

Recours n^{os} 768/2025 et 772/2025

C. V. (I et II)

c/

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

JUGEMENT

22 janvier 2026

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

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

INTRODUCTION

1. Le recours n° 768/2025 a pour objet la contestation de la décision mettant fin à l'engagement de la requérante à l'issue de sa période probatoire en 2024.
2. Le recours n° 772/2025 a pour objet la contestation de la décision de ne pas donner suite à la plainte formelle pour harcèlement que la requérante avait introduite à l'encontre de sa manager directe.

EN FAIT

3. La requérante, C. V., est une ancienne agente de l'Organisation qui fut employée sur la base de trois contrats à durée déterminée successifs (ci-après « CDD ») du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2024, au sein de la Direction européenne de la qualité du médicament et des soins de santé (ci-après « EDQM », abréviation de la dénomination anglaise), en tant qu'assistante scientifique de grade B4.
4. Le premier CDD de la requérante, qui était renouvelable, fut conclu suite à sa sélection dans le cadre de la procédure de recrutement externe n° e20/2020 et s'étendit du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2023, couvrant deux années de période probatoire. Cet emploi relevait d'un profil à rotation périodique soumis à une durée maximale d'emploi de cinq ans.
5. Durant cette période probatoire, les performances de la requérante firent l'objet de quatre rapports d'évaluation par ses supérieurs hiérarchiques. La période probatoire étant jugée satisfaisante, la requérante signa un deuxième CDD prolongeant son engagement pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} avril 2023 jusqu'au 31 mars 2026, date à laquelle la durée maximale d'emploi de cinq ans devait être atteinte.
6. Le 11 mai 2023, une nouvelle procédure de recrutement externe fut publiée pour le recrutement d'assistants scientifiques de grade B4 au sein de l'EDQM (avis de vacance n° e9/2023). En raison d'un changement d'approche au sein de l'Organisation, la position d'assistant scientifique passa d'un profil à rotation périodique à un emploi permanent et donc non plus soumis à une durée maximale d'emploi. La requérante déposa sa candidature et prit part à la procédure de sélection.

7. À la suite de sa réussite à ce concours, la requérante conclut un nouveau CDD pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, correspondant à une nouvelle période probatoire d'un an.

8. Dans le cadre de cette nouvelle période probatoire, un premier rapport d'évaluation fut établi pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 30 avril 2024 (ci-après « première période de référence »). Ce rapport releva des difficultés de la requérante s'agissant de son rendement, de la qualité de ses rapports, ainsi que de ses relations avec sa manager directe (ci-après « N+1 »). Auparavant, depuis le 1^{er} juillet 2023, une des agentes superviseuses de grade B5 de l'équipe de la requérante avait été désignée pour être sa manager directe, alors que son ancien manager direct de grade A3 était devenu son manager superviseur (ci-après « N+2 »).

9. Le second rapport d'évaluation couvrant la période du 1^{er} mai au 31 août 2024 (ci-après « seconde période de référence ») conclut que si la requérante avait atteint ses objectifs sur un plan quantitatif et qualitatif dans les dossiers les plus simples, il subsistait toutefois des problèmes importants concernant la qualité de son travail sur les dossiers plus longs et plus complexes.

10. Le 16 septembre 2024, suivant les recommandations des N+1 et N+2 de la requérante, la directrice de l'EDQM, en tant que cheffe de l'entité administrative principale d'appartenance de celle-ci, recommanda de ne pas confirmer son engagement à l'issue de sa période probatoire.

11. Le 30 septembre 2024 et le 4 novembre 2024, le Comité de suivi des nominations examina le dossier de la requérante et recommanda, par un vote à la majorité des voix (deux en faveur et une abstention) de ne pas confirmer l'engagement de la requérante.

12. Le 25 novembre 2024, le Secrétaire Général adjoint, par délégation du Secrétaire Général, suivit l'avis du Comité de suivi des nominations et prit la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante. La requérante fut informée de cette décision et des motifs y afférents par un mémorandum de la directrice des Ressources humaines daté du 27 novembre 2024, lequel confirma l'expiration de son contrat le 31 décembre 2024. La décision du 25 novembre 2024 constitue l'objet du recours n° 768/2025.

13. Le 2 décembre 2024, la requérante déposa une plainte formelle pour harcèlement moral à l'encontre de son N+1. À la suite de cette plainte, la directrice des Ressources humaines ordonna l'ouverture d'une enquête qui fut confiée à des investigateurs externes spécialisés en matière de harcèlement.

14. Le 20 décembre 2024, la requérante introduisit une réclamation administrative à l'encontre de la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période probatoire.

15. Le même jour, elle adressa au Tribunal une demande de suspension de l'exécution de cette décision, qui fut rejetée par une [ordonnance du Président du Tribunal du 30 décembre 2024](#).

16. Le 31 décembre 2024, l'engagement de la requérante au sein de l'Organisation prit fin.

17. Le 23 janvier 2025, la requérante fut entendue par les investigateurs dans le cadre de l'enquête sur sa plainte formelle pour harcèlement.

18. Le 27 janvier 2025, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative de la requérante du 20 décembre 2024 au motif qu'elle était dépourvue de fondement.

19. Le 10 février 2025, les investigateurs communiquèrent leur rapport d'investigation à la directrice des Ressources humaines. Ces derniers conclurent à l'absence de faits susceptibles de constituer une situation de harcèlement.

20. Par un mémorandum daté du 14 février 2025, la directrice des Ressources humaines informa la requérante de sa décision de ne pas donner suite à sa plainte formelle pour harcèlement moral. À cette occasion, la directrice des Ressources humaines transmet également le rapport d'investigation à la requérante. La décision du 14 février 2025 constitue l'objet du recours n° 772/2025.

21. Le 17 février 2025, la requérante adressa à la directrice des Ressources humaines une demande par laquelle elle faisait valoir que l'investigation menée était incomplète et qu'il convenait de la poursuivre afin de prendre en compte les griefs exposés dans sa plainte. La directrice des Ressources humaines y répondit par courriel du 21 février 2025 dans lequel elle confirma que l'investigation avait été menée de manière régulière, en prenant en compte toutes les informations nécessaires pour garantir le bien-fondé des conclusions des investigateurs.

22. Le 14 mars 2025, la requérante déposa une réclamation administrative contestant la décision de la directrice des Ressources humaines de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement. Cette réclamation fut rejetée par décision du Secrétaire Général du 14 avril 2025 au motif qu'elle était dépourvue de fondement.

PROCÉDURE

23. La requérante a introduit le 1^{er} avril 2025 un premier recours à l'encontre de la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période probatoire et le 18 juin 2025 un second recours à l'encontre de la décision de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement. Le premier recours a été enregistré sous le numéro 768/2025, alors que le second recours a été enregistré sous le numéro 772/2025.

24. Le 2 juin 2025 et le 29 août 2025, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant respectivement le premier et le second recours.

25. Le 20 juin 2025, la requérante a déposé un mémoire en réplique concernant le premier recours.

26. Le 8 juillet 2025, le Secrétaire Général a déposé un mémoire en duplique concernant le premier recours. À cette occasion, il a versé au dossier la version intégrale du rapport d'évaluation d'un autre assistant scientifique en soutenant le caractère confidentiel de cette pièce.

27. Une audience publique dans les deux affaires a eu lieu le 16 octobre 2025 au Palais de l'Europe à Strasbourg. La requérante était représentée par Maître Juliette Huss-Clarac, avocate au barreau de Strasbourg. Le Secrétaire Général était représenté par Sania Ivedi, cheffe de la

Division du contentieux, assistée de Benno Kilian, chef du Service du conseil juridique et du contentieux et de Suzanne Paulus, conseillère juridique au sein du même service.

EN DROIT

I. LE CADRE JURIDIQUE PERTINENT

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

- en ce qui concerne la période probatoire des agents nommés à la suite d'une procédure de recrutement :

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

470. ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE

470.1 Les agent-e-s sont engagé-e-s pour une durée déterminée initiale d'au moins un an.

470.2 Cette durée d'engagement initiale peut être prolongée et le contrat initial peut être renouvelé, une ou plusieurs fois, pour une nouvelle durée déterminée, dans la limite d'une durée totale de service de quatre ans.

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

(...)

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.

(...)

4120.5 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.

(...)

Guide sur l'évaluation de la performance
élaboré par la Direction générale de l'Administration
(Direction des ressources humaines)

V. La fixation des objectifs

La fixation d'objectifs intervient au plus tard deux semaines après la prise de fonctions quel que soit le type de contrat.(...)

- en ce qui concerne la période d'essai pour les agents nommés à un nouvel emploi à l'issue d'une procédure de recrutement externe :

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

Nominations à d'autres grades

5100.4 L'agent-e titulaire d'un contrat sans date de fin ou à durée indéterminée qui est nommé-e à un nouvel emploi à l'issue d'une procédure de recrutement externe est initialement nommé-e pour une période d'essai d'un an.

5100.5 Si, à l'issue de la période d'essai, la nomination de l'agent-e n'est pas confirmée, il-elle est affecté-e à un emploi correspondant à la catégorie et au grade qu'il-elle occupait avant sa nomination au nouvel emploi et bénéficie d'un avancement d'échelon équivalent à celui qu'il-elle aurait obtenu s'il ou si elle n'avait pas été nommé-e à ce nouvel emploi. (...)

- en ce qui concerne la période d'essai pour les agents qui changent de catégorie à l'issue d'un concours interne :

Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur la classification des emplois

340. PASSAGE ENTRE CATÉGORIES

340.1 L'agent-e qui est titulaire d'un contrat sans date de fin ou d'un contrat à durée indéterminée, et qui a été employé-e dans la même catégorie pendant au moins six ans, a le droit de se porter candidat-e à un concours interne pour un emploi vacant dans une catégorie autre que celle qu'il-elle occupe actuellement.

340.2 Une période d'essai est obligatoire pour les agent-e-s qui changent de catégorie à l'issue d'un concours interne.

340.3 Si, à l'issue de la période d'essai, le-la Secrétaire Général-e décide de ne pas confirmer la nomination de l'agent-e, il-elle est affecté-e à un emploi ayant le grade occupé avant cette nomination. (...)

- en ce qui concerne la procédure applicable en cas d'allégation de harcèlement :

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

4. Comportements irrespectueux

4.1. Un comportement irrespectueux qui ne saurait être toléré par l'Organisation consiste en une forme quelconque de conduite, physique, verbale ou non verbale, en ligne ou hors ligne, y compris les actions, les mots écrits ou prononcés et les gestes, qui est abusive, offensante, humiliante, dégradante ou intimidante à l'égard d'une autre personne et qui porte atteinte à sa dignité. (...)

4.4. Ne constituent pas un comportement irrespectueux : l'application légitime des politiques de l'Organisation, les pratiques de management justes et raisonnables ou la critique justifiée et constructive du travail d'une personne.

4.5. Les comportements irrespectueux vont de la conduite inacceptable au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Le harcèlement est la forme la plus flagrante de comportement irrespectueux et il est considéré par l'Organisation comme une faute grave qui peut, si elle est établie, être sanctionnée par la résiliation du contrat. (...)

Harcèlement

4.6. Le harcèlement consiste en toute conduite ou tout comportement (incluant les modes d'organisation du travail) de nature indésirable, offensante ou abusive qui est répété, durable ou systématique et qui, de façon intentionnelle ou non, porte atteinte à la dignité, à l'intégrité, au bien-être ou à la sécurité de l'emploi de la personne visée et/ou crée un environnement de travail humiliant, intimidant ou hostile. (...)

Directeur ou directrice des Ressources humaines

5.11. Outre la supervision des actions de la Direction des Ressources humaines, telles que décrites ci-dessus, le directeur ou la directrice est la personne de contact pour les signalements et les plaintes au titre de la présente politique. (...)

Procédure consécutive à une plainte formelle

7.4.1. (...) Afin de permettre à l'Organisation d'enquêter correctement et efficacement sur les faits susceptibles de constituer du harcèlement, une plainte formelle doit être déposée dès que possible et, en tout état de cause, au plus tard dans les deux ans suivant la dernière occurrence des actes allégués de harcèlement. Les plaintes doivent être déposées par écrit et justifiées dans toute la mesure du possible. (...)

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. (...) Si, en revanche, le rapport d'investigation établit un comportement contraire à la présente politique, il est transmis, accompagné des commentaires de la personne accusée, au Secrétaire Général·e. Le Secrétaire Général·e procède alors conformément à l'article 12 du Statut du personnel et aux Arrêtés d'application relatifs au personnel. (...)

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

(...)

Objet

(...)

3. Le processus d'investigation a pour but d'examiner et de déterminer la véracité des allégations ou d'autres indications d'actes répréhensibles, y compris lorsqu'ils sont commis par des membres du Secrétariat (et qui, s'ils sont établis, peuvent être considérés comme des fautes) ou par d'autres personnes dans le cadre de projets et d'activités organisés et/ou financés par l'Organisation.

4. Tout processus d'investigation mené en vertu du présent Arrêté est de nature administrative. (...)

5. Le présent Arrêté a pour objet de veiller à ce que le processus d'investigation sur les allégations d'actes répréhensibles concernant le personnel, les fonds et/ou ressources du CdE soit mené de manière cohérente et systématique. L'Arrêté vise en outre à garantir que le processus d'investigation est mené de manière objective et impartiale dans le respect des normes internationales applicables en matière d'investigation.

6. Les personnes qui mènent le processus d'investigation doivent faire preuve d'objectivité, d'impartialité, d'indépendance et d'équité tout au long de celui-ci et exercer leurs activités avec professionnalisme et en satisfaisant aux exigences d'intégrité les plus strictes. (...)

Champ d'application

(...)

9. L'Arrêté s'applique à toutes les activités que mènent la [Direction de l'Audit interne, de l'Évaluation et de l'Investigation (DIO)] et la Direction des Ressources humaines (DRH) pour traiter les signalements d'actes répréhensibles portant atteinte à l'Organisation, conformément à la Politique *Speak Up*, à la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe et à tout autre instrument juridique applicable. Les références faites dans le présent document aux fonctions ou responsabilités du directeur ou de la directrice de la DIO peuvent concerner également *mutatis mutandis* les fonctions ou responsabilités du directeur ou de la directrice des Ressources humaines, le cas échéant, conformément aux instruments juridiques susmentionnés.

10. Le présent Arrêté s'applique également à tout processus d'investigation mené par des investigateurs ou investigatrices externes engagé-e-s (...) par le directeur ou la directrice des Ressources humaines en réponse à des allégations de harcèlement, en vertu de la Politique sur le respect et la dignité. Les clauses de tout contrat conclu entre ces investigateurs ou investigatrices externes et l'Organisation font expressément référence au présent Arrêté. (...)

Confidentialité

25. Le processus d'investigation est confidentiel. Les informations recueillies dans ce cadre ne sont accessibles qu'au directeur ou à la directrice de la DIO et aux personnes qui mènent le processus. L'accès à des informations spécifiques peut être accordé, si nécessaire, à la personne faisant l'objet de l'investigation ou à d'autres personnes suivant l'affaire.

26. Les informations recueillies au cours du processus d'investigation sont traitées de manière confidentielle par l'ensemble des personnes concernées et ne sont communiquées qu'en cas de nécessité, conformément au présent Arrêté et à toute autre disposition réglementaire et politique applicables. (...)

28. Cela étant, toute personne invitée à un entretien dans le cadre d'un examen préliminaire ou d'une investigation peut solliciter le soutien et les conseils d'un-e membre du Secrétariat de son choix, à condition qu'il-elle n'ait aucun lien avec l'affaire, de membres de sa famille proche, d'un-e professionnel-le de santé et/ou, à ses frais, d'un-e conseiller-ère juridique. Le fait de chercher soutien et conseils de cette manière ne constitue pas une violation de la confidentialité aux fins du présent Arrêté. (...)

Ouverture d'une investigation

(...)

50. Le directeur ou la directrice de la DIO peut également avoir recours à des investigateurs ou investigatrices externes, s'il-elle considère que leurs services sont requis ou si les dispositions réglementaires de l'Organisation le prévoient. Lorsque des activités d'investigation doivent être menées par des investigateurs ou investigatrices externes, la DIO leur donne les instructions, les supervise et les informe des normes de l'Organisation relatives à la conduite des investigations. La DIO fixe également un délai pour la présentation du rapport des investigateurs ou investigatrices externes. (...)

54. Les personnes qui mènent l'investigation s'efforcent d'obtenir, d'examiner et de consigner tout élément de preuve qui pourrait sembler pertinent pour l'investigation. Elles font tout ce qui est raisonnablement possible pour vérifier et corroborer la véracité des informations obtenues afin que celles-ci puissent résister à un examen ultérieur et qu'elles atteignent le seuil requis par l'Organisation en matière d'établissement de la preuve. (...)

Preuves testimoniales

61. Les entretiens sont le principal moyen de recueillir des preuves testimoniales. (...)

(...)

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.

75. Pour déterminer si les allégations sont fondées aux fins d'une investigation, le niveau de preuve requis est celui de la preuve claire et convaincante.

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. (...)

81. Si les preuves ne sont pas suffisantes pour étayer les allégations, le directeur ou la directrice de la DIO remettra un rapport de clôture de l'investigation au Secrétaire Général. Dans la mesure du possible, le rapport de clôture, qui porte sur tous les aspects de l'investigation et en justifie les conclusions, ne contient pas d'informations qui pourraient servir à identifier quiconque, directement ou indirectement. Le directeur ou la directrice de la DIO informera également la personne faisant l'objet de l'investigation, par écrit, de la clôture de l'investigation et lui communiquera les conclusions sommaires du rapport de clôture. Dans la mesure du possible, la personne à l'origine de ou des allégations et, le cas échéant, le-la chef-fe de l'entité administrative principale concernée seront également informé-e-s de la clôture de l'investigation. (...)

II. JONCTION DES RECOURS

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

III. EXAMEN DU RECOURS n° 768/2025

A. Positions des parties

1. La requérante

30. Par son recours n° 768/2025, la requérante demande au Tribunal d'annuler, d'une part, la décision prise le 25 novembre 2024 par le Secrétaire Général adjoint, par délégation du Secrétaire Général, mettant fin à son engagement au sein de l'Organisation le 31 décembre 2024, et, d'autre part, la décision du 27 janvier 2025 par laquelle le Secrétaire Général rejette la réclamation administrative dirigée contre cette décision. La requérante demande également au Tribunal d'annuler les évaluations la concernant pour l'année 2024 et de prendre toutes les mesures pour permettre sa réintégration en sa qualité d'assistante scientifique de grade B4 au sein de l'EDQM.

31. La requérante demande en outre au Tribunal d'ordonner au Secrétaire Général de lui accorder la somme de 5000 euros en réparation du préjudice moral qu'elle affirme avoir subi en raison des irrégularités de la période probatoire de 2024. Elle demande aussi une somme correspondant au traitement qu'elle aurait perçu depuis le 1^{er} janvier 2025 jusqu'à sa réintégration dans ses fonctions, à titre de dommages et intérêts. À titre subsidiaire et en l'absence de réintégration, la requérante demande le versement d'une indemnité en réparation du dommage causé par la décision contestée, équivalente à 36 mois de traitement, soit 168 764 euros.

32. Enfin, la requérante demande le versement de la somme de 4000 euros en remboursement des frais engagés dans le cadre de la présente procédure.

33. À l'appui de son recours, la requérante invoque essentiellement quatre moyens : elle reproche à l'Organisation : (a) l'existence de contradictions entre les différents rapports d'évaluation, (b) la violation de la réglementation applicable en matière d'évaluation durant la période probatoire ainsi que les manquements de sa hiérarchie en termes d'aide managériale, (c) la violation du droit à l'égalité de traitement entre agents exerçant les mêmes fonctions au regard des objectifs fixés et (d) la violation du devoir de sollicitude.

(a) Premier moyen : contradictions entre les différents rapports d'évaluation de la requérante

34. En premier lieu, la requérante fait valoir que la décision contestée se fonde exclusivement sur les évaluations négatives émises durant sa période probatoire de 2024 par sa nouvelle N+1. Elle soutient que ces évaluations ne représentent que l'avis isolé de sa manager directe et qu'elles sont en contradiction directe avec ses évaluations antérieures.

35. À ce titre, la requérante s'appuie sur les évaluations émises par son précédent N+1 pendant les trois premières années d'emploi au sein de l'Organisation. Elle souligne qu'entre 2021 et 2023, son niveau de performance a toujours été jugé pleinement satisfaisant par son N+1 de l'époque, raison pour laquelle son premier engagement fut prolongé jusqu'au 31 mars 2026. La requérante ajoute qu'elle a continué à occuper le même emploi suite à son nouvel engagement à partir du 1^{er} janvier 2024, et que les exigences attendues pour cet emploi ainsi que les objectifs à atteindre sont restés identiques.

36. Dans son mémoire en réplique, la requérante insiste sur ses efforts déployés au cours de la période probatoire de 2024 qui attestent de l'engagement et de la proactivité dont elle a fait preuve, malgré les difficultés de communication avec son N+1.

37. Au vu de ces circonstances, la requérante remet en question le caractère objectif et impartial des évaluations émises en 2024 par son N+1 et rappelle que sur ce fondement, elle a introduit une plainte formelle pour harcèlement à son encontre.

(b) Deuxième moyen : violation de la réglementation en matière d'évaluation durant la période probatoire et manquements de la hiérarchie en termes d'aide managériale

38. Dans la première branche du moyen, la requérante soutient en premier lieu que ses supérieurs hiérarchiques ont violé la réglementation applicable, en omettant de prolonger sa période probatoire de six mois. Cette prolongation aurait été nécessaire eu égard aux contradictions précitées entre ses différentes évaluations, afin de vérifier le bien-fondé de ces appréciations.

39. La requérante reproche également à sa hiérarchie de ne pas avoir pris en compte son absence de trois semaines et demie pour raisons médicales en 2024, alors que cette absence aurait justifié une prolongation d'une durée équivalente de sa période probatoire.

40. Dans la même branche du moyen, la requérante soutient, en second lieu, que sa hiérarchie a manqué à ses obligations lors de l'organisation de la procédure d'évaluation, en raison de plusieurs retards l'ayant empêchée d'améliorer ses performances.

41. À ce titre, elle souligne que les objectifs de la première période de référence allant du 1^{er} janvier au 30 avril 2024 n'ont été fixés que le 21 février 2024. De même, les objectifs de la seconde période de référence allant du 1^{er} mai au 31 août 2024 n'ont été finalisés que le 10 juin 2024. La requérante critique également la finalisation tardive du premier rapport d'évaluation en date du 28 mai 2024. Celui-ci détaillait un plan d'action destiné à améliorer ses performances qui n'aurait jamais été effectivement appliqué, puisqu'il a été mis fin à son engagement trois mois plus tard, en septembre 2024.

42. Au titre de la seconde branche du moyen, la requérante reproche à sa hiérarchie d'avoir manqué à son obligation de lui apporter un soutien raisonnable pour lui permettre d'améliorer ses performances, alors que les difficultés rencontrées en raison du changement de son N+1 étaient connues de l'Organisation. Les insuffisances alléguées dans le soutien managérial seraient, selon la requérante, illustrées par l'absence de toute formation spécifique dont elle aurait pu bénéficier au cours de sa période probatoire en 2024. Sa hiérarchie ne lui aurait pas non plus fourni d'avertissements clairs sur les manquements qui lui étaient reprochés ni révisé ses objectifs pour lui confier des objectifs atteignables.

(c) Troisième moyen : inégalité de traitement entre agents exerçant les mêmes fonctions au regard des objectifs fixés

43. Par son troisième moyen, la requérante allègue l'existence d'une inégalité de traitement au regard de ses objectifs. Elle soutient que les objectifs qui lui ont été assignés en 2023 s'écartaient de ceux habituellement fixés à un agent en période probatoire, comme le montrerait la comparaison avec les objectifs, plus atteignables, qui lui avaient été fixés en 2021. Elle prétend en outre que ces objectifs étaient sensiblement plus exigeants que ceux assignés à d'autres assistants scientifiques de grade B4 nouvellement engagés ; il lui aurait notamment été demandé de traiter des dossiers complexes (« sister files » ou fichiers associés) qui ne leur étaient pas confiés. La raison de cette différence de traitement serait l'expérience de près de trois ans acquise par la requérante durant son premier engagement. Or, la décision contestée se fonde notamment sur les insuffisances alléguées de résultats de la requérante dans le traitement de ces dossiers complexes. Dans son mémoire en réplique, la requérante ajoute que cette situation inégalitaire a été aggravée par le fait d'avoir été soumise à deux périodes probatoires pour le même emploi et au même grade.

(d) Quatrième moyen : violation du devoir de sollicitude

44. Par son quatrième moyen, la requérante reproche à l'Organisation le fait que sa hiérarchie n'a pas mis en place des mesures d'amélioration au début de la période probatoire de 2024, alors qu'elle avait alerté le service médical et la Direction des ressources humaines dès le mois de mars 2024 au sujet des difficultés éprouvées à la suite du changement de N+1.

45. En outre, la requérante fait valoir qu'elle n'a pas bénéficié des mesures prévues au paragraphe 340.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois et au paragraphe 5100.5 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière, au titre desquelles elle aurait dû être affectée à un autre emploi suite à la décision contestée de ne pas la confirmer dans son engagement. Elle revendique l'applicabilité à son cas de ces dispositions du fait d'avoir été confirmée dans son emploi à la suite de la période probatoire réalisée dans le cadre de son premier engagement.

2. Le Secrétaire Général

46. Le Secrétaire Général invite, pour sa part, le Tribunal à déclarer le recours non fondé et à le rejeter, ainsi que l'ensemble des demandes qui y sont associées. S'agissant de la demande de la requérante visant la réparation du préjudice 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, cette demande n'est ni fondée ni étayée. En particulier, il observe que la demande de la requérante repose essentiellement sur des allégations de violation de la réglementation en vigueur 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) Sur les prétendues contradictions entre les différents rapports d'évaluation de la requérante

47. Le Secrétaire Général soutient qu'il n'existe pas de contradiction entre les rapports d'évaluation établis au cours des deux périodes probatoires de la requérante. Les appréciations émises dans le cadre de la première période probatoire ne seraient pas pertinentes pour déterminer les performances de la requérante dans le cadre de la seconde période probatoire. Il souligne à ce sujet une différence notable entre les procédures de recrutement n° e20/2020 et n° e9/2023, la seconde exigeant une expérience professionnelle minimale plus élevée pour y participer. En outre, le souci de la qualité ne constituait qu'une compétence souhaitable pour la première procédure de recrutement, tandis qu'il s'agissait d'une exigence indispensable pour la seconde. Il en découlait des exigences professionnelles plus strictes pour la seconde période probatoire par rapport à la première.

(b) Sur la prétendue violation de la réglementation en matière d'évaluation durant la période probatoire et les manquements de la hiérarchie en termes d'aide managériale

48. Le Secrétaire Général fait valoir en premier lieu que la prolongation de la période probatoire de six mois prévue par le paragraphe 4130.2.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction ne s'applique que lorsqu'un doute persiste sur la capacité de l'agent à satisfaire aux exigences de l'emploi, ce qui n'était pas le cas de la requérante. Ensuite, une prolongation n'est possible au titre du paragraphe 4120.5 de cet arrêté qu'en cas d'absence justifiée supérieure à un mois, alors que l'absence pour raisons médicales de la requérante n'avait été que de trois semaines et demie.

49. Quant aux délais allégués par la requérante concernant la procédure d'évaluation, le Secrétaire Général observe que les objectifs de la période probatoire de 2024 n'avaient que très peu évolué par rapport aux derniers objectifs fixés dans le cadre du premier engagement de la requérante. Celle-ci ne pouvait donc avoir aucune incertitude quant aux tâches à effectuer. Le Secrétaire Général considère en outre que leur révision n'était ni pertinente ni justifiée, car elle aurait été contraire aux besoins du service et aux exigences propres à l'emploi concerné. Il maintient également que les objectifs ont été fixés dans un délai non excessif, sans préjudice pour la requérante.

50. Concernant le prétendu défaut d'aide managériale, le Secrétaire Général rappelle que la requérante a été informée à plusieurs reprises, et en temps utile, de ses insuffisances, dans ses rapports d'évaluation ainsi que lors de ses échanges avec ses supérieurs hiérarchiques. Par ailleurs, elle a bénéficié de nombreuses formations dans le cadre de la période probatoire de 2024, de réunions d'équipe régulières, du coaching constant de ses managers sur chacun des rapports produits, ainsi que d'un plan d'action personnalisé. Il en conclut que l'encadrement fourni à la requérante était adéquat.

(c) Sur la prétendue inégalité de traitement entre agents exerçant les mêmes fonctions au regard des objectifs fixés

51. Le Secrétaire Général maintient que les objectifs fixés pour la requérante étaient identiques à ceux des assistants scientifiques du même grade recrutés à la suite du même concours (n° e9/2023). À l'appui de cette affirmation, il produit le rapport d'évaluation d'un assistant scientifique nommé au même grade dans le cadre de ce concours et ayant rejoint l'équipe 17 mois après la requérante. Ce concours exigeait une expérience pertinente d'au moins deux ans, si bien que les objectifs de la requérante ne faisaient que refléter les attentes inhérentes à son nouvel engagement. Par ailleurs, tous les agents dans la même situation que la requérante ont dû réaliser une seconde période probatoire. De plus, le traitement de dossiers complexes faisait déjà partie des objectifs à atteindre lors de la première période probatoire de la requérante.

52. Dans sa duplique, le Secrétaire Général relève que le présent recours ne porte pas sur la décision de soumettre la requérante à une seconde période probatoire et le grief tiré de cette circonstance est irrecevable à ce titre.

(d) Sur la prétendue violation du devoir de sollicitude

53. Le Secrétaire Général fait valoir que les allégations de la requérante portant sur le manque d'objectivité et d'impartialité de son N+1 ne sont ni étayées ni confirmées par le rapport d'investigation établi par les investigateurs à la suite de sa plainte formelle pour harcèlement. Il souligne que l'équipe chargée de superviser le travail de la requérante est restée la même, et que c'est pourtant cette même équipe qui, après avoir jugé sa performance satisfaisante lors du premier engagement, a conclu à des insuffisances au cours du second.

54. Le Secrétaire Général rappelle également que la requérante a bénéficié d'un accompagnement constant sous la forme de formations, d'entretiens réguliers avec sa hiérarchie et d'un plan d'action personnalisé, en sus des autres sources de soutien disponibles au sein de l'Organisation dont la médiation.

55. Enfin, le Secrétaire Général soumet que les paragraphes 340.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois et 5100.5 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière ne s'appliquent qu'aux agents titulaires d'un contrat sans date de fin ou à durée indéterminée concernés soit par un passage entre catégories soit par une nomination à un nouvel emploi d'un autre grade à l'issue d'un concours externe, ce qui n'était pas le cas de la requérante.

56. Au vu de ce qui précède, le Secrétaire Général conclut que la décision de ne pas confirmer la requérante dans son emploi était justifiée au regard de l'évaluation de sa performance et de sa conduite.

B. Appréciation du Tribunal

57. Par son recours n° 768/2025, 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.

58. 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, « [I]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 ».

59. 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 du pouvoir discrétionnaire de la partie défenderesse (voir Tribunal administratif de la Banque mondiale, [décision n° 10 du 8 octobre 1982](#), Salle c/ Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD), § 27).

60. Dans le même temps, les agents en période probatoire jouissent de droits et de garanties qui leur sont reconnus par les dispositions réglementaires applicables. Certaines de ces garanties peuvent également trouver leur fondement dans les principes généraux du droit. 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 (TACE, recours n^{os} 761-762/2024, L. D. (I et II), [jugement du 25 mars 2025](#), §§ 92 à 95).

61. L'exercice d'un pouvoir discrétionnaire par l'Organisation doit toujours s'exercer dans la légalité. Si le Tribunal ne peut substituer son appréciation à celle de l'administration, il a cependant le devoir de contrôler la légalité de la décision entreprise. Il appartient ainsi au Tribunal de « vérifier que la décision contestée émane d'une autorité compétente, qu'elle est régulière en la forme et qu'elle a été adoptée dans le respect de la procédure applicable. Il lui appartient également d'apprécier, au regard de la légalité interne, si l'appréciation de l'autorité administrative a tenu compte de tous les éléments pertinents et n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation (voir notamment TACE, recours n° 765/2024, L. Y. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, [jugement du 23 septembre 2025](#), § 38).

62. 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, étant précisé que les griefs relatifs au prétendu manque d'objectivité, voire harcèlement, de son N+1 seront examinés dans le cadre du recours n° 772/2025.

1. Sur les prétendues contradictions entre les différents rapports d'évaluation de la requérante

63. À titre liminaire, le Tribunal relève qu'à la suite de la participation de la requérante au concours n° e9/2023 (paragraphe 6), la conclusion d'un nouvel engagement au 1^{er} janvier 2024 a marqué une rupture dans son parcours professionnel. Si l'emploi de la requérante au titre de ce nouvel engagement est demeuré le même, son statut juridique a évolué. Elle est ainsi passée d'un CDD relevant d'un profil à rotation périodique, soumis à une période maximale d'emploi de cinq ans, à un CDD susceptible d'être converti, à terme, en contrat sans date de fin. Ce

changement de statut a entraîné l'imposition à la requérante d'une nouvelle période probatoire, en application des règles pertinentes. Dans ce contexte, l'aptitude de la requérante à satisfaire aux exigences de son emploi a été réévaluée au regard de sa performance dans le cadre de son nouvel engagement.

64. Le Tribunal rappelle « qu'il n'est pas, de manière générale, nécessairement contradictoire que le travail d'un fonctionnaire donne lieu à des évaluations successives différentes » (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) [jugement n° 2836 du 8 juillet 2009](#), considérant 13).

65. La requérante soutient toutefois que les différences constatées entre ses évaluations successives au cours de ses deux différents engagements permettraient de démontrer que l'appréciation portée sur sa performance en 2024 serait incohérente et injustifiée.

66. Le Tribunal constate que ces divergences d'appréciation trouvent une explication objective dans plusieurs éléments du dossier. Il ressort en effet des pièces versées que l'emploi de la requérante au titre de son nouvel engagement était soumis à des exigences accrues. En effet, l'avis de vacance n° e9/2023 exigeait au moins deux années d'expérience professionnelle pertinente, alors que l'avis de vacance n° e20/2020 relatif au premier engagement de la requérante n'exigeait qu'une « brève expérience professionnelle (au minimum 6 mois et au maximum 5 ans) ». Cette évolution a entraîné des attentes plus élevées en termes de capacité à traiter des dossiers plus complexes. En outre, l'équipe managériale chargée de suivre le travail de la requérante avait évolué. Dès le printemps 2023, son ancien manager direct est devenu son manager superviseur (N+2) et a été remplacé par l'une des deux superviseuses de grade B5. Or, l'appréciation négative formulée à l'issue de la seconde période probatoire repose en grande partie sur la difficulté de la requérante à s'adapter à ces évolutions, qu'il s'agisse de l'insuffisance de progression de ses compétences techniques ou de ses difficultés à suivre les instructions et conseils de sa hiérarchie dès la mise en place de la nouvelle structure managériale.

67. Le Tribunal relève en outre que, dès son premier engagement, au moment où la requérante était progressivement amenée à faire preuve d'une plus grande autonomie dans le traitement des dossiers plus complexes, certaines difficultés de performance s'étaient déjà manifestées, comme il ressort de son rapport d'évaluation couvrant la période de référence du 1^{er} avril 2023 au 31 décembre 2023. Si les objectifs assignés pour cette période avaient certes été atteints, ses supérieurs hiérarchiques y soulignaient néanmoins la nécessité pour la requérante d'améliorer sa capacité de planification dans la gestion de dossiers particulièrement exigeants. Au vu de cette circonstance, le Tribunal constate que l'argument tiré de l'existence d'une contradiction nette entre les rapports d'évaluation relatifs à son premier engagement et ceux établis au cours de son second engagement manque en fait.

68. À défaut pour la requérante d'avoir démontré l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation de sa performance au cours de sa seconde période probatoire, le premier moyen du recours n° 768/2025 n'est pas fondé.

2. *Sur la prétendue violation de la réglementation en matière d'évaluation durant la période probatoire et les manquements de la hiérarchie en termes d'aide managériale*

69. S'agissant de l'argument de la requérante selon lequel sa période probatoire aurait dû être prolongée de six mois, le Tribunal rappelle que le paragraphe 4130.2.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction ne prévoit une telle prolongation que « 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 ». L'appréciation de cette condition relevant du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, le Tribunal ne la censurera qu'en cas d'erreur manifeste.

70. En l'espèce, la hiérarchie de la requérante avait conclu que celle-ci avait atteint un plafond dans sa progression professionnelle, ne permettant pas de raisonnablement anticiper qu'elle serait en mesure de remédier aux insuffisances relevées dans sa performance et sa conduite. Ce constat étant largement étayé par les considérations figurant dans les rapports d'évaluation de la requérante, force est de constater que la recommandation de mettre fin à son engagement, plutôt que de prolonger sa période probatoire, était justifiée. Les éléments invoqués par la requérante, notamment les prétendues contradictions entre ses rapports d'évaluation, ne sont pas de nature à infirmer cette appréciation ni à établir qu'elle serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

71. Par ailleurs, l'absence pour maladie de la requérante n'ayant pas dépassé un mois, il n'y avait pas lieu de prolonger sa période probatoire au titre du paragraphe 4120.5 de l'arrêté précité. L'Organisation était en effet tenue de respecter les normes qu'elle avait elle-même édictées. En revanche, au titre de son devoir de sollicitude, il appartenait à la hiérarchie de la requérante de tenir compte de cette circonstance lors de l'évaluation de sa performance. Tel fut le cas, comme en témoignent les commentaires formulés par son N+1 dans le premier rapport d'évaluation établi au cours de sa seconde période probatoire.

72. Quant à la révision des objectifs de la requérante, les exigences de performance auxquelles l'agent en période probatoire doit répondre pour pouvoir être confirmé dans son emploi relèvent du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation à laquelle le Tribunal ne saurait se substituer. Le Tribunal note par ailleurs qu'à aucun moment au cours de sa période probatoire, la requérante n'a remis en cause les objectifs ou en a demandé la révision à la baisse, au motif qu'ils étaient inadéquats.

73. Quant aux délais dans le déroulement de la procédure d'évaluation, le Statut du personnel et ses arrêtés de mise en œuvre n'imposent pas de délais précis ni pour la fixation des objectifs, ni pour la finalisation des rapports d'évaluation d'un agent en période probatoire. En revanche, le paragraphe V du Guide sur l'évaluation de la performance prévoit un délai de deux semaines pour fixer ces objectifs. Ce guide, bien qu'il ne possède pas la même valeur réglementaire que le Statut du personnel et ses arrêtés, constitue un document officiel encadrant le processus d'évaluation. À ce titre, il doit être pris en considération par le Tribunal, en tant qu'expression de la pratique administrative de l'Organisation (TACE, recours n° 764/2024, A. G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, [jugement du 15 octobre 2025](#), § 48).

74. En l'espèce, il n'est pas contesté que les objectifs de la requérante pour la première période de référence ont été fixés le 21 février 2024 et ceux de la seconde période de référence le 10 juin 2024, soit avec un retard de cinq et quatre semaines respectivement. La question est

donc de savoir si ces écarts de la procédure ont pu la léser. En effet, selon la jurisprudence, le non-respect des délais prescrits dans le cadre d'une procédure d'évaluation ne constitue pas une irrégularité de nature à entacher d'illégalité la décision attaquée, sauf s'il a causé un préjudice au requérant (TACE, recours n° 747/2024, M.-L. L. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, [jugement du 30 janvier 2025](#), § 51).

75. Dans le cas de la requérante, les objectifs qui lui avaient été assignés étaient identiques pour les deux périodes de référence. Ils demeuraient en outre largement inchangés par rapport aux objectifs fixés pour la période de référence du 1^{er} avril 2023 au 31 décembre 2023 sous son précédent engagement, seuls quelques ajustements mineurs ayant été apportés. Compte tenu de cette continuité, le Tribunal estime que la requérante ne pouvait ignorer ce qui était attendu d'elle et ne démontre pas avoir subi un préjudice du fait de ces délais.

76. S'agissant du délai de finalisation du rapport d'évaluation pour la première période de référence – établi le 28 mai 2024 alors que la période s'est achevée le 30 avril –, le Tribunal relève que la requérante disposait encore de trois mois pour mettre en œuvre le plan d'action avant la fin de la seconde période de référence, le 31 août 2024. Il apparaît en outre que ce plan reprenait substantiellement les recommandations déjà formulées par ses supérieurs hiérarchiques en mars 2024, dans le cadre de sa dernière évaluation sous son précédent engagement. Dans ces conditions, le Tribunal estime que ce délai était raisonnable et suffisant pour permettre à la requérante de pallier les insuffisances de sa performance.

77. Quant aux prétendues insuffisances de l'encadrement managérial, le Tribunal constate que cette allégation est contredite par les éléments du dossier. Les deux rapports d'évaluation de la requérante pour l'année 2024 comportaient des indications particulièrement précises quant aux insuffisances relevées dans sa performance, ainsi que les axes d'amélioration attendus. La requérante y reconnaissait elle-même la nécessité de renforcer certaines de ses capacités. Elle y soulignait également le soutien reçu tant de la part de son équipe que, plus largement, au sein de l'Organisation, afin de surmonter ses difficultés.

78. Certes, ces rapports n'avertissaient pas explicitement la requérante du risque de ne pas être confirmée dans son emploi en l'absence d'amélioration de sa performance. Toutefois, le Tribunal a déjà précisé que la finalité première du dialogue et des échanges réguliers entre l'agent évalué et ses managers au cours de la période d'évaluation consiste précisément à guider l'agent et, lorsque des manquements sont susceptibles de compromettre l'issue de son évaluation, de l'alerter sur les aspects dans lesquels des progrès restent nécessaires (TACE, recours n° 764/2024, précité, § 80).

79. Les rapports d'évaluation de la requérante démontrent en outre qu'elle a bénéficié de nombreuses formations, ainsi que de conseils de sa hiérarchie sur le type de formation qu'il lui convenait de prioriser.

80. Au vu de tout ce qui précède, le deuxième moyen du recours n° 768/2025 n'est pas fondé.

3. Sur la prétendue inégalité de traitement entre agents exerçant les mêmes fonctions au regard des objectifs fixés

81. Le Tribunal note que le troisième moyen repose sur des allégations qui ne sont pas étayées. Si la comparaison opérée entre les objectifs assignés à la requérante en 2021 et ceux

fixés pour l'année 2023 met en évidence une évolution dans la nature des tâches qui lui ont été confiées dans le cadre de son premier engagement, elle ne saurait, à elle seule, établir l'existence d'un traitement inégal au titre de son second engagement en 2024.

82. Le Tribunal ne retiendra pas davantage l'argument tiré du caractère prétendument injuste de la soumission de la requérante à une nouvelle période probatoire, alors qu'elle avait auparavant accompli avec succès la période probatoire afférente à son premier engagement. La requérante n'ayant pas contesté en temps utile la décision lui imposant cette nouvelle période probatoire, la décision en question est devenue définitive et la requérante ne peut utilement en contester la légalité.

83. Le troisième moyen du recours n° 768/2025 n'est dès lors pas fondé.

4. *Sur la prétendue violation du devoir de sollicitude*

84. Au titre du quatrième moyen, la requérante fait essentiellement valoir que compte tenu des services satisfaisants qu'elle avait rendus durant les trois années de son premier engagement, et au regard du fait que, selon les termes de cet engagement, elle aurait pu être employée jusqu'au 31 mars 2026, la décision de ne pas la confirmer dans son emploi à l'issue de sa seconde période probatoire sans que la possibilité de son affectation à un autre emploi ait été examinée, méconnaît le devoir de sollicitude.

85. Le Tribunal relève cependant que les normes invoquées par la requérante à l'appui de ce grief ne lui étaient pas applicables. En effet, tant le paragraphe 340.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois, que le paragraphe 5100.5 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière, ne s'appliquent qu'aux agents titulaires d'un contrat sans date de fin ou à durée indéterminée, alors que la requérante était liée à l'Organisation par un CDD.

86. Par ailleurs, la jurisprudence ne reconnaît pas à un agent n'ayant pas répondu aux attentes de l'Organisation au cours de sa période probatoire le droit d'exiger son affectation à un autre emploi. Le devoir de sollicitude ne saurait aller jusqu'à entraîner, pour l'autorité compétente, une obligation d'examiner, de manière préalable, la possibilité de réaffecter l'agent à de nouvelles tâches et fonctions avant de décider de ne pas renouveler son contrat (Tribunal de l'Union européenne, [arrêt du 4 juin 2025](#), EZ c. Commission européenne, T-450/24, § 79).

87. Il en résulte que le quatrième moyen du recours n° 768/2025 n'est pas fondé.

5. *Conclusion*

88. En conclusion, le recours n° 768/2025 n'est pas fondé et doit être rejeté, ainsi que toutes les demandes formulées par la requérante sur son fondement.

IV. EXAMEN DU RECOURS n° 772/2025

A. **Positions des parties**

1. *La requérante*

89. Par son recours n° 772/2025, la requérante demande l'annulation, d'une part, de la décision du 14 février 2025 par laquelle la directrice des Ressources humaines a refusé de donner suite à sa plainte pour harcèlement moral et, d'autre part, de la décision du 14 avril 2025 par laquelle le Secrétaire Général a rejeté sa réclamation administrative à l'encontre de cette décision. Elle demande également que le Tribunal ordonne au Secrétaire Général de lui accorder réparation pour les préjudices matériels et moraux subis, de donner suite à l'enquête consécutive à sa plainte pour harcèlement ou, à défaut, de constater la situation de harcèlement en réparant les dommages subis.

90. À l'appui de son recours, la requérante invoque en substance trois moyens : elle reproche à l'Organisation (a) un défaut manifeste d'appréciation, (b) la violation des principes du contradictoire et de l'égalité des armes, ainsi que (c) l'existence d'une situation de harcèlement moral institutionnel.

(a) Premier moyen : défaut manifeste d'appréciation

91. La requérante soutient que l'Organisation a commis un défaut manifeste d'appréciation dans le cadre de l'investigation, en négligeant un ensemble d'éléments, décrits dans sa plainte, qu'elle estime susceptibles de révéler l'existence d'une situation de harcèlement. L'enquête aurait par conséquent manqué d'objectivité et de rigueur en ne tenant pas compte de l'ensemble des faits pertinents.

92. À ce titre, la requérante soutient en premier lieu que le rapport d'investigation n'a pas évalué l'existence d'une atteinte à sa dignité, en ce qu'il se serait abstenu de se prononcer sur les propos incohérents, voire diffamatoires qu'elle impute à son N+1 et à la cheffe de l'EDQM lors de sa seconde période probatoire. Elle souligne en particulier que le dernier rapport d'évaluation de septembre 2024 contient des commentaires lui reprochant une absence de volonté de changement et un manque d'autoréflexion. Selon la requérante, ces propos contredisent les évaluations qu'elle a reçues entre 2021 et 2023, qui avaient reconnu ses valeurs professionnelles et humaines. Ces atteintes à la dignité n'ayant pas été examinées par les enquêteurs, leur rapport n'est pas suffisamment approfondi.

93. La requérante soutient ensuite que l'atteinte à son bien-être et à sa santé n'est pas évaluée dans le rapport d'investigation. Elle reproche aux investigateurs d'avoir retenu le constat de sa « santé fragile », sans avoir établi de corrélation entre sa situation professionnelle et son état de santé sur la période 2023 et 2024. Elle leur reproche en outre d'avoir écarté l'hypothèse d'un harcèlement évoquée par le corps médical, alors que les conclusions émises dans le rapport d'investigation font état d'une communication abrupte et potentiellement blessante de son N+1 susceptible, selon elle, de caractériser une situation de harcèlement. Enfin, la requérante soutient que l'enquête n'a pas suffisamment examiné l'impact de la situation sur les autres agents du département, alors même que des tensions et un mal-être collectif sont évoqués dans le rapport d'investigation.

94. La requérante reproche enfin aux investigateurs de ne pas avoir suffisamment examiné les circonstances dont elle a fait état pour contester le bien-fondé de l'évaluation négative ayant servi de fondement à la décision de mettre fin à son emploi au 31 décembre 2024, alors même que cette évaluation a porté atteinte à la sécurité de son emploi.

95. La requérante conclut que le défaut d'investigation a pu conduire à des conclusions manifestement erronées. Elle estime que seule une poursuite de l'enquête permettrait de préserver ses intérêts.

(b) Deuxième moyen : violation des principes du contradictoire et de l'égalité des armes

96. La requérante maintient que son droit à contribuer de manière utile à l'investigation de sa plainte a été indûment restreint. Elle reproche aux investigateurs de ne l'avoir entendue qu'une seule fois, nonobstant la transmission ultérieure à ceux-ci de documents médicaux et factuels détaillant ses allégations de harcèlement. Elle précise qu'au moment de cet entretien, elle n'avait plus accès à la base de données interne de l'Organisation contenant des documents pertinents pour étayer ces allégations.

97. La requérante fait également valoir que les enquêteurs ont déterminé qu'il y avait six griefs, dont toutefois la majorité n'était pas pertinente. En revanche, deux autres griefs, invoqués par la requérante dans sa plainte formelle, n'ont pas été investigués faute de documentation adéquate.

98. La requérante se plaint également de ne pas avoir eu l'opportunité de s'exprimer sur les conclusions du rapport, alors qu'il contient des interprétations erronées de certains documents et se fonde sur des documents transmis par sa hiérarchie afin d'étayer leur position.

(c) Troisième moyen : existence d'une situation de harcèlement moral institutionnel

99. Face à la situation qu'elle qualifie de critique et qu'elle affirme avoir dénoncée dès le mois de mars 2024, la requérante reproche à sa hiérarchie, ainsi qu'à la Direction des ressources humaines, de ne pas avoir adopté des mesures suffisantes pour préserver son bien-être et sa santé. Parmi les mesures qui auraient pu être envisagées, elle mentionne un transfert au sein d'une autre équipe, en faisant valoir que deux emplois d'assistants scientifiques de grade B4 étaient vacants en 2024. La requérante ajoute qu'elle n'a jamais été alertée d'une possible fin de sa période probatoire en décembre 2024 avant les recommandations négatives émises par sa hiérarchie en septembre 2024.

100. La requérante invoque en outre l'atteinte portée à la sécurité de son emploi, résultant du remplacement de son premier engagement, censé courir jusqu'au 31 mars 2026, par un nouvel engagement limité au 31 décembre 2024, ainsi que l'absence de toute mesure destinée à atténuer ce préjudice, telle que la prolongation de sa seconde période probatoire de six mois. Elle mentionne également une atteinte à sa dignité, notamment en raison du court préavis de la fin de son engagement et de l'absence d'accompagnement de l'Organisation lors de la perte de son emploi, ainsi que de l'entrave portée à sa capacité de contribuer pleinement à l'instruction de sa plainte formelle pour harcèlement.

101. De l'avis de la requérante, les atteintes précitées à sa santé, à la sécurité de son emploi et à sa dignité sont constitutives d'une situation de harcèlement institutionnel.

102. En conclusion, la requérante demande au Tribunal de constater l'existence d'une situation de harcèlement moral institutionnel dont elle estime avoir été victime, ainsi que le manquement de l'Organisation à ses obligations de constatation du harcèlement subi.

2. *Le Secrétaire Général*

103. Le Secrétaire Général invite, pour sa part, le Tribunal à déclarer le recours non fondé et à le rejeter, ainsi que l'ensemble des demandes qui y sont associées. S'agissant de la demande de la requérante visant la réparation des préjudices d'ordre matériel et moral allégués, 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, cette demande n'est ni fondée ni étayée. En particulier, il observe que la demande de la requérante repose essentiellement sur des allégations de harcèlement moral, de non-conformité aux principes généraux du droit ainsi qu'un manque de rigueur durant la procédure d'enquête qui ne sont pas avérés.

(a) Sur le prétendu défaut manifeste d'appréciation

104. Le Secrétaire Général maintient que les investigateurs, désignés à l'issue d'une procédure d'appel d'offres en raison de leur expérience et de leur expertise, ont mené un examen approfondi et objectif de l'ensemble des éléments du dossier portés à leur connaissance, y compris de l'intégralité des griefs développés par la requérante, et qu'ils ont soumis un rapport détaillé et dûment motivé.

105. Le Secrétaire Général rappelle en outre qu'il appartenait à la requérante d'étayer ses allégations de harcèlement par des faits précis dans sa plainte formelle, ce à quoi elle n'a pas satisfait. Les éléments invoqués – notamment l'existence d'évaluations négatives établies par son manager direct, la décision de mettre fin à son engagement ainsi que les atteintes qui en découleraient – étaient imprécis et ne permettaient pas de caractériser l'existence d'un comportement irrespectueux et manipulateur de son N+1. Ces éléments concernaient en réalité l'appréciation des performances professionnelles et du comportement de la requérante durant sa période probatoire, sans qu'aucun comportement prohibé imputable à son N+1 ne soit établi.

106. Selon le Secrétaire Général, il va de soi que la non-confirmation de l'engagement de la requérante a porté atteinte à la sécurité de son emploi et était susceptible d'entraîner des conséquences négatives sur son bien-être. Pour autant, lorsque de telles conséquences sont le résultat d'évaluations menées de manière sérieuse et objective, elles ne sauraient être qualifiées de harcèlement. Il précise à cet égard que les investigateurs n'ont décelé aucun comportement inapproprié du manager direct de la requérante, nonobstant le caractère abrupt de son style de communication.

107. Le Secrétaire Général conclut que la décision de la directrice des Ressources humaines de ne pas donner suite à la plainte pour harcèlement, prise sur la base des conclusions du rapport d'investigation, était bien fondée et ne procédait d'aucune erreur manifeste d'appréciation.

(b) Sur la prétendue violation des principes du contradictoire et de l'égalité des armes

108. Le Secrétaire Général maintient que la requérante a été pleinement mise en mesure de contribuer à l'investigation et que les documents qu'elle a transmis ont été dûment pris en considération par les investigateurs, même s'ils n'ont pas été jugés suffisants pour établir l'existence d'un harcèlement. Le fait que la requérante n'ait été entendue qu'une seule fois par

les investigateurs est conforme à la pratique usuelle en matière d'investigation. Selon cette pratique, une seconde audition n'aurait été justifiée qu'en présence d'éléments nouveaux ou de nécessités d'instruction complémentaire la justifiant.

109. Quant à la perte d'accès de la requérante à la base de données interne de l'Organisation, le Secrétaire Général souligne qu'il lui appartenait de rassembler les preuves à l'appui de ses allégations dès le dépôt de sa plainte formelle, le 2 décembre 2024, date à laquelle elle était encore en fonction et disposait de cet accès. Il ajoute que les investigateurs auraient pu demander la production de ces documents s'ils les avaient estimés nécessaires dans le cadre de leur investigation.

110. En ce qui concerne la pertinence des griefs retenus dans le rapport d'investigation, le Secrétaire Général fait valoir que les investigateurs se sont fondés sur les griefs exposés par la requérante elle-même. S'agissant de l'interprétation des documents que la requérante leur a transmis, il lui appartenait de leur fournir tout élément contextuel nécessaire à leur interprétation lors de leur transmission.

111. Enfin, le Secrétaire Général fait valoir que les règles de procédure applicables aux investigations ne prévoient pas la consultation de la personne ayant déposé la plainte pour harcèlement avant la communication du rapport d'investigation à la directrice des Ressources humaines. En prenant connaissance du rapport à l'issue de l'investigation, la requérante a pu contester, en temps utile afin de défendre ses intérêts, les faits et les éléments de preuves sur lesquels les investigateurs ont fondé leurs conclusions.

(c) Sur la prétendue existence d'une situation de harcèlement moral institutionnel

112. Le Secrétaire Général soutient que les circonstances invoquées par la requérante à l'appui de ses allégations de harcèlement institutionnel étaient toutes légitimes, justifiées ou raisonnables. Il en irait ainsi tant de l'octroi d'un nouveau CDD, assorti de l'accomplissement d'une nouvelle période probatoire à la suite de la réussite de l'intéressée à la procédure de recrutement n° e9/2023, que de la décision de mettre fin à son engagement au titre de ce contrat en raison du caractère non concluant de ladite période probatoire.

113. Concernant la possibilité d'un éventuel changement d'équipe, le Secrétaire Général affirme qu'elle n'a pas été considérée comme un moyen conforme aux intérêts du service ni comme une solution adéquate aux difficultés rencontrées, en l'absence de griefs concrets formulés par la requérante à l'encontre de son N+1. Quant à la durée du préavis d'un mois, celle-ci découlait de la stricte application des dispositions pertinentes.

114. Le Secrétaire Général fait ensuite valoir que, conformément à son devoir de sollicitude et de protection, l'Organisation a traité la plainte pour harcèlement de la requérante avec la diligence voulue et a adopté toutes les mesures nécessaires en réponse à ses demandes de soutien. Divers dispositifs d'accompagnement lui ont ainsi été proposés, y compris la mise en place d'un plan d'action pour améliorer ses performances. Il appartenait alors à la requérante de faire usage de ces mesures afin de surmonter ses difficultés professionnelles et de permettre la réussite de sa période probatoire.

B. Appréciation du Tribunal

1. Sur le prétendu défaut manifeste d'appréciation

115. Une enquête, comme la présente enquête portant sur une plainte de harcèlement, doit être objective, rigoureuse et approfondie, en ce sens qu'elle doit être menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents (TAOIT, [jugement n° 5022 du 3 juillet 2025](#), T. (n^{os} 7 et 8) c. Interpol, considérant 6 et jugements cités).

116. La requérante reproche en premier lieu aux investigateurs d'avoir omis de se prononcer expressément sur le point de savoir si les commentaires négatifs figurant dans son rapport d'évaluation de septembre 2024 pouvaient, en tant que tels, constituer une atteinte à sa dignité, et donc un acte de harcèlement.

117. Le Tribunal ne retiendra cependant pas cet argument. En effet, le rôle des investigateurs n'est pas de vérifier et de prendre position par rapport à chaque fait allégué dans la plainte, mais d'apprécier uniquement les faits susceptibles de relever d'une qualification de harcèlement, telle que définie par le cadre réglementaire applicable. Dans ce but, il leur appartient d'apprécier, parmi les allégations formulées, celles qui sont de nature à relever d'un tel cadre juridique, et de concentrer leur analyse sur ces éléments.

118. Or, conformément au paragraphe 4.4 de la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe, les actes consistant en l'application légitime des politiques de l'Organisation, en des pratiques de management justes et raisonnables, ou en des critiques justifiées et constructives ne sauraient être qualifiés de comportements irrespectueux. Dans ce sens, des désaccords professionnels, des relations conflictuelles ou des appréciations défavorables du rendement ne suffisent pas, en eux-mêmes, à caractériser une situation de harcèlement, en l'absence de circonstances particulières tel qu'un schéma abusif de comportements durables, répétitifs ou systématiques (TACE, recours n° 766/2024, L. D. (III) c/ SG, [jugement du 24 juin 2025](#), § 103).

119. À défaut pour la requérante d'avoir justifié de telles circonstances particulières, il était donc loisible aux investigateurs de considérer que les commentaires négatifs émis dans le cadre de son évaluation de septembre 2024 relevaient de l'exercice normal du pouvoir d'évaluation hiérarchique et qu'ils ne constituaient pas un fait susceptible de relever d'une qualification de harcèlement. De l'avis du Tribunal, les prétendues contradictions entre l'évaluation de septembre 2024 et les évaluations antérieures de la requérante ne constituent pas de telles circonstances particulières (voir appréciation du Tribunal dans le cadre du premier recours de la requérante, paragraphes 65 à 68).

120. La requérante reproche ensuite au rapport d'investigation de ne pas avoir établi un lien de causalité entre le harcèlement prétendument subi et la dégradation de son état de santé.

121. En l'espèce, le Tribunal observe que, s'agissant de l'origine de son mal-être, la requérante a le plus souvent évoqué des circonstances formulées en termes généraux, telles que des difficultés de communication non autrement précisées. Il ressort également du dossier que la requérante a indiqué ne pas être en mesure d'identifier avec certitude les causes de ce mal-être.

122. En ce qui concerne les éléments plus concrets invoqués par la requérante comme ayant pu affecter sa relation avec son N+1, le Tribunal relève que ceux-ci ont été examinés par les investigateurs. Ainsi, s'agissant de la remarque initialement formulée par le N+1 selon laquelle la requérante avait « presque » atteint ses objectifs numériques pour l'année 2023 – remarque ultérieurement retirée du rapport d'évaluation définitif, reconnaissant la pleine atteinte de ces objectifs – les investigateurs ont qualifié cet épisode de désaccord relatif à l'évaluation professionnelle, sans retenir qu'il pouvait constituer un fait susceptible de caractériser du harcèlement. De même, le grief selon lequel le N+1 aurait volontairement introduit des fautes d'orthographe dans l'un des travaux de la requérante afin de nuire à son image a fait l'objet d'un examen spécifique, à l'issue duquel les investigateurs ont conclu, au regard des circonstances, que ce grief ne présentait pas un caractère pertinent.

123. Au vu de ce qui précède, en l'absence d'éléments factuels précis susceptibles de constituer des faits de harcèlement, le Tribunal considère qu'il ne saurait être reproché aux investigateurs de ne pas avoir établi un lien de causalité entre l'état de santé dégradé de la requérante et des faits de harcèlement. En effet, le devoir d'enquête porte sur des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement et pouvant, en tant que tels, causer des effets préjudiciables sur la victime présumée. Ce devoir n'impose pas aux investigateurs de rechercher de manière indéterminée les causes possibles du mal-être allégué par la victime présumée de harcèlement.

124. De même, en l'absence d'allégations de comportements irrespectueux déterminés, il ne saurait être reproché aux investigateurs de ne pas avoir évalué l'impact que la non mieux précisée « situation existant dans le département » avait pu avoir sur le bien-être des autres agents de l'équipe. Néanmoins, les investigateurs se sont entretenus avec les agents du service au sujet du style de communication de la N+1 de la requérante. S'ils ont reconnu que sa manière de communiquer avait pu être abrupte, ils n'ont cependant pas constaté que celle-ci avait donné lieu à des comportements inappropriés.

125. La requérante soutient enfin que le rapport d'investigation serait entaché d'un défaut d'investigation au motif que les investigateurs n'auraient pas examiné le bien-fondé des évaluations négatives de sa performance, lesquelles ont conduit à la cessation de son emploi pour période probatoire non concluante, en portant ainsi atteinte à la sécurité de son emploi.

126. Cet argument ne saurait toutefois prospérer. En effet, une plainte pour harcèlement n'a ni pour objet ni pour effet de se substituer aux voies de recours existantes pour contester le bien-fondé d'une évaluation professionnelle. Il convient de réitérer que la mission des investigateurs se limite à l'examen des faits concrets allégués qui sont susceptibles, par leur nature ou leur contexte, de caractériser un comportement constitutif de harcèlement. Il n'appartenait dès lors pas aux investigateurs d'apprécier la performance de la requérante ni de vérifier si ses supérieurs hiérarchiques avaient pu commettre une erreur d'appréciation dans l'exercice de leur pouvoir d'évaluation.

127. Dans ces conditions, le Tribunal considère que le fait que les investigateurs ne se soient pas prononcés sur le bien-fondé des appréciations ayant conduit à la non-confirmation de la période probatoire ne saurait entacher le rapport d'enquête d'un défaut d'investigation, dès lors qu'ils ont examiné les faits susceptibles de constituer le harcèlement invoqué par la requérante.

128. Eu égard à l'ensemble de ce qui précède, le premier moyen du recours n° 772/2025 n'est pas fondé.

2. *Sur la prétendue violation des principes du contradictoire et de l'égalité des armes*

129. Au titre du deuxième moyen, la requérante soutient essentiellement que le fait de n'avoir été entendue qu'une seule fois au cours de l'enquête serait insuffisant et qu'elle aurait dû bénéficier de nouvelles occasions de s'exprimer, tant au cours de l'investigation que postérieurement à celle-ci, afin de pouvoir réagir aux éléments recueillis par les investigateurs et aux conclusions auxquelles ceux-ci sont parvenus.

130. À cet égard, le Tribunal a déjà eu l'occasion de préciser l'étendue du droit d'être entendu de la personne plaignante devant l'instance chargée d'enquêter sur des allégations de harcèlement. Il a indiqué qu'à ce stade, le rôle de cette personne consiste principalement à contribuer à l'établissement des faits, par le biais de ses déclarations et de tout autre élément de preuve qu'elle peut fournir (TACE, recours n° 766/2024, précité, § 67, et jurisprudence citée).

131. Le Tribunal considère par ailleurs qu'il appartient aux investigateurs, dans l'exercice de leur mandat et au regard des exigences de l'enquête, d'apprécier s'il y a lieu de procéder à un ou plusieurs entretiens avec la personne ayant déposé une plainte pour harcèlement. Le désaccord de la requérante avec certains éléments figurant dans le rapport d'investigation, ainsi qu'avec les conclusions auxquelles les investigateurs sont parvenus, ne saurait, à lui seul, lui conférer un droit à être entendue à nouveau dans le cadre de l'enquête. Le droit d'être entendu ne saurait en effet être interprété comme impliquant, pour les investigateurs, l'obligation de soumettre leurs conclusions à la personne concernée ou de lui offrir une nouvelle audition afin de lui permettre de contester l'appréciation portée sur les faits.

132. En l'espèce, en interrogeant la requérante et en lui offrant l'occasion de présenter sa version des faits, les investigateurs ont satisfait aux exigences découlant de son droit d'être entendue.

133. Quant au droit d'être entendu devant les autorités appelées à statuer sur la plainte pour harcèlement, l'exercice de ce droit doit permettre à la victime présumée d'avoir accès au rapport d'investigation et de faire valoir son point de vue sur les éléments susceptibles d'influer sur la décision à intervenir. Le droit d'être entendu garantit à toute personne la possibilité de faire connaître son point de vue au cours de la procédure administrative et avant l'adoption de toute décision susceptible d'affecter de manière défavorable ses intérêts. En l'espèce, cela veut dire que ce droit devait être garanti devant la directrice des Ressources humaines, au plus tard avant que celle-ci ne prenne une décision, le cas échéant dans le cadre d'un réexamen à la demande de la partie plaignante (TACE, recours n° 765/2024, précité, § 44).

134. Or, en l'espèce, la requérante a eu l'opportunité de faire valoir son point de vue devant la directrice des Ressources humaines dans le courriel qu'elle lui adressa le 17 février 2025 et auquel la directrice répondit par courriel du 21 février 2025 (paragraphe 21). Dans ces conditions, le Tribunal estime que le droit d'être entendu de la requérante devant l'autorité dotée du pouvoir décisionnel sur sa plainte n'a pas été méconnu.

135. Quant à l'argument tiré de ce que le droit de la requérante de contribuer à l'établissement des faits aurait été affecté par la perte de son accès à la base de données interne de l'Organisation, le Tribunal relève que la requérante pouvait soulever cet élément devant les investigateurs afin qu'ils apprécient, dans l'exercice de leur pouvoir d'enquête, si cet accès

présentait un caractère déterminant. Ne l'ayant pas fait, elle n'est pas recevable à s'en prévaloir devant le Tribunal. En tout état de cause, elle n'établit pas que cette circonstance est de nature à remettre en cause la validité des conclusions du rapport d'investigation.

136. Le principe du contradictoire ayant été respecté, le deuxième moyen du recours n° 772/2025 n'est pas fondé.

3. *Sur l'existence d'une situation de harcèlement moral institutionnel*

137. Le Tribunal observe qu'il a déjà répondu à l'essentiel des griefs que la requérante soulève au titre du troisième moyen (paragraphe 69, 70, 76, 77, 78, 85 et 86), en concluant qu'ils ne sont pas fondés. Concernant en particulier le manque allégué de soutien de la part de la Direction des ressources humaines, il ressort du dossier que la requérante a elle-même reconnu avoir bénéficié d'un tel soutien et en avoir retiré des effets positifs, ce qui prive cet argument de toute crédibilité.

138. En ce qui concerne le préavis d'un mois dans lequel la décision de ne pas confirmer la requérante dans son emploi lui a été notifiée, le Tribunal relève que ce délai est conforme à la disposition applicable, à savoir le paragraphe 4130.3 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur l'entrée en fonction. Cette disposition prévoit que la décision de confirmer ou non l'engagement d'un agent, ou de prolonger sa période probatoire, doit être notifiée à l'intéressé au moins un mois avant la fin de sa période probatoire. En l'espèce, la décision de ne pas confirmer la requérante dans son emploi lui a été notifiée le 27 novembre 2024, alors que sa période probatoire prenait fin le 31 décembre 2024. La requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle aurait dû bénéficier d'un délai de préavis plus long au motif que son premier engagement était censé courir jusqu'en mars 2026. Dès lors que cet engagement avait pris fin avec la conclusion d'un nouveau CDD d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, la requérante était soumise aux conditions applicables à ce nouvel engagement et elle ne saurait se prévaloir d'un quelconque préjudice à ce titre.

139. Le troisième moyen du recours n° 772/2025 n'est pas fondé.

4. *Conclusion*

140. En conclusion, le recours n° 772/2025 n'est pas fondé et doit être rejeté, ainsi que toutes les demandes formulées par la requérante sur son fondement.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF :

Ordonne la jonction des recours ;

Déclare les recours non fondés et les rejette ;

Décide que chaque partie supportera ses propres frais.

Rendu le 22 janvier 2026, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

Christina Olsen

Le Président du
Tribunal administratif

Paul Lemmens