

# CONSEIL DE L'EUROPE ——— ————— COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 606/2019  
(Céline COSSET c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,  
Mme Françoise TULKENS,  
M. Christos VASSILOPOULOS, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,  
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière Suppléante,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

### PROCEDURE

1. La requérante, Mme Céline Cosset, a introduit son recours le 18 mars 2019. Le recours a été enregistré le même jour sous le N° 606/2019.
2. Le 3 mai 2019, le Secrétaire Général en fonction à l'époque a fait parvenir ses observations concernant le recours.
3. Le 31 mai 2019, la requérante a déposé un mémoire en réplique.
4. L'audience publique dans le recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif, à Strasbourg, le 14 juin 2019. La requérante était représentée par Mme Nathalie Verneau, agente du Conseil de l'Europe, assistée de Mme Cécile Anglade, juriste, tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Sania Ivedi, administratrice au Service du Conseil Juridique et du Droit International Public (Jurisconsulte), assistée de Mme Léa Boucard, administratrice assistante dans le même Service.

## EN FAIT

### I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. La requérante était une agente du Conseil de l'Europe. Elle était affectée à la Direction européenne de la qualité du médicament et soins de santé où elle travaillait comme opérateur de distribution, et avait le grade C2.

6. La requérante a été employée par l'Organisation, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015, avec un contrat à durée déterminée d'une durée de deux ans se terminant le 30 septembre 2017.

7. Dans l'offre d'emploi, il était précisé que ce contrat était soumis au régime de la période probatoire de 24 mois et qu'il pouvait être résilié par chaque partie moyennant un préavis de deux mois. Il était également précisé que ce contrat était susceptible de renouvellement pour une période qui ne pouvait pas excéder cinq ans.

8. En janvier 2017, la requérante subit une intervention chirurgicale dont il n'est pas nécessaire de donner ici les détails afin de respecter sa vie privée.

9. Suite à des complications, au lieu de rester en arrêt de travail pendant 3 à 4 semaines, la requérante demeura en congé pour maladie jusqu'au 20 septembre 2018, date à laquelle elle recommença à travailler dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, avec l'objectif de reprendre à plein temps en janvier 2019. Un certificat médical du 12 décembre 2018, rédigé par le médecin généraliste de la requérante, fit d'ailleurs état de la possibilité de cette reprise.

10. Entre temps, la période probatoire devant s'achever le 30 septembre 2017, celle-ci ainsi que le contrat à durée déterminée furent prorogées à trois reprises : du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 31 mars 2018, du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 30 septembre 2018 et du 1<sup>er</sup> octobre 2018 au 31 octobre 2018.

11. En effet, le 26 janvier 2018, la Directrice des ressources humaines informa la requérante que le 23 novembre 2017, la Commission des nominations avait recommandé une nouvelle prolongation de 6 mois de la durée de sa période probatoire, à savoir du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 30 septembre 2018. Il était précisé que ladite prolongation serait conditionnée à la prolongation du contrat à durée déterminée pendant cette période.

12. Le même jour, un avenant au contrat d'engagement prorogeant celui-ci de six mois du 31 mars 2018 jusqu'au 30 septembre 2018 fut adressé à la requérante.

13. Le 22 juin 2018, la Directrice des ressources humaines adressa à la requérante une note ayant pour objet « fin de période probatoire ». Elle l'informa que, « après un examen approfondi de [son] dossier incluant [ses] rapports d'appréciation et [ses] observations à leur égard, la Commission des Nominations avait recommandé au Secrétaire Général de mettre fin à [son] engagement en respectant le délai de préavis ».

14. La Directrice indiqua à la requérante qu'elle disposait d'un délai de huit jours ouvrables pour faire part de ses observations au Secrétaire Général. Elle ajouta que si le Secrétaire Général confirmait cette recommandation, le contrat prendrait fin moyennant un délai de deux mois, conformément à l'article 17, paragraphe 2, du Statut du Personnel et à l'article 20, paragraphe 4, du Règlement sur les nominations.

15. Pendant la procédure devant le Tribunal, la requérante a déposé les formulaires de ses appréciations pour 2015 et 2016 d'où il apparaît dans la section « appréciation globale » que « l'apprécié a pleinement satisfait aux exigences de la fonction ». Aucun formulaire ou information n'a été fourni pour 2017 et 2018.

16. Le 25 juin 2018, la requérante envoya à la Secrétaire Générale adjointe ses observations dont il est question au paragraphe 14 ci-dessus.

17. Le 17 juillet 2018, la Directrice des ressources humaines adressa la note suivante à la requérante :

« Conformément à l'article 18 paragraphe 2 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel), le Secrétaire général a décidé de prolonger votre période probatoire de 9 mois.

Veillez noter que la prolongation de votre période probatoire ne vous confère pas le droit à la prolongation automatique de votre contrat pour la même durée.

Durant cette période, vous serez soumise à des rapports d'appréciation, conformément à l'article 22 du Statut du Personnel. »

18. Ladite note avait en pièce jointe un avenant au contrat qui était ainsi rédigé :

« [le] contrat signé le 16 juillet 2017 expirant le 30 septembre 2018 est prolongé jusqu'au 31 décembre 2018. »

19. Le 20 septembre 2018, la requérante reprit ses fonctions à l'issue de son arrêt de travail. Elle fut placée en temps partiel thérapeutique à partir de cette date et des restrictions et aménagements dans les tâches effectuées par la requérante furent mises en place au vu de sa situation médicale.

20. Le 19 novembre 2018, le Service médical de l'Organisation rédigea une fiche de notification au Service de la requérante. Elle avait pour objet la modification des restrictions et aménagements et une durée prévue au 20 décembre 2018.

21. Le 20 novembre 2018, la requérante eut un entretien avec des responsables de sa Direction et fut informée de la décision de mettre fin à son contrat au 31 décembre 2018 « pour des raisons tenant à l'organisation du travail du service ».

22. La requérante indique au Tribunal que, « de façon très évasive », sa hiérarchie fit référence à un avis médical du médecin de l'Organisation qui aurait contesté sa capacité à reprendre ses fonctions à plein-temps.

23. Le 27 novembre 2018, le Service médical de l'Organisation rédigea une seconde fiche de notification destinée au Service de la requérante. Elle avait pour objet le début du temps partiel thérapeutique (anticipé) et une durée prévue de 15 jours. Cette fiche indiquait entre autres que « la situation médicale sera[it] réévaluée dans 15 jours après examens médicaux complémentaires ».

24. Le 30 novembre 2018, la Directrice des ressources humaines adressa à la requérante le courrier suivant :

« L'article 23, paragraphe 2, du Statut du Personnel stipule que les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance.

Pour des raisons tenant à l'organisation du travail du service auquel vous êtes affectée, le Conseil de l'Europe n'est pas en mesure de renouveler votre contrat.

En conséquence, votre contrat de durée déterminée prendra fin le 31 décembre 2018. (...) ».

25. Le 4 décembre 2018, en réponse à un mail de la requérante à l'Unité Égalité des chances de la Direction des ressources humaines ayant pour objet « victime de discrimination », ladite Unité s'exprima en ces termes :

« Nous avons bien reçu votre message ; notre collègue [...] est au courant et elle vous a certainement contactée entre-temps.

Nous sommes bien conscients de la difficulté de votre situation, mais elle est basée sur l'avis médical du médecin de l'Organisation. »

26. Le 18 décembre 2018, la requérante saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative en application de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Elle contesta la décision de mettre fin à sa période probatoire.

27. Le même jour, la requérante déposa devant le Tribunal une requête tendant à l'octroi d'un sursis à l'exécution, conformément à l'article 59, paragraphe 9, du Statut du Personnel. Par une ordonnance du 4 janvier 2019, la Présidente du Tribunal n'accorda pas le sursis demandé.

28. Le 17 janvier 2018, le Secrétaire Général considéra la réclamation administrative comme non fondée et il la rejeta.

29. La décision du Secrétaire Général fut postée le même jour à la requérante et celle-ci réceptionna le pli le 19 janvier 2019.

30. Le 18 mars 2019, la requérante introduisit le présent recours.

31. D'après les informations fournies, il apparaît que l'Organisation a versé à la requérante le salaire du mois de janvier 2019 afin de respecter le délai de préavis prévu à l'article 17, paragraphe 2, du Statut du Personnel.

32. Pendant la procédure orale, le Tribunal a appris que la requérante avait trouvé un travail avec des tâches similaires en dehors de l'Organisation, sans toutefois être informé des détails de cet engagement.

## II. LE DROIT PERTINENT

33. La matière de la période probatoire est régie par les articles 17 et 18 du Statut du Personnel et par le [Règlement sur les nominations](#) (Annexe II au Statut du Personnel).

34. Les dispositions du Statut du Personnel se lisent ainsi :

### Article 17 – Période probatoire

« 1. La nomination définitive est subordonnée à l'accomplissement, dans des conditions jugées satisfaisantes, d'une période probatoire dont la durée est fixée par le Règlement sur les nominations.

2. Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de deux mois. »

### Article 18 – Nomination définitive

« Les contrats d'engagement définitif sont de durée indéterminée ou de durée déterminée selon les conditions fixées par le Règlement sur les nominations sans préjudice des articles 19 et 20 du présent Statut. »

35. Les dispositions pertinentes du Règlement sur les nominations sont ainsi libellées :

### Article 17 – La nomination provisoire

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

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

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

### Article 18 – La période probatoire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. La durée initiale d'un contrat de durée déterminée ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans. Le contrat peut être prolongé ou renouvelé une ou plusieurs fois, chaque fois pour une durée maximale de cinq ans. Pour décider de l'opportunité de prolonger un contrat de durée déterminée, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prennent en compte au moins trois critères : le besoin de l'Organisation en compétences, la disponibilité d'un financement et la performance satisfaisante de l'agent ou de l'agente concerné(e). Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent donner des précisions sur l'application de ces critères et définir des critères supplémentaires dans un arrêté.

6. Les agents recrutés dans le cadre du régime de contrats de durée indéterminée se voient offrir un tel contrat au moment de leur nomination définitive.

7. A la suite de leur nomination définitive, un agent ou une agente recruté(e) dans le cadre du régime de contrats de durée déterminée peut se voir offrir un contrat de durée déterminée qui peut être renouvelé conformément aux dispositions de l'alinéa 5. Avant un renouvellement qui aurait

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

8. Concernant les agents employés sur la base de contrats de durée déterminée à la suite d'un concours visé à l'article 15B du présent Règlement et nommés à titre définitif, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent décider d'organiser une procédure spéciale d'évaluation formelle pour des profils spécifiques à des grades spécifiques, afin de permettre aux candidats retenus à l'issue de la procédure d'être employés sur la base de contrats de durée indéterminée. »

## **EN DROIT**

36. La requérante demande l'annulation de la décision de mettre un terme à son contrat ainsi que de la laisser réintégrer le Service auquel elle était affectée afin de terminer sa période probatoire et de lui laisser l'opportunité d'obtenir le contrat à durée déterminée qui était initialement prévu jusqu'en septembre 2020.

37. Elle demande ensuite de lui accorder, à titre de réparation pour le préjudice matériel subi, le paiement rétroactif des salaires qu'elle aurait dû percevoir depuis janvier 2019 jusqu'à sa réintégration effective dans le Service.

38. La requérante demande également de lui accorder une réparation de 5 000 euros correspondant au préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de l'attitude de l'Organisation à son égard.

39. Elle demande enfin de lui accorder 500 euros qu'elle s'engage à verser à un syndicat en rétribution de l'assistance juridique fournie par celui-ci.

40. De son côté, le Secrétaire Général invite le Tribunal à déclarer le recours mal fondé et à le rejeter.

41. Selon lui, les demandes en réparation et au titre de l'assistance juridique devraient être également rejetées.

### **I. SUR LA RECEVABILITE DU RECOURS**

42. Après avoir fait remarquer que la requérante a introduit son recours contre une « décision implicite de rejet » de sa réclamation administrative, le Secrétaire Général souligne qu'il a bel et bien donné une réponse explicite de rejet et que celle-ci a été notifiée et bien reçue par la requérante. Cependant, il ne soulève pas d'exception d'irrecevabilité du recours à ce titre.

43. La requérante ne fait aucun commentaire.

44. Le Tribunal rappelle que la démarche de lui soumettre des éléments de fait erronés pourrait constituer une faute de procédure qui peut être sanctionnée par le Tribunal.

45. En ce qui concerne le cas d'espèce, le Tribunal constate que le Secrétaire Général n'excipe pas de l'irrecevabilité du recours et il ne soumet pas non plus de conclusions tirées de ladite inexactitude.

46. Quoiqu'il en soit, le Tribunal prend note du correctif fait par le Secrétaire Général.

## II. SUR LE FOND

### A. La requérante

47. La requérante précise d'emblée que le point clé de son recours consiste à soulever l'incohérence manifeste qui existerait entre deux décisions contraires, à savoir la décision du Secrétaire Général de prolonger sa période probatoire jusqu'en juin 2019 et la décision de mettre fin à ses fonctions à compter du 31 décembre 2018.

48. Selon elle, il serait contraire au bon sens de ne pas associer de contrat à une période probatoire. En outre, une telle mesure contreviendrait au principe de bonne foi et au devoir de sollicitude, qui devraient être à la base de toute relation de travail entre une organisation internationale et ses agents.

49. Ensuite, la requérante précise qu'il lui semble légitime d'arriver à la conclusion que l'Organisation aurait mis abusivement un terme à son contrat.

50. En premier lieu, selon elle, la décision n'aurait pas été dûment justifiée. Elle estime que les critères posés à l'article 20, paragraphe 5, de l'Annexe II au Statut du Personnel (paragraphe 35 ci-dessus) pour décider de l'opportunité de prolonger un contrat de durée déterminée n'auraient pas été respectés en l'espèce. Or, selon elle, il est peu probable que les besoins de l'Organisation aient changé dans un laps de temps de quatre mois ; de plus, il n'y avait pas de problème de financement (un recrutement extérieur pour opérateurs de distribution avait été lancé) et, enfin, les appréciations de la requérante étaient satisfaisantes.

51. En deuxième lieu, la requérante remarque que l'argument du Secrétaire Général invoquant la réorganisation du travail irait contre le principe de bonne administration et le devoir de sollicitude dans la mesure où elle avait signalé qu'elle pourrait reprendre le travail à temps plein dès janvier 2019. Dès lors, il aurait fallu lui permettre de terminer sa période probatoire.

52. La requérante ajoute qu'un avis médical contraire du médecin de l'Organisation, qui serait la raison sous-jacente de la décision de non-renouvellement de contrat, serait une preuve additionnelle de l'attitude contraire aux principes de bonne administration et de bonne foi que l'Organisation se doit de respecter envers ses agents. La requérante affirme que si le motif réel de la non-prolongation de son contrat relève d'une appréciation médicale, cela aurait dû être indiqué clairement, avec des

preuves et arguments concrets, et non être substitué par un faux motif, à savoir la réorganisation du travail.

53. En conclusion, la requérante demande l'annulation de la décision litigieuse.

## **B. Le Secrétaire Général**

54. Au sujet du non-renouvellement du contrat à durée déterminée de la requérante, le Secrétaire Général souligne à titre préliminaire que la requérante avait été informée, dès son recrutement au sein du Conseil de l'Europe, que les contrats à durée déterminée sont par définition limités dans le temps, qu'ils ne sont pas obligatoirement ni automatiquement renouvelés et qu'ils prennent fin à leur échéance. En souscrivant ses contrats d'emploi successifs, la requérante en a accepté toutes les conditions et elle ne peut se prévaloir d'un quelconque préjudice.

55. En réponse au grief de la requérante selon lequel il serait « contraire au bon sens de ne pas associer de contrat à la période probatoire », le Secrétaire Général affirme que la durée de la période probatoire de deux ans serait totalement indépendante de la durée des contrats à durée déterminée. Selon lui, le simple fait d'être en période probatoire ne conférerait pas aux agents un droit à un contrat d'une durée de deux ans ou toute autre durée équivalente à la durée de la période probatoire si celle-ci est plus longue. Comme le prévoit l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations, « la durée initiale d'un contrat de durée déterminée ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans ». Les besoins du Service ou le financement disponible peuvent ainsi justifier de recruter un agent seulement pour une durée de six mois ou d'un an, soit une durée inférieure à la durée normale de la période probatoire.

56. En outre, toujours selon le Secrétaire Général, au vu des difficultés budgétaires auxquelles le Conseil de l'Europe est actuellement confronté, les contrats à durée déterminée financés par le budget ordinaire sont limités à une durée de six mois, que ces contrats concernent des agents en période probatoire ou des agents nommés définitivement. Pour lui, si l'on devait suivre le raisonnement de la requérante, le simple fait d'être en période probatoire devrait conférer un droit à bénéficier d'un contrat d'une durée équivalente à celle de la période probatoire de deux ans. Or, rien ne requiert ni ne justifie de traiter de manière plus avantageuse les agents en période probatoire par rapport aux agents nommés définitivement à l'issue de leur période probatoire. En effet, la grande majorité des agents engagés sur la base de contrats à durée déterminée nommés définitivement bénéficient de contrats d'une durée moins longue que la durée de la période probatoire de deux ans, y compris si on prend en considération la situation qui prévalait avant la mise en œuvre des mesures de précaution prises dans le cadre de la crise budgétaire qui frappe l'Organisation actuellement.

57. Le Secrétaire Général ajoute qu'une période probatoire de deux ans signifie que, tant que l'agent sera employé par l'Organisation – notamment si les besoins de l'Organisation le justifient et que le financement est disponible –, les deux premières années de son engagement seront soumises au régime de la période probatoire, quelle que soit la durée initiale de son contrat à durée déterminée et de ses renouvellements

successifs. Selon lui, en effet, la durée du contrat répondrait à des impératifs ayant trait aux besoins du service et au financement disponible, alors que la période probatoire vise à évaluer si les services de l'agent donnent satisfaction et la durée de l'une n'entraînerait aucune obligation quant à la durée de l'autre.

58. Le Secrétaire Général soutient par la suite que sa décision, reflétée dans le mémorandum du 17 juillet 2018, de prolonger la période probatoire de la requérante de 9 mois était justifiée par l'application de l'article 18, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations qui prévoit la possibilité de prolonger la période probatoire de la durée de son interruption lorsque celle-ci a été interrompue pour une raison indépendante de la volonté de l'agent/e. Dès lors, il avait ainsi décidé de ne pas suivre la recommandation de la Commission des nominations, selon laquelle il convenait de mettre fin à l'engagement de la requérante le 30 septembre 2018. Toutefois, comme indiqué expressément et clairement dans le mémorandum du 17 juillet 2018, la prolongation de la période probatoire de la requérante de la durée de son interruption ne préjugait en rien la durée de son engagement, dont le renouvellement restait soumis aux conditions applicables à tout contrat à durée déterminée, parmi lesquelles les besoins du service et le financement disponible.

59. Sur ce point, d'après le Secrétaire Général, la jurisprudence serait claire et constante et il n'y aurait pas de droit à renouvellement d'un contrat à durée déterminée.

60. Le Secrétaire Général ajoute que les motifs justifiant le non-renouvellement du contrat à durée déterminée de la requérante relèveraient des contraintes liées à l'organisation du travail du Service auquel elle était affectée. Pour lui, seul l'intérêt du service aurait été pris en compte dans la décision de ne pas renouveler son contrat de travail. Lors de la procédure écrite, le Secrétaire Général a indiqué que dès lors que la requérante n'était pas en mesure d'effectuer la totalité des tâches qui lui incombaient, le Service était dans l'obligation de prévoir du personnel supplémentaire afin de la suppléer dans les tâches qu'elle n'était pas en mesure d'accomplir par elle-même, ce qui engendrait un surcoût en personnel. Toutefois, à l'audience le Secrétaire Général a plaidé que les tâches étaient réparties entre les autres membres de l'équipe.

61. Le Secrétaire Général arrive à la conclusion que, au regard de ces contraintes, l'intérêt du service justifiait de ne pas prolonger le contrat à durée déterminée de la requérante puisqu'elle n'était pas en mesure d'accomplir l'ensemble de ses tâches. En outre, rien ne permettait d'envisager une amélioration de la situation, au vu des éléments disponibles à la date de la prise de décision et des restrictions applicables aux tâches qui lui étaient imparties selon l'évaluation du médecin conseil de l'Organisation. En particulier, la perspective éventuelle de la fin du temps partiel thérapeutique à compter de janvier 2019 n'était pas de nature à remédier aux difficultés rencontrées.

62. Ainsi, même dans l'hypothèse d'une reprise du travail à temps plein en janvier 2019, rien ne permettait de garantir que la requérante aurait pu exercer l'ensemble de ses tâches sans restriction. La balance des intérêts en présence ne permettait pas la prolongation du contrat de la requérante après le 31 décembre 2018.

63. Au sujet du certificat, daté du 12 décembre 2018, émanant du médecin généraliste de la requérante, qui « atteste » que, au vu de l'état de la requérante, celle-ci aurait été en mesure de reprendre son activité à temps plein au Conseil de l'Europe en janvier 2019, le Secrétaire Général allègue que ce certificat serait inopérant et ne serait pas valable dans la mesure où un médecin généraliste ne serait pas compétent pour évaluer si un agent est apte à travailler sur son poste de travail et qu'il est en mesure d'accomplir l'ensemble de ses tâches. Selon lui, cette évaluation serait exclusivement dévolue au médecin de l'Organisation, spécialisé dans la médecine du travail, qui ne disposait, à l'époque des faits, d'aucun élément permettant de garantir que les restrictions applicables aux tâches qui étaient imparties à la requérante n'auraient plus lieu de s'appliquer en janvier 2019.

64. Le Secrétaire Général ajoute que, dans le cas d'espèce, l'Organisation a veillé à ce que l'ensemble des intérêts en présence, en particulier ceux de la requérante, soient respectés conformément au devoir de sollicitude qui lui incombe. Le contrat à durée déterminée de la requérante a été renouvelé pendant toute la durée de son arrêt de travail qui a duré 18 mois, alors que rien ne l'exigeait. Les mesures nécessaires ont été prises pour aménager les fonctions exercées par la requérante lorsqu'elle a repris le travail à l'issue de son arrêt de travail. L'Organisation a également veillé à informer la requérante, en temps utile, de la décision de ne pas renouveler son contrat et des motifs ayant justifié cette décision. La requérante a, en outre, bénéficié du délai de préavis de deux mois applicable durant la période probatoire. A cet égard, une somme équivalant à un mois de salaire lui a été versée au courant du mois de janvier 2019 en compensation du mois de préavis non effectué. Tous les égards ont été pris envers la requérante, dans le cadre d'une approche pleinement respectueuse.

65. L'ensemble de ces éléments démontre que la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de la requérante était fondée et n'était entachée d'aucune irrégularité, et que la requérante ne peut se prévaloir d'aucune atteinte à ses droits ou à ses intérêts légitimes.

66. A la lumière de ces éléments, le Secrétaire Général considère que le présent recours serait mal fondé.

### **C. L'appréciation du Tribunal**

67. Le Tribunal note d'emblée qu'il est normal qu'une période probatoire soit associée à un premier contrat d'embauche et que, pendant cette période, il soit mis fin au contrat, dans le respect des règles qui régissent la matière, pour les motifs qui permettent pareille résiliation. Cela implique qu'il est possible que la période probatoire ne soit pas nécessairement menée à terme avant que la fin du recrutement soit décidée.

68. En ce qui concerne plus spécifiquement les arguments de la requérante, premièrement, le Tribunal admet que, au vu des circonstances relevant de la vie privée et liées à la santé de la requérante qui ont entouré la décision de non-prorogation de la

période probatoire, il pourrait se poser la question de savoir s'il était souhaitable que l'Organisation prenne pareille décision à ce moment-là ; toutefois, le Tribunal ne pourrait pas répondre à cette question car il se doit de statuer en droit (article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel).

Deuxièmement, le Tribunal constate que les critères cités à l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations (paragraphe 35 et 50 ci-dessus) et invoqués par la requérante pour son cas n'ont pas été édictés pour être appliqués dans une situation comme la sienne ; dès lors, ils ne sont forcément pas applicables en l'espèce.

Troisièmement, en ce qui concerne l'argument de la requérante visant la réorganisation du travail, il n'appartient pas non plus au Tribunal d'en apprécier le fondement, car ladite réorganisation rentre dans le pouvoir discrétionnaire de l'organisation du service en question sauf si, mais tel n'est pas le cas ici, la décision prise est manifestement disproportionnée par rapport au but poursuivi. Certes, cet argument s'est chevauché avec les considérations sur l'état de santé de la requérante mais rien ne laisse penser que, sur le plan du droit, la décision finale ait outrepassé la marge discrétionnaire dont l'Organisation dispose en la matière.

69. Il n'en demeure pas moins que, à la différence de ce qui se passe pour l'employé qui peut résilier son contrat sans devoir donner d'explications, l'employeur qui met fin au contrat est tenu de fournir une motivation de sa décision. Ce principe vaut même lorsque, comme dans la réglementation de l'Organisation (article 17 du Statut du Personnel – paragraphe 34 ci-dessus), il n'y a pas de disposition qui prévoit expressément l'obligation d'une motivation. D'ailleurs, s'il n'en était pas ainsi, l'on ne comprendrait pas pourquoi les supérieurs hiérarchiques ont rencontré la requérante le 20 novembre 2018 et, dans son courrier du 30 novembre 2018, la Directrice des ressources humaines aurait pris soin de donner une motivation, quoique sommaire.

70. Bien évidemment, cette obligation de motivation vaut aussi lorsque, comme dans le cas d'espèce, il a été nécessaire de proroger la période probatoire.

71. Dès lors, le Tribunal se doit de contrôler si la décision litigieuse était dument motivée.

72. Le Tribunal rappelle que l'obligation de motiver toute décision faisant grief comme en l'espèce, a pour but de fournir à l'agent concerné une indication suffisante pour savoir si la décision est bien fondée ou si elle est entachée d'un vice permettant d'en contester la légalité et de permettre au Tribunal d'exercer son contrôle sur la légalité de la décision litigieuse. Ainsi, le caractère suffisant de la motivation d'un acte est apprécié au regard du contexte factuel et juridique dans lequel s'est inscrite l'adoption de l'acte en question.

73. Le Tribunal considère également que la motivation d'un acte doit, en principe, être communiquée à l'agent en même temps que la décision lui faisant grief. Ceci étant

indiqué, sous certaines conditions, l'insuffisance de motivation d'un acte peut être complétée, soit lors de la phase de la réclamation administrative, soit après l'introduction du recours.

74. Des éléments factuels et explications fournis par l'Administration après l'adoption de l'acte attaqué qui présentent des incohérences et contradictions ne répondent pas aux exigences précitées. En effet, ces éléments ne sont pas susceptibles de fournir à l'intéressée une indication suffisante sur le fondement de la décision contestée qui lui permettrait d'en contester la légalité devant le Tribunal et à celui-ci d'exercer son contrôle.

75. Le Tribunal constate que la motivation fournie à la requérante dans le cas d'espèce était insuffisante et, surtout, elle était en contradiction avec des éléments de fait portés à la connaissance du Tribunal.

Tout d'abord, même si dans les observations du 25 juin 2018 de la requérante au Secrétaire Général (paragraphe 16 ci-dessus) il a été aussi question de problèmes de santé et de l'appréciation du travail de la requérante, la communication à celle-ci de la recommandation du 22 juin 2018 de la Commission des nominations (paragraphe 13 ci-dessus) ne fait pas apparaître le motif pour lequel, à la différence de ce qu'elle avait proposé le 23 novembre 2017 (paragraphe 11 ci-dessus), ladite Commission proposait désormais de mettre fin à l'engagement. Or une communication qui requiert des commentaires de la part du destinataire doit fournir une information beaucoup plus détaillée que celle fournie en l'espèce à la requérante.

Ensuite, d'après ce qui apparaît des documents communiqués au Tribunal, il ne semble pas que, lors de l'entretien du 20 novembre 2018 de la requérante avec ses supérieurs hiérarchiques, la requérante ait reçu des explications exhaustives quant aux « raisons tenant à l'organisation du travail du service », formule administrative qui en elle-même n'explique pas grand-chose. La référence « très évasive » à un avis médical (paragraphe 21 ci-dessus), de toute manière, n'est pas en ligne avec la fiche de notification rédigée le 27 novembre 2018 (paragraphe 23 ci-dessus) et donc postérieurement au 20 novembre 2018.

Enfin, l'Unité Égalité des chances de la Direction des ressources humaines indique que la fin du contrat était basée sur « l'avis médical du médecin de l'Organisation » ce qui n'est pas en concordance avec ce qui avait été indiqué auparavant à la requérante (paragraphe 25 ci-dessus). D'ailleurs, aucune communication ne semble avoir été faite à la requérante au sujet de cet avis. De surcroît, cet avis n'a pas non plus été communiqué au Tribunal.

Dès lors, le Tribunal arrive à la conclusion que la décision de mettre fin au contrat de la requérante n'était pas suffisamment et correctement motivée, le caractère des explications données à la requérante étant sommaire et contradictoire.

76. Cependant, force est de constater que l'Organisation pouvait, en vertu de l'article 17, paragraphe 2, du statut du Personnel (paragraphe 34 ci-dessus), résilier le contrat à tout moment. Cette faculté restait intacte même dans le cas où, suite à la décision du Secrétaire Général du 17 juillet 2018 d'accorder une prorogation de neuf mois de la période probatoire, l'Organisation avait accordé d'emblée une prorogation du contrat de neuf mois au lieu de trois mois à compter du 30 septembre 2018.

77. Toutefois, cette faculté que le Statut du Personnel accorde aux parties du contrat d'embauche ne permet de tirer aucune conséquence en l'espèce, car, de toute façon, la Direction des ressources humaines se devait de respecter l'obligation de motivation.

78. En conclusion, le recours est fondé et l'acte attaqué doit être annulé.

#### **D. Les demandes en réparation de la requérante**

79. En plus de l'annulation de la décision de mettre un terme à son contrat, la requérante demande de la laisser réintégrer le Service auquel elle était affectée afin de terminer sa période probatoire et de lui laisser l'opportunité d'obtenir le contrat à durée déterminée qui était initialement prévu jusqu'en septembre 2020.

80. Elle demande ensuite de lui accorder, à titre de réparation pour le préjudice matériel subi, le paiement rétroactif des salaires qu'elle aurait dû percevoir depuis janvier 2019 jusqu'à sa réintégration effective dans le Service.

81. La requérante demande également de lui accorder une réparation de 5 000 euros correspondant au préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de l'attitude de l'Organisation à son égard.

82. Elle demande enfin de lui accorder 500 euros qu'elle s'engage à verser à un syndicat en rétribution de l'assistance juridique fournie par celui-ci.

83. De son côté, le Secrétaire Général affirme que la requérante n'aurait subi aucun préjudice du fait d'une action fautive du Conseil de l'Europe. Dès lors, la demande en réparation des préjudices matériel et moral prétendument subis par la requérante devrait être rejetée.

84. Toutefois, si par extraordinaire, le Tribunal considérait que la responsabilité du Conseil de l'Europe devait être établie, le Secrétaire Général formule, à titre subsidiaire, les observations suivantes.

85. Au sujet du préjudice matériel, le Secrétaire Général fait remarquer que la requérante exerce actuellement une activité professionnelle. Cela signifie qu'elle n'aurait pas subi de préjudice matériel puisqu'elle a réussi à retrouver rapidement un emploi. Il n'y aurait donc pas lieu de lui verser rétroactivement un salaire puisqu'elle en perçoit actuellement un. Pour lui, il reviendrait à la requérante de prouver le préjudice matériel subi mais elle n'a fourni aucun élément de nature à étayer ses allégations sur ce point.

86. A tout le moins, si le Tribunal devait envisager d'octroyer à la requérante une somme en réparation du prétendu préjudice matériel subi, il conviendrait de déduire de la somme éventuellement due, les salaires perçus par la requérante durant la période en cause.

87. En ce qui concerne la demande d'octroi de 5 000 euros en réparation du prétendu préjudice moral, le Secrétaire Général soutient que cette demande ne saurait être accueillie dans la mesure où la requérante ne justifie en rien l'existence d'un préjudice moral. Selon lui, la requérante ne pourrait, dès lors, prétendre avoir subi un préjudice moral imputable à l'Organisation qui s'est parfaitement conformée à son devoir de bonne foi et de sollicitude envers elle.

88. Le Secrétaire Général ne soumet pas de commentaires quant au remboursement des frais de procédure.

89. De ce fait, le Secrétaire Général demande au Tribunal de débouter la requérante de ses demandes d'indemnisation.

90. Au sujet de la première demande de la requérante (paragraphe 79 ci-dessus), le Tribunal rappelle que, aux termes de l'article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel, en dehors des litiges de caractère pécuniaire, matière dans laquelle il a une compétence de pleine juridiction, il peut annuler l'acte contesté. Il en découle que le Tribunal, en dehors des litiges à caractère pécuniaire, ne peut prendre des décisions autres que celles d'annulation. Il appartient au Secrétaire Général, dans le cadre de l'exécution de la présente sentence, de décider ce qu'il doit faire sur ce point et à la requérante de contester ladite décision par les voies qui lui sont ouvertes si elle n'est pas satisfaite (TACE, Recours N<sup>os</sup> 530/2012 et 531/2012 – Françoise PRINZ (II) et Alfonso ZARDI (II) c/ Secrétaire Général, sentence du 6 décembre 2012, paragraphe 87). Dès lors, cette demande doit être rejetée.

91. En ce qui concerne le préjudice matériel, le Tribunal estime devoir ordonner le remboursement des salaires non perçus. S'il est exact que, par le passé, le Tribunal a été invité à prendre en considération le gain à la suite d'un autre travail dans un recours qui portait sur l'exécution d'une sentence antérieure, il n'en demeure pas moins qu'à la fin, le Tribunal avait statué sur un autre point de droit (Recours N<sup>o</sup> 348/2005 – Carlos Bendito (IV) c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, sentence du 19 mai 2006, paragraphe 51) sans prendre en compte les éléments du gain. Ici, il estime devoir ordonner le paiement intégral des sommes dues si la requérante n'avait pas été écartée. En l'espèce, celles-ci sont à calculer jusqu'à l'expiration des neuf mois de prorogation de la période probatoire.

92. Quant au préjudice moral, le Tribunal estime équitable d'accorder à la requérante la somme de 2 500 euros (article 60, paragraphe 2, quatrième phrase du Statut du Personnel). Cette somme vise à compenser le préjudice moral subi pour une

mesure qui n'a pas été légalement prise à une période au cours de laquelle la requérante avait des soucis de santé.

Au sujet de la demande visant l'assistance judiciaire, le Tribunal estime la somme demandée justifiée et en ordonne le remboursement. La requérante ayant indiqué qu'elle verserait cette somme à un syndicat pour l'assistance reçue, le Tribunal note qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la destination du montant alloué.

### III. CONCLUSION

93. En conclusion, la décision attaquée est annulée.

94. Par conséquent, au titre du dommage matériel, la requérante a droit au paiement de sommes indiquées au paragraphe 91 ci-dessus, pour préjudice moral, à la somme de 2 500 euros et au versement de 500 euros au titre du remboursement de ses frais.

Par ces motifs,

le Tribunal Administratif :

- Annule la décision attaquée ;

- Dit que la requérante a droit au paiement, au titre du dommage matériel, des sommes indiquées au paragraphe 91 ci-dessus, pour préjudice moral, à la somme de 2 500 euros et au versement de 500 euros au titre du remboursement de ses frais.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 23 octobre 2019, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 30 octobre 2019, le texte français faisant foi.

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

La Présidente du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

N. VAJIĆ