressort clairement de ses rapports d'évaluation qui contiennent des commentaires portant également sur l'adhésion aux valeurs essentielles du professionnalisme, de l'intégrité et du respect, que sur la capacité à travailler en équipe et à coopérer. La jurisprudence pertinente a confirmé à ce sujet que les lacunes en matière de compétences interpersonnelles peuvent être légitimement prises en considération lors de l'établissement du rapport annuel de performance (voir Tribunal administratif du Fonds monétaire international (IMFAT), jugement n° 1997-1 du 22 août 1997, Ms « C » c/ FMI, et jurisprudence citée).

99. Dès le premier rapport d'évaluation de la requérante, la requérante avait en effet été encouragée à améliorer ses compétences en matière d'analyse juridique, en prêtant une plus grande attention aux détails, et à faire preuve d'une plus grande flexibilité pour s'adapter aux exigences du poste ainsi qu'aux besoins et aux priorités de l'équipe. Les jugements critiques portés sur la performance et le comportement de la requérante furent réitérés, de façon plus sévère, dans le second rapport d'évaluation. Ce dernier rapport souligna que la progression attendue de la part de la requérante concernant en particulier sa capacité à effectuer des tâches plus complexes ne s'était pas avérée au cours de la seconde période de référence, ce qui aboutit au constat que des améliorations étaient soit souhaitables, soit requises, pour quatre des cinq compétences répertoriées.

100. Le Tribunal relève par ailleurs qu'avant de parvenir à son avis en soutien d'une décision de non-confirmation de l'engagement de la requérante, le Comité de suivi des nominations a longuement débattu des problèmes de performance de la requérante, autant sous l'angle de ses compétences d'analyse juridique que de sa capacité à établir des relations de travail basées sur la confiance, le respect de sa hiérarchie, le travail d'équipe et la bonne coopération.

101. Dans un tel contexte, et compte tenu du pouvoir d'appréciation des évaluateurs dans les jugements portés sur le travail des personnes qu'ils ont la charge d'évaluer, le Tribunal parvient au constat que les appréciations de fait retenues pour motiver la décision contestée, et qui ont trait aux insuffisances des compétences professionnelles et du comportement de la requérante, sont étayées à suffisance de droit. Le fait de ne pas avoir mentionné les difficultés de comportement de la requérante dans la décision initiale de mettre fin à son emploi ne constitue pas, en soi, la preuve du contraire. En tout état de cause, ce fait ne suffit pas à démontrer que la motivation réelle de la non-confirmation de la requérante dans son emploi serait étrangère aux motifs explicités dans la décision contestée.

102. Le Tribunal rappelle également que, sous certaines conditions, la motivation d'une décision faisant grief peut être complétée au stade du rejet de la réclamation administrative, pour autant que les éléments d'explication fournis au requérant dans le cadre de cette

contestation lui ont permis d'exercer ses droits, notamment son droit de recours devant le tribunal compétent, et de défendre ses intérêts en connaissance de cause (TACE, recours n° 743/2024, B. S. c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, jugement du 25 novembre 2024, § 56, et jurisprudence citée). Dans la mesure où la requérante se plaint de ne pas avoir eu l'occasion de s'exprimer sur les motifs mentionnés pour la première fois dans le rejet de sa réclamation administrative, le Tribunal constate non seulement que la requérante a été en position de s'exprimer à ce sujet lors de ses évaluations, en consignant ses commentaires détaillés dans les formulaires dédiés, mais aussi qu'elle a eu la possibilité de les contester d'abord dans sa réclamation administrative et ensuite, devant le Tribunal, en soulevant plusieurs griefs à cet égard.

103. Au vu de ce qui précède, le Tribunal parvient à la conclusion que le moyen de la requérante tiré d'une erreur de droit n'est pas fondé.

ii. Sur l'obligation de bonne foi et le respect de la dignité de la requérante

104. Par son deuxième moyen, la requérante reproche à l'Organisation un manquement à son obligation d'agir de bonne foi et de respecter la dignité des membres du personnel. Ce moyen est composé de quatre branches.

Partialité de l'évaluation

105. Pour ce qui est du grief de partialité et de parti pris que la requérante adresse à l'encontre de sa N+1, le Tribunal constate que la lecture des rapports d'évaluation fait émerger un désaccord évident entre la requérante et sa manager au sujet de l'appréciation de sa performance. Le Tribunal constate également la dureté du ton employé par la manager de la requérante pour formuler certains de ses propos. Il ressort de ces rapports que la N+1 de la requérante lui reprochait de ne pas reconnaître son autorité, notamment en raison d'une incapacité à accepter des critiques constructives. Le Tribunal rappelle cependant que le principe de l'impartialité ne va pas jusqu'à empêcher un supérieur hiérarchique qui aurait des divergences avec son subordonné de l'évaluer (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), jugement n° 1444 du 6 juillet 1995, Moosai, considérant 11 ; TAOIT, jugement n° 2077 du 12 juillet 2001, D'Arcangelo, considérant 15). Si l'on ne peut exclure que de telles divergences puissent créer une certaine irritation chez le supérieur hiérarchique, cette éventualité n'implique pas, en tant que telle, que ce dernier ne soit plus en mesure d'apprécier objectivement les mérites de l'intéressé (Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, affaire F-64/13, arrêt du 30 juin 2015, Z c/ Cour de justice de l'Union européenne, point 71 et jurisprudence citée).

106. Dans le même temps, le Tribunal relève que la N+1 de la requérante a tempéré ses opinions négatives en reconnaissant les efforts déployés par celle-ci ainsi que les points forts de sa performance. Le Tribunal observe, en particulier, que dans le premier rapport d'évaluation les commentaires de la N+1 ont pris en compte le fait que la requérante en était encore à ses débuts et que ses erreurs pouvaient être considérées « comme faisant partie du processus d'apprentissage normal ». La requérante elle-même, dans ce rapport, a tenu à remercier sa N+1 « pour sa disponibilité et ses conseils avisés qui [lui] ont permis d'appréhender plus efficacement la Convention ». Le Tribunal relève en outre que les évaluations portées se basent sur des éléments précis et circonstanciés.

107. En tout état de cause, le Tribunal constate que les allégations de partialité formulées par la requérante reposent essentiellement sur des hypothèses, voire de simples soupçons. À cet égard, la requérante soutient qu'elle aurait été pénalisée en raison de sa préférence pour le français, sa supérieure hiérarchique (N+1) n'étant pas en mesure de corriger ses travaux dans cette langue. Toutefois, ces affirmations ne sont étayées par aucun élément du dossier, lequel tend plutôt à démontrer la réticence de la requérante à se conformer aux consignes de sa hiérarchie sur ce point. Le Tribunal relève à cet effet que l'avis de vacance de l'emploi ayant conduit au recrutement de la requérante exigeait une très bonne connaissance de l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe, sans autre précision. Dans son acte de candidature, la requérante avait indiqué le même niveau de connaissance linguistique pour l'anglais et le français. Dans ces circonstances, l'absence d'indication d'une préférence pour une langue particulière dans l'avis précité n'a pas pu avoir pour effet de laisser à la requérante la prérogative de choisir elle-même sa langue de travail. Le Tribunal relève en outre que l'évaluation négative de la performance de la requérante a porté sur un ensemble de compétences (voir paragraphe 99), sans se limiter spécifiquement à ses compétences linguistiques.

108. S'il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle de l'Organisation quant à l'opportunité d'exiger de la requérante qu'elle privilégie, dans l'intérêt du service, l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe plutôt que l'autre, il lui revient néanmoins d'examiner si l'Organisation n'a pas excédé les limites de son pouvoir discrétionnaire en la matière. Or, le choix de la hiérarchie de la requérante pour l'anglais ne saurait être considéré comme un choix arbitraire ou déraisonnable, eu égard au fait – non contesté par la requérante – que l'anglais était la langue de travail utilisée par les autres membres de l'unité arménienne du Greffe de la Cour. En outre, aucun élément du dossier ne révèle un détournement de ce pouvoir à des fins préjudiciables à la requérante. En tout état de cause, les allégations de cette dernière ne sauraient, à elles seules, constituer des indices objectifs, pertinents et concordants de l'existence d'une quelconque intention malveillante à son égard (TAOIT, jugement n° 4891 du 8 juillet 2024, T. (n° 24) c/ OEB, considérant 11).

109. Le Tribunal précise que la circonstance que la manager directe de la requérante ait été visée par la plainte pour harcèlement de la requérante ne saurait être, en dehors de toute autre circonstance, de nature à mettre en cause son impartialité (voir dans ce sens, Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, affaire F-81/11, arrêt du 19 juin 2013, BY c/ Agence européenne de la sécurité aérienne (AESA), point 59). Par ailleurs, le Tribunal observe que la requérante a introduit sa plainte le 19 février 2024, alors que sa N+1 lui avait auparavant déjà communiqué son intention de ne pas recommander la confirmation de son emploi au cours de l'entretien du 29 janvier 2024.

110. Quant à l'allégation de la requérante selon laquelle ni sa N+1, ni sa N+2, ni la cheffe de l'Administration de la Cour n'auraient dû participer à la procédure ayant abouti à son évaluation, le Tribunal estime qu'accepter un tel argument, en l'absence de tout indice révélant un quelconque parti pris de la part des personnes concernées, reviendrait à compromettre la garantie d'une appréciation adéquate des prestations et de la conduite de la requérante. En effet, ainsi que l'a souligné la jurisprudence pertinente (Tribunal de première instance des Communautés européennes, affaire T-285/04, arrêt du 13 juillet 2006, Andrieu c/ Commission, point 68), l'implication des supérieurs hiérarchiques dans les activités professionnelles des agents placés sous leur autorité est la seule à même de leur permettre de porter une appréciation aussi pertinente et éclairée que possible sur la performance de ces derniers.

111. De surcroît, le Tribunal ne discerne pas en quoi l'accomplissement par la directrice des Ressources humaines de ses responsabilités dans l'exercice de ses fonctions – en recevant la plainte pour harcèlement déposée par la requérante et en lui proposant, en conséquence, une affectation temporaire – serait de nature à remettre en cause son impartialité en tant que membre du Comité de suivi des nominations.

112. Au vu de ce qui précède, le grief tiré d'une prétendue partialité de l'évaluation de la requérante est non fondé, tout comme le grief tiré d'une violation du principe *patere legem quam ipse fecisti*.

Manquements de la hiérarchie pendant la période probatoire

113. Quant aux griefs de la requérante qui se rapportent au délai dans lequel elle a été avertie de la nécessité d'améliorer sa performance, le Tribunal se doit en premier lieu d'examiner la question de l'applicabilité au cas présent du paragraphe 510.12 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière. Le Tribunal note à ce propos que la procédure d'évaluation durant la période probatoire fait l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction. Ces dispositions se distinguent des dispositions générales relatives à l'évaluation des membres du personnels inscrites dans l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière. La *lex specialis* devant en l'espèce être considérée comme dérogeant à la *lex generalis*, le Tribunal examinera ce grief à l'aune des seules dispositions de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction.

114. Le Tribunal constate que dès son premier rapport d'évaluation, qui fut discuté le 5 octobre 2023 et transmis à la requérante le 18 octobre 2023, la requérante fut informée de ses défaillances, notamment dans les domaines de la connaissance du droit national et de l'analyse juridique. Ce rapport soulignait également des problématiques comportementales pour lesquelles une amélioration était souhaitable.

115. La fixation des objectifs pour la seconde période de référence de la requérante advint le 31 octobre 2023, soit à deux mois de distance par rapport au début de cette période, le 1er septembre 2023. En l'absence d'une norme imposant à l'Organisation le respect d'un délai précis, la question que le Tribunal se doit dès lors d'examiner est si le délai de deux mois dans la fixation des objectifs pour la seconde période de référence était raisonnable et s'il a pu nuire à la requérante. Dans l'examen de cette question, le Tribunal prend en compte les éventuelles circonstances particulières qui pourraient justifier les retards constatés (Tribunal de l'Union européenne, affaire T-281/01, arrêt du 6 juillet 2004, Huygens c/ Commission des Communautés européennes, point 59).

116. À ce sujet, il ressort des éléments du dossier que lors de l'entretien du 5 octobre 2023, les objectifs de la seconde période de référence furent évoqués en présence de la requérante, notamment pour ce qui concernait la nécessité qu'elle augmente sa part de travaux en anglais. Les éléments du dossier permettent également d'affirmer que lors de cet entretien, la requérante éprouva des difficultés à s'engager dans ce sens, comme en témoignent les courriels qu'elle envoya au cours du mois d'octobre à différents interlocuteurs au sein de l'Organisation.

117. Dans ce contexte, le Tribunal estime plausible l'affirmation du Secrétaire Général selon lequel le délai dans lequel les objectifs de la requérante pour la seconde période de référence ont été finalisés est à attribuer au temps pris pour parvenir à une entente commune entre la requérante et sa hiérarchie. Le Tribunal considère par conséquent que ces circonstances

particulières ont pu justifier ce délai. Il importe par ailleurs de relever que les objectifs de la requérante pour cette période sont demeurés pour l'essentiel inchangés par rapport à la période précédente et n'ont subi que des ajustements marginaux. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la requérante ne démontre pas avoir subi un préjudice du fait du délai en question.

118. Le Tribunal constate qu'à compter de la finalisation de ses objectifs pour la seconde période de référence, la requérante disposait d'un délai d'environ deux mois pour remédier à ses lacunes en s'alignant sur les axes de progression définis dans son premier rapport d'évaluation. La requérante reconnaît avoir bénéficié d'un suivi de la part de sa supérieure hiérarchique (N+1) durant cette période, sous diverses formes, notamment par le biais d'entretiens en présentiel, d'échanges de courriels et de corrections de travaux assorties de commentaires (« track changes ») explicitant les attentes de sa hiérarchie. Il n'est pas contesté qu'une part significative du travail accompli par la requérante (« 70 % de sa production relative aux affaires traitées en juge unique ainsi que 100 % de ses notes de référence portant sur les dossiers plus complexes ») a fait l'objet d'une révision avant la finalisation de sa seconde évaluation par sa supérieure hiérarchique directe.

119. Eu égard à ce qui précède, l'affirmation de la requérante selon laquelle les préoccupations de sa hiérarchie relatives à sa performance ne lui auraient pas été communiquées en temps utile apparaît dénuée de fondement. Compte tenu du suivi dont elle a bénéficié, la requérante ne pouvait ignorer le risque de ne pas être confirmée dans son emploi en cas d'insuffisance persistante de sa performance, et ce, indépendamment de l'absence d'un avertissement explicite en ce sens. En effet, la période probatoire implique par nature une incertitude quant à son issue, celle-ci étant directement conditionnée par le niveau de performance atteint par l'agent concerné.

120. Il en résulte que le grief de la requérante, selon lequel elle aurait été privée de la possibilité d'améliorer sa performance en raison de manquements imputables à sa hiérarchie au cours de la période probatoire, doit être écarté, de même que le grief tiré d'une violation du principe de bonne foi.

Prise de la décision contestée sans attendre les conclusions de la plainte pour harcèlement

121. Quant au grief de la requérante tiré d'une erreur de droit pour avoir mis fin à son engagement sans attendre les conclusions de sa plainte pour harcèlement, le Tribunal note que les allégations de harcèlement de la requérante étaient susceptibles de remettre en cause le caractère bien-fondé des évaluations de sa performance au cours de sa période probatoire, ainsi que la décision de mettre fin à son contrat prise sur le fondement de ses évaluations.

122. Le Tribunal note dans le même temps qu'aucune disposition du cadre règlementaire applicable ne prévoit la suspension de plein droit du délai pour prendre une décision sur la fin de l'engagement d'un agent lorsque le fondement d'une telle décision est remis en cause par le dépôt d'une plainte pour harcèlement. Par ailleurs, le Président du Tribunal a déjà constaté que la réglementation en vigueur ne lui donne pas non plus le pouvoir d'ordonner une telle suspension (TACE, ordonnance du Président du 30 décembre 2024, C. V. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, § 35). Dans l'état actuel de la réglementation, le Secrétaire Général était donc tenu de prendre une décision sans attendre les conclusions de la procédure de harcèlement.

123. Pour qu'une plainte pour harcèlement puisse être effective, il est impératif qu'il y ait un lien entre le résultat final de la procédure y relative et la décision sur la poursuite ou la fin de l'engagement de l'agent concerné. En l'espèce, nonobstant le fait que la Secrétaire Générale de l'époque avait déjà pris la décision, le 5 juin 2024, de rejeter la réclamation administrative de la requérante contre la décision de mettre fin à son engagement, elle aurait pu revenir sur cette décision au vu d'un résultat positif de la procédure sur la plainte de la requérante pour harcèlement. De même, si le Tribunal parvient à la conclusion que le recours de la requérante dans l'affaire n° 766/2024, dirigé contre la décision du Secrétaire Général notifiée le 21 octobre 2024 rejetant la réclamation administrative contre la décision de la directrice des Ressources humaines du 3 juillet 2024 de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement, est fondé, il incombera au Secrétaire Général d'en tirer les conclusions appropriées. La révision de la décision du 5 juin 2024 pourra dans ce cas être l'un des moyens possibles pour réparer le préjudice subi par la requérante (voir ordonnance précitée, § 36).

124. Il s'ensuit que ce grief n'est pas fondé.

Manque de respect pour la dignité de la requérante

125. S'agissant, en premier lieu, du grief relatif au non-respect de la dignité de la requérante, le Tribunal note que le retard pris à finaliser le second rapport d'évaluation de la requérante en raison de l'arrêt maladie de la requérante eut des répercussions sur le processus de finalisation de la décision contestée. Le rapport n'ayant été finalisé qu'au retour de la requérante de son arrêt maladie, il ne fut examiné par le Comité de suivi des nominations que le 24 avril 2024 et le Secrétaire Général adjoint ne prit sa décision de mettre fin à l'engagement de la requérante que le 29 avril 2024, soit la veille de l'expiration de son contrat. Une réunion avec la requérante fut organisée par la DRH le 30 avril 2024 pour l'informer en personne de cette décision. À la demande de la requérante, la DRH, par anticipation, lui communiqua le sens de la décision par courriel du 29 avril 2024. Les conditions n'étant pas réunies pour respecter le préavis d'un mois prévu au paragraphe 4130.3 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur l'entrée en fonction, la requérante bénéficia d'une indemnité compensatrice de préavis.

126. Le Tribunal ne voit pas en quoi la séquence des événements décrite précédemment a porté atteinte à la dignité de la requérante.

127. S'agissant, en second lieu, du grief relatif aux circonstances entourant la modification de son compte informatique, le Tribunal estime qu'il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la question de savoir si des irrégularités dans ce contexte pourraient donner lieu à une annulation de la décision contestée. Il constate que la clôture de son compte informatique à la Cour était la conséquence normale de son changement d'affectation au sein de l'Organisation, et il ne voit rien dans les circonstances entourant cette clôture qui aurait porté atteinte à sa dignité.

128. Ce grief n'est donc pas fondé.

III. EXAMEN DU RECOURS n° 762/2024

129. Par son recours n° 762/2024, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision ad personam n° 8805 visant sa mise à disposition, ainsi que la décision rejetant la réclamation administrative par laquelle elle a contesté cette décision. La requérante demande également le paiement d'une somme de 128 868,84 euros correspondant au montant du salaire qui aurait dû

lui être accordé si son contrat s'était déroulé jusqu'à son terme, soit jusqu'au 25 mars 2027, au titre du préjudice matériel subi et de la somme de 10 000 euros au titre du préjudice moral subi. Enfin, elle sollicite le paiement d'une somme de 4 200 euros au titre du remboursement des frais engagés pour la procédure.

130. Le Secrétaire Général, quant à lui, invite le Tribunal à déclarer le recours n° 762/2024 manifestement irrecevable, et à titre subsidiaire, mal fondé. Il oppose le caractère irrecevable des demandes d'indemnisation soumises par la requérante dans le cadre de ce recours, à défaut de les avoir formulées dans le cadre de sa réclamation administrative. Il ajoute qu'en tout état de cause, les demandes en réparation de la requérante ne sont ni fondées ni étayées et demande de débouter la requérante de sa demande de remboursement de frais de procédure.

A. Arguments des parties

1. La requérante

131. La requérante soumet que la proposition qu'elle a acceptée concernait son affectation temporaire au titre du paragraphe 580 de l'Arrêté du 22 décembre 2022 de la Secrétaire Générale relatif au personnel sur l'évolution de carrière, et ne précisait pas la durée de celle-ci. Dans la mesure où la décision ad personam n° 8805 visait une mise à disposition, cette décision lui fit nécessairement grief car, d'une part, son fondement juridique, à savoir le paragraphe 5110 de l'arrêté précité, n'était pas le même, et d'autre part, la durée de mise à disposition y était précisée.

132. Sur le fond, la requérante invoque, en premier lieu, l'incompétence de l'auteur de la décision ad personam n° 8805 du 15 avril 2024. En deuxième lieu, elle soutient que cette décision est entachée d'un défaut de motivation en droit ainsi que d'une erreur de droit, au motif qu'elle s'apparenterait en réalité à une mise à disposition, alors que la Politique sur le respect et la dignité au sein du Conseil de l'Europe prévoit une mutation vers un autre service. En troisième lieu, la requérante fait valoir que la décision en question aurait été prise en méconnaissance de son droit d'être entendue préalablement.

2. Le Secrétaire Général

133. Le Secrétaire Général oppose que la requérante ne justifie d'aucun intérêt direct et actuel à contester la décision litigieuse. S'agissant d'une mesure de protection prise à la suite de sa plainte formelle pour harcèlement à laquelle la requérante a expressément consenti en interrompant volontairement son arrêt de travail, la décision en question ne lui a causé aucun préjudice. La réclamation que la requérante a introduite à son encontre, ainsi que son recours, sont en conséquence irrecevables pour défaut d'un intérêt direct et actuel à agir.

134. De l'avis du Secrétaire Général, ce dont se plaint en réalité la requérante est le fait que son affectation temporaire n'ait pas été accompagnée d'une prolongation ou d'un renouvellement de son CDD qui devait arriver à échéance le 30 avril 2024. Or, la requérante a contesté la décision de mettre fin à son engagement à l'échéance de son CDD par le biais de son recours n° 761/2024, et c'est dans le cadre de cet autre recours, que tous ces griefs à ce sujet devraient être examinés.

135. Quant au bien-fondé du recours, le Secrétaire Général maintient que la décision ad personam n° 8805 du 15 avril 2024 a été adoptée conformément au droit et aux principes

applicables en la matière, en tant que mesure de protection à la suite de sa plainte formelle pour harcèlement.

136. Le Secrétaire Général soumet que la liste des mesures de protection que l'Administration peut appliquer en vertu de l'article 7.4.9. de la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe n'est pas exhaustive. Le transfert de la requérante vers une autre entité de l'organisation a été discuté dans le cadre de sa plainte pour harcèlement, et le choix des termes dans la décision du 14 avril 2024 pour décrire son transfert s'explique par le fait que son salaire continuerait à être payé par le Greffe de la Cour, étant donné que le service vers lequel elle a été transférée ne disposait pas d'un poste vacant correspondant au profil requis. Le Secrétaire Général soutient en outre que le directeur général de l'Administration était compétent pour prendre la décision concernant le transfert de la requérante. Quant à la motivation de la décision et la possibilité dont a bénéficié la requérante pour exprimer son point de vue à ce sujet, à la suite de sa discussion avec la directrice des Ressources humaines, il devait être clair pour elle quels étaient les fondements juridiques et les raisons de cette décision. Il lui était également possible d'adresser d'autres questions à l'Administration, ce dont elle ne s'est pas prévalue.

B. L'appréciation du Tribunal

137. Le Tribunal rappelle que pour être recevable, un recours doit être introduit par une personne ayant un intérêt à agir et visant une décision susceptible de faire l'objet d'un recours. Afin d'établir son intérêt à agir, le requérant doit démontrer que la décision contestée lui fait grief, dans le sens qu'elle a des conséquences négatives sur sa situation juridique (TACE, recours n° 603/2019, Ana c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 22 octobre 2019, § 45 ; TAOIT, jugement n° 4296 du 24 juin 2020, M. c/ OIAC, considérant 6).

138. En l'espèce, le Tribunal constate que par suite de la décision de l'affecter dans une autre entité, la requérante a été en condition de reprendre son travail alors qu'elle était en arrêt maladie et de poursuivre son emploi dans le cadre de son CDD jusqu'à l'expiration de celui-ci. La requérante bénéficia ainsi d'une mesure à laquelle elle avait consenti et qui visait à la protéger suite à sa plainte pour harcèlement.

139. Le Tribunal constate, en outre, que la requérante ne démontre pas en quoi cette décision lui aurait causé un préjudice, qu'il soit d'ordre financier ou autre, ni en quoi elle aurait affecté son statut au sein de l'Organisation. Elle n'a pas non plus soutenu, et encore moins établi, que l'annulation de la décision, telle que sollicitée dans son recours, lui procurerait un quelconque avantage. À cet égard, il convient de souligner que l'annulation demandée ne saurait avoir pour effet de prolonger sa période probatoire ni de renouveler son CDD au-delà de son échéance.

140. Il s'ensuit que le recours doit être déclaré irrecevable pour défaut d'intérêt à agir.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Ordonne la jonction des recours ;

Déclare le recours n° 761/2024 irrecevable en ce qu'il vise la prolongation de la période probatoire de la requérante ainsi que le refus de paiement de 21,5 jours de congés payés non pris ;

Déclare le recours n° 761/2024 recevable au surplus mais non fondé ;

Déclare le recours n° 762/2024 irrecevable ;

Décide que chaque partie supportera ses propres frais.

Rendu par le Tribunal le 25 mars 2025, le texte français faisant foi.

La Greffière du Tribunal administratif	Le Président du Tribunal administratif
Christina Olsen	Paul Lemmens