

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

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 467/2010 (Seda PUMPYANSKAYA (I) c/ Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Luzius WILDHABER, Président,  
M. Angelo CLARIZIA  
M. Hans G. KNITEL, 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 Seda Pumpyanskaya, a introduit son recours le 8 juillet 2010. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 467/2010.
2. Le 16 juillet 2010, le Président a décidé qu'il n'y avait pas lieu d'accorder l'anonymat en la présente affaire.
3. Le 8 septembre 2010, la requérante a déposé un mémoire ampliatif.
4. Le 8 octobre 2010, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours.
5. Par une décision du 22 octobre 2010, le Tribunal a rejeté la demande introduite par la requérante le 11 août 2010 visant à obtenir du Président une reconsidération de son refus du 16 juillet 2010 (paragraphe 2 ci-dessous) ; par conséquent, le Tribunal a confirmé la décision du Président précitée.
6. Le 8 novembre 2010, la requérante a soumis un mémoire en réplique.

7. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 27 janvier 2010. La requérante était représentée par Me Jean-Pierre Cuny, avocat au barreau de Versailles, tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Bridget O'Loughlin, Chef Adjoint du Service du Conseil Juridique, assistée de Mme Maija Junker-Schreckenber, administratrice dans le même Service.

## **EN FAIT**

### **I. LES FAITS DE LA CAUSE**

8. La requérante est une ressortissante russe âgée de 45 ans. Le 14 mars 2005, elle a été recrutée, avec un contrat d'agent permanent à durée déterminée, en qualité de Directrice de la communication (grade A6). Lors de l'introduction du recours elle occupait une position, toujours de grade A6 (*Senior Advisor to the Secretary General on Communication and Outreach*), rattachée à la Direction Générale de la Démocratie et des Affaires Politiques. Depuis lors (début février 2011), la requérante ne travaille plus pour l'Organisation.

9. La requérante a été appréciée directement par le Secrétaire Général de l'époque pour ce qui concerne les années 2005, 2006, 2007 et 2008.

10. Après l'expiration, le 31 août 2009, du mandat du Secrétaire Général et la prise de fonction de l'actuel Secrétaire Général (en octobre 2009), les tâches d'appréciateur (N+1) furent confiées à la Secrétaire Générale Adjointe. La requérante en fut informée fin décembre 2009.

11. Le 18 février 2010, la requérante eut l'entretien formel d'appréciation.

Selon les informations fournies par la requérante et non contestées par le Secrétaire Général, l'entretien se déroula dans une atmosphère positive. En particulier, la Secrétaire Générale Adjointe aurait reconnu que tous les objectifs assignés à la requérante avaient été atteints. La requérante ajoute que, cependant, au cours des cinq dernières minutes de l'entretien l'appréciatrice l'informa brusquement qu'elle aurait noté ses performances au cours de l'année 2009 comme « partiellement satisfaisantes ». La Secrétaire Générale Adjointe ne répondit pas aux demandes d'explications que lui adressa aussitôt la requérante et ne mentionna aucun fait précis susceptible de fonder son appréciation négative.

12. Le 19 février 2010, la requérante adressa à son appréciatrice un mémorandum pour lui demander de lui indiquer les raisons précises et notamment les faits qui, selon elle, justifiaient cette note. Elle posa également la question de savoir si l'opinion de son appréciateur précédent avait été prise en considération dans le contexte de l'appréciation pour 2009.

13. La Secrétaire Générale adjointe répondit à la requérante par mémorandum du 24 février 2010. Elle lui demanda notamment de lui fournir certaines informations complémentaires et lui rappela son droit d'inclure des commentaires dans le formulaire d'appréciation.

14. Le 3 mars 2010, la requérante répondit au mémorandum précité de la Secrétaire Générale Adjointe. Après lui avoir fournis les éclaircissements demandés, elle contesta le bien-fondé de la note qui lui avait été annoncée quant à ses performances en 2009. La requérante demanda également à rencontrer le Secrétaire Général - auquel, selon l'organigramme elle continuait à être directement rattachée - mais sans succès.

15. Par mémorandum du 4 mars 2010, la Secrétaire Général Adjointe indiqua son intention de ne modifier ni la teneur de son appréciation, ni la note finale. Le formulaire fut donc finalisé par l'insertion des commentaires de l'appréciée en date du 9 avril 2010.

16. Le 13 avril 2010, la requérante forma une réclamation administrative conformément à l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel.

17. Le 11 mai 2010, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative.

18. Le 8 juillet 2010, la requérante introduisit le présent recours.

19. La requérante indique que début février 2010, le Secrétaire Général l'informa de son intention de ne pas renouveler son contrat lors de son expiration prévue le 13 mars 2010. Le Secrétaire Général demanda à la requérante de démissionner sur le champ. Il lui aurait ainsi attribué une position de conseillère spéciale basée à Genève. A compter du 4 février 2010, la requérante a été nommée sur une position de conseillère spéciale, basée à Strasbourg (et non pas à Genève) et rattachée à la DGAP. Ces changements dans la situation contractuelle de la requérante se sont déroulées de façon singulière, voire irrégulière. En particulier, le Secrétaire Général demanda à la requérante de démissionner de son poste de Directrice de la communication dans les 24 heures sans même lui fournir les indications les plus élémentaires concernant la nouvelle position. En outre, aucun délai ne lui fut accordé pour signer le nouveau contrat, en passant ainsi outre au délai réglementaire de 5 jours ouvrables.

20. Après l'introduction du présent recours, le 23 juillet 2010, le Secrétaire Général signifia à la requérante son intention de ne pas prolonger son contrat au-delà de sa date d'expiration. La requérante a cessé son activité au Conseil de l'Europe le 3 février 2011.

## II. LES DISPOSITIONS PERTINENTES

21. Lors des faits litigieux, la matière de l'appréciation était régie par l'Arrêté n° 1305 du 13 juillet 2009. Dans les parties concernant le présent recours, ce texte était ainsi libellé :

### **Article 8 – Les apprécieateurs**

« 1. Dans le présent arrêté, l'apprécieateur/trice est également désigné par n+1 et son apprécieateur/trice par n+2.

2. Les apprécieateurs sont soit fonctionnaires hors cadre, soit agents de l'Organisation, soit agents temporaires couverts par l'Arrêté n° 821 du 1er décembre 1992 fixant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire ou l'Arrêté n° 1234 du 15 décembre 2005 définissant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire recruté localement dans les bureaux d'information et les bureaux extérieurs.

3. Le/la Secrétaire Général/e ou le/la Secrétaire Général/e Adjoint/e établit les rapports d'appréciation des chefs des grandes entités administratives (...). »

### **Article 9 – Rapport d'appréciation**

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

2. La langue utilisée pour l'exercice d'appréciation est la langue officielle choisie par l'apprécié/e. Cependant, l'appréciateur/trice peut rédiger le rapport dans l'autre langue officielle, avec l'accord de l'apprécié/e.

3. Le rapport d'appréciation est contresigné par l'appréciateur/trice de l'appréciateur/trice (n+2). Lorsque l'appréciateur/trice (n+1) est le/la Chef d'une grande entité administrative, le rapport d'appréciation n'est contresigné par le/la Secrétaire Général/e, ou le/la Secrétaire Général/e Adjoint/e, que si l'apprécié/e en fait la demande.

4. S'il/elle ne souscrit pas au contenu de l'appréciation formulée par l'appréciateur/trice (n+1), l'apprécié/e peut demander un entretien au/à l'appréciateur/trice de l'appréciateur/trice (n+2). L'apprécié/e doit en informer son appréciateur/trice (n+1).

5. Avant de signer le formulaire d'appréciation, l'apprécié/e formule ses observations dans un délai de cinq jours ouvrables (hors jours de mission ou de congé).

6. Le/la n+1 doit fournir aux personnes relevant de l'effectif du Secrétariat Général qu'il/elle va apprécier des informations claires sur les performances attendues tout au long de la période de référence. Il/elle doit tenir informées régulièrement les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat Général de leurs performances, tant dans les domaines où elles réussissent bien que dans les domaines où elles peuvent encore progresser. En particulier, lorsqu'au cours de la période de référence, des insuffisances importantes dans le travail d'une personne relevant de l'effectif du Secrétariat Général ont été observées, le/la n+1 doit s'assurer que celle-ci en est informée par écrit. Le/la n+1 doit aider les personnes relevant de l'effectif du Secrétariat Général à réaliser leurs objectifs. »

22. En ce qui concerne le « guide sur l'appréciation », cité par la requérante, ce document a été préparé pour « rassembler les informations de base concernant l'appréciation ». Il a été adopté par le Secrétaire Général et diffusé à tous les agents par le biais du portail Intranet.

23. L'Arrêté n° 1285 du 28 novembre 2007 régit la matière de la sous-performance des agents.

Les dispositions pertinentes sont ainsi libellées :

« 1. Un processus individuel d'amélioration de la performance (appelé ci-après « le processus ») est mis en œuvre dans l'intérêt des agents qui, lorsqu'ils ont fait l'objet d'une appréciation concluant à un déficit d'efforts, d'engagement professionnel ou de compétences de leur part, ont reçu la note la plus basse lors du dernier exercice d'appréciation consécutif à l'entrée en vigueur du présent arrêté ou la note immédiatement supérieure à la plus basse note lors des deux derniers exercices d'appréciation consécutifs à l'entrée en vigueur du présent arrêté.

2. Les rapports d'appréciation pertinents exposent les motifs pour lesquels on estime que la ou les mauvaises notes en question sont à imputer au déficit d'efforts, d'engagement professionnel ou de compétences de l'agent(e) concerné(e), et non à des déficiences structurelles, à une gestion inadéquate ou à des problèmes médicaux ou familiaux. L'appréciateur ou l'appréciatrice transmet le dernier rapport

d'appréciation, dans un délai de trois jours ouvrables<sup>3</sup> après sa signature par l'agent(e), au Chef ou à la Chef de la principale entité administrative dont dépend l'intéressé(e). »

## EN DROIT

La requérante demande au Tribunal d'annuler le rapport d'appréciation la concernant pour l'année 2009. Elle demande également une somme de 6 500 euros au titre du remboursement de l'ensemble des frais occasionnés par le présent recours.

24. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours mal fondé et de le rejeter.

### I. ARGUMENTS DES PARTIES

25. La requérante soulève deux moyens : violation des dispositions internes en matière d'appréciation et violation des principes généraux du droit.

#### A. Premier moyen (violation des dispositions internes)

26. Quant au premier moyen, la requérante soutient qu'il y aurait violation de l'article 9, paragraphe 6, de l'Arrêté n° 1305 (paragraphe 21 ci-dessus), violation de l'article 2 de l'Arrêté n° 1285 (*ibidem*) avec, également associée à ces deux violations, une violation du principe général du droit *legem patere quam ipse fecisti* et, enfin, violation du « Guide sur l'appréciation » (paragraphe 22 ci-dessus).

27. A titre préliminaire, la requérante souligne que l'Arrêté n°1305 n'est pas la seule source de droit dérivé en matière d'appréciation. Selon elle, il y a lieu de tenir compte également de l'Arrêté n° 1285 sur la sous-performance des agents et de la guide sur l'appréciation. En effet, l'Arrêté n° 1285 contient des dispositions à respecter par les notateurs, notamment lorsque l'apprécié a reçu soit la note « la plus basse » soit la note « immédiatement supérieure à la plus basse », ce qui est le cas de la requérante. S'agissant du « guide sur l'appréciation », ce texte doit être pris en considération en raison de son caractère général et abstrait.

28. La requérante ajoute que le but poursuivi par le défendeur était de porter préjudice à ses perspectives de carrière et que, pour ce faire, il n'a pas hésité à violer les dispositions pertinentes

29. Au sujet de la première branche de ce moyen, la requérante soutient que le paragraphe 6 de l'article 9 n'aurait pas été respecté sur plusieurs points. Selon la requérante, elle :

- n'aurait pas reçu des informations claires sur les performances attendues ;
- n'aurait pas été informée par écrit de ses prétendues insuffisances.

30. La requérante estime que, contrairement à ce qui affirme le Secrétaire Général – qui ne nie pas la portée de cette disposition et donc la nécessité pour l'appréciateur d'adresser un avertissement écrit à l'apprécié –, la nécessité d'avertissement n'existe pas seulement lorsque

l'apprécié a reçu la note la plus basse mais aussi lorsque – comme c'est le cas de la requérante – il a reçu « la note immédiatement supérieure à la plus basse ».

31. La requérante conteste cette interprétation restrictive de la disposition en objet faite par le Secrétaire Général. Selon elle, il y a lieu de s'interroger tout d'abord sur la signification logique et juridique de l'expression « insuffisance importante ». Pour elle, sont « importantes » toutes les insuffisances qui sont susceptibles d'avoir une conséquence négative sur le parcours administratif et professionnel de l'agent concerné. Dans cette optique, la référence à l'Arrêté n°1285 du 28 novembre 2007 sur la sous-performance des agents est particulièrement éloquente. En effet, l'article 22 *bis* du Statut du Personnel sur la sous-performance prévoit que l'ouverture d'une procédure de sous-performance à rencontre d'un agent doit se fonder sur l'un des deux présupposés suivant : soit le fait d'avoir reçu « la note la plus basse lors du dernier exercice d'appréciation », soit le fait d'avoir obtenu « la note immédiatement supérieure à la plus basse note lors des deux derniers exercices d'appréciation consécutifs ».

32. Il est donc clair que la note reçue par la requérante constitue un premier pas vers une procédure qui est susceptible d'avoir des répercussions fort négatives sur la carrière de l'agent qui la subit. Dans le cas d'un agent lié à l'Organisation par un contrat à durée déterminée (telle la requérante) une note de ce type est une menace au renouvellement du contrat. S'agissant de l'évaluation du préjudice subi cette circonstance mérite d'être soulignée.

33. A la lumière de ces considérations et en particulier de la possibilité d'ouverture d'une procédure de sous-performance, il est particulièrement malvenu d'affirmer que la note immédiatement supérieure à la plus basse ne constitue pas en soi une « insuffisance importante ».

34. Sur un autre plan, la thèse du Secrétaire Général apparaît comme mal fondée. Il s'agit du plan que l'on pourrait définir de la « culture de l'Organisation » et de la pratique administrative. Il suffit de se référer aux statistiques publiées par la Direction des Ressources Humaines sur le portail Intranet de l'Organisation. Il apparaît de ce tableau que seul 1,50 % des agents (41 au total) ont, comme la requérante, reçu la note immédiatement inférieure à celle la plus basse, à savoir n'ont satisfait que « partiellement » les exigences relatives au poste. Pour ce qui concerne la Direction de la communication, la requérante qui en était la Directrice a été la seule agente à se trouver dans ce cas de figure.

35. Face à ces statistiques l'on peut affirmer que dans la pratique administrative le fait de n'avoir satisfait que partiellement aux exigences du poste représente assurément une insuffisance importante.

36. La requérante aurait dû pourtant bénéficier de la garantie instaurée par l'article 9 paragraphe 6 de l'Arrêté n° 1305 précité.

37. L'absence d'une information par écrit est aggravée par le fait que même oralement au cours de la « période de référence » l'appréciatrice ne lui a jamais communiqué une quelconque critique relative au caractère prétendument non satisfaisant de ses performances.

38. La requérante est convaincue que, dans ces conditions, la disposition en objet a été violée. Une formalité substantielle prescrite par cette disposition n'a pas été respectée au détriment de la requérante.

39. Quant à la deuxième branche de ce premier moyen, la requérante affirme que l'article 2 de l'Arrêté n° 1285 exige que l'appréciateur expose les motifs pour lesquels la mauvaise note donnée est à imputer à un déficit d'effort, d'engagement professionnel ou de compétences de l'agent concerné.

Selon elle, l'on chercherait en vain dans le rapport d'appréciation litigieux une quelconque déclaration à cet égard : l'appréciatrice ne motive aucunement son opinion quant à l'imputation du déficit d'effort, d'engagement professionnel ou de compétences reproché à la requérante. Une telle déclaration était d'autant plus indispensable que le Secrétaire Général précédent dans son rapport d'évaluation pour 2008 avait déclaré que la requérante avait connu une situation «*what many people consider harassment* ».

Dans ces conditions une autre formalité substantielle a été violée au détriment de la requérante. En effet, il ne suffit pas, aux yeux du législateur, d'affirmer ni même de motiver (ce que la défenderesse s'abstient de faire) un prétendu déficit d'un agent ; encore faut-il faire la part des choses, réfléchir sur les raisons qui sont à la base de l'insuffisance constatée et motiver sur ce point le jugement auquel l'appréciateur est parvenu. En d'autres termes, le législateur exige un effort particulier d'attention et de diligence.

La requérante ajoute que le législateur étant le Secrétaire Général lui-même, la violation de cet Arrêté, tout comme de l'Arrêté précédent s'analyse également en une violation du principe général du droit *legem patere quam ipse fecisti*.

40. En ce qui concerne la troisième branche du moyen, la requérante met en exergue que le guide sur l'appréciation – diffusé par le biais de l'intranet – constitue une directive interne, directive que l'Organisation se doit de respecter. Il se réfère sur ce point à la jurisprudence du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (arrêt du 7 juillet 2009, Bernard/Europol, F-99/07 et F-45/08, notamment les points 79-80, 83-85, 85-88).

41. La requérante ajoute que le guide sur l'appréciation précise que « L'entretien d'appréciation ne doit pas être l'unique moment d'échange entre l'apprécié et son manager : des feedbacks réguliers sont nécessaires. (...). Ainsi, il est fortement recommandé à l'appréciateur, de ne pas attendre l'exercice d'appréciation pour donner du feedback » (partie IV. Dialogue et motivation, point 2. Importance du feedback et du point à mi-année).

42. Pour elle, cette directive n'innove en rien par rapport à la décision précitée de l'Arrêté n° 1305. Ces exigences sont quelque peu en retrait par rapport à celles posées par ce dernier. Néanmoins l'on remarquera que l'appréciatrice n'a pas respecté cette exigence minimale en raison de l'absence totale de feedback.

43. Pour la requérante, les réglementations contenues dans ce guide visent précisément à éviter des cas comme le sien. Appréciée toujours positivement depuis 2005, elle a reçu tout au long de l'année 2009 et jusqu'au 31 août 2009 (et même au-delà) des « feedback » positifs sur sa

performance. Par ailleurs, si la Secrétaire Générale Adjointe avait eu des impressions négatives à ce sujet il lui aurait été loisible de le communiquer à la requérante à l'occasion des deux entretiens qu'elle a eus avec elle en août et en octobre 2009.

44. La requérante ajoute qu'en février 2010, elle découvre qu'au cours de la même période et des quatre derniers mois de l'année son appréciatrice a décelé des insuffisances importantes. Elle ajoute qu'elle avait le droit d'en être informée en temps utile pour pouvoir y remédier. Sur ce point, elle indique que le guide précise qu'un « entretien informel » doit permettre « à l'agent de se situer par rapport à l'atteinte de ses objectifs et si besoin, de se réorienter ... ».

45. La requérante rappelle que l'appréciateur a changé au cours de la période de référence et que la nouvelle appréciatrice a cru déceler des défaillances dans sa façon de servir au cours de la période de référence. Pour elle, il était nécessaire, pour garantir son droit de comprendre le point de vue de l'appréciatrice et, au besoin, de s'amender, de l'informer, au cours de la période de référence et non pas un mois et demi après la fin de cette période, des reproches qui lui étaient adressés.

46. En conclusion, la requérante est convaincue que le rapport d'appréciation en objet est affecté de vices de procédures précis et incontestables.

#### **B. Deuxième moyen (violation des principes généraux du droit.)**

47. Par son deuxième moyen visant la violation de principes généraux du droit, la requérante allègue qu'il y aurait violation du principe général du droit en matière de motivation des actes administratifs et violation du principe de la bonne foi.

48. Au sujet de la première branche du moyen, la requérante rappelle d'emblée la jurisprudence du Tribunal en matière d'obligation pour l'Administration de motiver de façon suffisante ses actes (TACE (anciennement CRCE), recours N° 181/1988, Diebold, sentence du 1<sup>er</sup> décembre 1988, paragraphe 28) ainsi que la jurisprudence internationale en matière d'obligation de motivation du rapport de notation (Tribunal de Première Instance de l'Union européenne, arrêt du 25 octobre 2005, Micha/Commission, T-50/04, rec. FP p. 11-1499, point 36).

49. La requérante rappelle qu'elle a été confrontée subitement en février 2010 à une régression de sa notation par rapport aux appréciations antérieures. Or, selon la jurisprudence internationale : « dans certains cas, un soin particulier doit être apporté à [la] motivation. Il en va ainsi s'agissant de la motivation d'une notation comportant des appréciations moins favorables que celles figurant dans un rapport de notation précédent. Il importe en effet que la régression constatée par l'autorité soit motivée de manière à permettre au fonctionnaire d'en apprécier le bien-fondé et, le cas échéant, au Tribunal d'exercer son contrôle juridictionnel » (Tribunal de Première Instance de l'Union européenne, arrêt du 17 mai 2006, Lavagnoli/Commission, T-95/04, Rec. FP p. II-A-2-569, points 120-121).

50. Les pièces versées au dossier et en particulier les deux mémorandums envoyés par la requérante à la suite de son entretien d'appréciation et les commentaires de son appréciatrice dans le contexte du formulaire démontrent que la requérante a essayé en vain de comprendre les

raisons qui ont poussées son appréciatrice à estimer qu'il y avait eu une régression dans ses performances pour ce qui concerne la gestion des ressources humaines.

51. Ainsi d'une part la requérante a fourni des statistiques objectives et a posé des questions claires, comme celle de savoir « quels sont les faits » qui sont à la base de l'appréciation négative de son appréciatrice en la matière.

52. Le Secrétaire Général dans sa décision de rejet et la Secrétaire Générale Adjointe dans son mémorandum du 24 février 2010 insistent sur la circonstance que l'entretien d'appréciation a duré à peu près une heure. Or, la longueur d'un entretien ne dit rien en ce qui concerne la motivation des appréciations. La requérante n'a eu droit à aucune autre précision de la part de la Secrétaire Générale Adjointe que celle qui figure dans le mémorandum de cette dernière du 3 mars 2010 : la Secrétaire Générale Adjointe lui a dit avoir reçu certains « signaux » de la part de la DRH quant au mécontentement de certains de ses collaborateurs.

53. Or il convient de constater qu'un « signal », une « indication » pour être pris au sérieux doivent au moins contenir des faits, vérifiables et falsifiables. La requérante a demandé par écrit et oralement à connaître ces faits. La Secrétaire Générale Adjointe est restée imperméable à ces demandes et à deux reprises l'a renvoyée à ses commentaires dans le contexte du formulaire d'appréciation. Ces commentaires, malheureusement, ne comblent pas cette lacune. La motivation n'est donc pas circonstanciée et n'est ainsi pas conforme aux exigences posées par la jurisprudence internationale.

54. L'absence de toute référence à des faits concrets relève également du respect du principe de la bonne foi, ce qui constitue le deuxième argument de ce moyen.

55. Au sujet de la deuxième branche du moyen, la requérante fait valoir que le principe général du droit qui impose aux organisations internationales d'agir selon la bonne foi doit guider leurs administrations dans l'exercice de leurs compétences et notamment dans la gestion de leur personnel.

56. En premier lieu, l'absence de précisions quant aux faits qui sont à la base de l'appréciation négative portée sur la requérante constitue à proprement parler une « atteinte à l'objectivité » selon la terminologie utilisée par le Tribunal Administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT, jugement n° 1136 du 29 janvier 1992, considérant 6).

57. Pour la requérante, l'absence de toute précision en ce qui concerne les faits qui lui étaient reprochés, absence qui a persisté malgré l'entretien d'appréciation et les deux mémorandums qu'elle a envoyés à son appréciatrice, montre que le dialogue a été défaillant. Cela n'est certainement pas imputable à la requérante qui a, d'une part, posé des questions précises demeurées sans réponse et, d'autre part, fourni des éléments d'évaluation, statistiques et factuels, qui n'ont pas été pris en considération.

58. En deuxième lieu, la requérante soutient que, selon la jurisprudence, toute organisation internationale a le devoir de « dispenser à ses fonctionnaires (...) des orientations, des directives, des conseils sur l'exécution de leurs tâches et (...) elle est tenue de les avertir (...) lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction » (TAOIT, jugement n° 2529 du 12 juillet 2006, considérant 11).

La requérante note que le Secrétaire Général, dans sa décision de rejet de la réclamation administrative, ne conteste pas l'existence d'une telle obligation, mais affirme qu'elle ne s'étend pas aux agents de grade A6 ou A7. Elle ajoute que, afin de justifier ses dires, le Secrétaire Général souligne qu'un agent de grade A6, telle la requérante, jouit « *d'une large autonomie propre à l'exercice de hautes fonctions* ». Or, pour la requérante, il est facile de répondre que cette autonomie trouve sa limite naturelle dans le respect du principe de hiérarchie, principe sur lequel se fonde également le pouvoir de notation. C'est pourquoi d'ailleurs la requérante était notée directement par le Secrétaire Général (ou le Secrétaire Général Adjoint). Dès lors qu'une hiérarchie existe, le devoir d'accompagnement de la part des supérieurs hiérarchiques en est un corollaire, quelle que soit la position qu'un agent occupe dans la pyramide des grades. Au passage, la requérante souligne que le précédent Secrétaire Général tenait des réunions régulières avec les Directeurs. Il lui était ainsi facile de leur communiquer des instructions et prodiguer des conseils.

L'absence de toute orientation (et de tout avertissement préalable) est donc un deuxième indice de la violation du principe de la bonne foi dans le cas d'espèce.

59. En troisième lieu, la requérante souligne que dans sa note précitée du 19 février 2010, elle avait demandé si l'opinion de son appréciateur précédent (jusqu'au 31 août 2009) avait été prise en considération. La Secrétaire Générale Adjointe ne fournit aucune réponse à cette question.

Après avoir rappelé l'importance de la consultation de la personne sous laquelle l'apprécié exerce ses fonctions ainsi que la jurisprudence communautaire en la matière, la requérante met en exergue que le respect de la bonne foi et le devoir de motivation sont étroitement imbriqués dans le cas d'espèce. La violation de deux principes généraux à la fois laisse entrevoir l'existence d'un parti pris et d'une absence regrettable d'objectivité.

A la lumière de ces critères et des précautions que la juridiction communautaire exige de la part de l'appréciateur, la requérante soutient qu'une performance insuffisante lui aurait été reprochée sans que elle n'ait été mise au courant des faits sur lesquels l'appréciation négative était censée reposer dans le but de pouvoir les commenter et éventuellement contester. Dans ce contexte, elle soutient que les droits de la défense ont été violés à son détriment. En outre, les circonstances relatives au sujet de la décision de ne pas renouveler le contrat (paragraphe 19 et 20 ci-dessus) doivent vraisemblablement être mises en relation avec la violation de ces principes. Pour la requérante, tout porte à croire que la notation défavorable de ses performances était aux yeux du Secrétaire Général un présupposé fort utile de la décision du non-renouvellement du contrat qu'il avait déjà prise en son for intérieur.

A la lumière de ces considérations la requérante est convaincue que les principes généraux du droit susmentionnés ont été violés à son détriment dans le contexte de la procédure d'appréciation et que ces vices ont affecté l'appréciation elle-même, en l'entachant d'illégalité.

60. En conclusion, la requérante demande au Tribunal d'annuler le rapport d'appréciation pour l'année 2009.

61. De son côté, le Secrétaire Général observe d'emblée que la procédure d'appréciation qui a été appliquée, l'a été en conformité avec les règles du Statut du Personnel en matière d'appréciation, ainsi que de l'Arrêté n° 1305 qui fixe les modalités d'application du système d'appréciation.

62. Après avoir rappelé l'article 8, paragraphe 3, de l'Arrêté n° 1305 (paragraphe 21 ci-dessus) il met en exergue que le rapport d'appréciation de la requérante pouvait être établi indifféremment soit par le Secrétaire Général soit par la Secrétaire Générale Adjointe, comme ce fut le cas en l'espèce. A cet égard, le Secrétaire Général a été l'appréciateur de la requérante jusqu'au 31 août 2009, fin de son mandat, et la Secrétaire Générale Adjointe a pris le relais à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 en tant que Secrétaire Générale *ad interim* jusqu'à l'arrivée du nouveau Secrétaire Général et en tant que Secrétaire Générale Adjointe par la suite.

63. Selon le Secrétaire Général, l'appréciation menée par la Secrétaire Générale Adjointe était fondée sur une analyse globale du travail et des performances de la requérante au cours de la période de référence. Le rapport a été établi sur la base d'une évaluation sérieuse et suffisamment motivée. Selon lui, la Secrétaire Générale Adjointe, qui a exercé le large pouvoir d'appréciation dont elle dispose en la matière, est parvenue, en toute connaissance de cause, à la conclusion selon laquelle la requérante avait partiellement satisfait aux exigences de sa fonction.

64. Le Secrétaire Général rappelle ensuite la jurisprudence internationale relative à l'étendue du pouvoir d'appréciation dans les organisations internationales.

65. En réponse à l'argument de la requérante selon lequel celle-ci estime ne pas avoir eu d'informations claires sur les performances attendues, le Secrétaire Général rappelle que la requérante dispose d'un formulaire de fixations des objectifs qui énonce clairement ses activités principales, les objectifs à atteindre ainsi que les compétences attendues. En tant qu'agente de grade A6, chef de la même entité administrative principale pendant 5 ans, la requérante devrait donc savoir quelles performances étaient attendues. De plus, à son niveau de responsabilité et au vu de son ancienneté dans le poste, la requérante ne devrait pas avoir à être soutenue régulièrement par sa supérieure hiérarchique (la Secrétaire Générale Adjointe), cette dernière devrait pouvoir s'attendre à une importante autonomie de la requérante. En tout état de cause, l'exercice d'appréciation n'est pas à sens unique. Si la requérante estimait ne pas disposer d'informations claires ou ne pas savoir quelles étaient les performances attendues il lui était loisible de contacter la Secrétaire Générale Adjointe.

66. Quant à l'argument visant le fait que la requérante aurait dû être informée par écrit au cours de l'année 2009 de ses insuffisances, ce qui n'aurait pas été fait au mépris de l'article 9, paragraphe 6, de l'Arrêté n° 1305, le Secrétaire Général relève que la requérante mentionne elle-même dans ses écrits avoir été reçue au moins à deux reprises par la Secrétaire Générale Adjointe, entre le 31 août 2009 et l'entretien d'appréciation. Pour le Secrétaire Général il y a donc eu dialogue, au minimum pendant ces rendez-vous. Par ailleurs, s'agissant de la période jusqu'au 31 août 2009, le précédent Secrétaire Général a également reçu la requérante à plusieurs reprises et lui a fait part de la nécessité d'améliorer ses aptitudes managériales, notamment au vu de l'issue des procédures pour harcèlement introduites à son encontre. Il y a donc bien eu, ici aussi, dialogue et explications de ce qui était reproché à la requérante.

67. Au sujet de l'absence d'avertissement écrit, le Secrétaire Général met en exergue que, en l'espèce, l'appréciation portée indique simplement que pour l'un des objectifs fixés la requérante n'a atteint que partiellement ce qui était demandé pour la période de référence, et non que le travail accompli par la requérante présentait d'importantes insuffisances. Bien au contraire, le travail accompli par la requérante dans les domaines autres que ceux relevant du management fait l'objet de commentaires positifs voire élogieux. Il ressort de ces éléments qu'un écrit n'était pas nécessaire.

68. La requérante indique au paragraphe 21 de son mémoire ampliatif que le Secrétaire Général prétendrait que « la nécessité d'avertissement écrit existe seulement lorsque l'apprécié a reçu la note la plus basse (...) ». Le Secrétaire Général s'inscrit en faux contre cette affirmation. Il n'a pas soutenu qu'un écrit était nécessaire lorsque l'apprécié a reçu la note la plus basse (et non lorsqu'il a reçu la note immédiatement supérieure à la plus basse). Il a affirmé et continue d'affirmer que « (...) lorsqu'au cours de la période de référence, des insuffisances importantes dans le travail d'une personne relevant de l'effectif du Secrétariat Général ont été observées, le/la n+1 doit s'assurer que celle-ci en est informée par écrit (...) ». Tel n'a pas été le cas en l'espèce. La requérante tente ici de « fusionner » deux textes ayant une vocation totalement différente. L'Arrêté n° 1305 porte sur l'appréciation des agents alors que l'Arrêté n° 1285 porte sur le traitement de la sous-performance des agents.

69. Vu les différences de libellé entre l'article 1 de l'Arrêté n° 1285 et l'Arrêté n° 1305 qui quant à lui ne mentionne pas la nécessité d'un écrit lorsqu'un apprécié a reçu la note la plus basse, le Secrétaire Général arrive à la conclusion qu'il existe une procédure d'appréciation des agents et une procédure de traitement de la sous-performance de l'agent et que cette dernière le cas échéant n'est enclenchée qu'à l'issue de la première. Dans le cas d'espèce, il convient de noter que la procédure prévue à l'Arrêté n° 1285 n'a pas été mise en œuvre, et donc qu'il n'y a pas lieu d'y faire référence.

70. De plus, le rapport d'appréciation établi en 2008 par le précédent Secrétaire Général mentionne sous la rubrique « Leadership » : « Les problèmes ont été portés à l'attention de la requérante, elle ne peut prétendre qu'elle n'a pas été en mesure de s'amender, ses aptitudes managériales étant mises en cause au moins depuis 2008 ».

71. D'autre part, en janvier 2009, la requérante avait été reçue par la Directrice des Ressources Humaines pour parler de la situation au sein de la Direction de la Communication, au vu du nombre d'agents ayant contacté la Direction des Ressources Humaines à cet égard. La discussion a porté sur le climat régnant à la Direction de la Communication et sur le type de management de la requérante. Dans une réunion avec la Secrétaire Générale Adjointe au sujet des contacts pris par les agents de la Direction de la Communication avec la Direction des Ressources Humaines et le médecin du travail, la Directrice des Ressources Humaines a informé la Secrétaire Générale Adjointe de cet entretien. La encore, la requérante a été mise à même de comprendre que son style de management posait des problèmes.

72. Par ailleurs, la requérante allègue une violation du Guide sur l'appréciation. Tout d'abord il convient de retenir que ce document, fort utile, n'a pas valeur de texte statutaire ou réglementaire. Comme son introduction le précise : « Il est conseillé aux appréciateurs et aux

appréciés de le parcourir». On y chercherait donc en vain une quelconque disposition contraignante.

73. S'agissant des prétendues violations du principe général du droit en matière de motivation et du principe de la bonne foi, le Secrétaire Général soutient que les motifs de la baisse de la note de la requérante sont explicités, aussi bien sous l'Objectif 2 du formulaire, que sous les rubriques : « Capacité à faire preuve d'autorité et d'influence » et « Leadership » mais surtout dans les commentaires finaux de l'appréciatrice.

74. Les aptitudes managériales de la requérante sont mises en cause par la Secrétaire Générale Adjointe de façon claire et c'est pour cette raison que la Secrétaire Générale Adjointe a considéré que la requérante avait « partiellement satisfait aux exigences de son poste ».

75. La requérante, comme un grand nombre d'appréciés, estime que son travail n'est pas reconnu à sa juste valeur et considère qu'elle mérite une meilleure appréciation que celle qui a été faite par son supérieur. Le Tribunal rappelle que la requérante, ne saurait substituer son appréciation à celle d'une autorité investie du pouvoir et des compétences en matière d'évaluation de ses performances. Elle a la possibilité d'ajouter ses commentaires au rapport d'appréciation pour exprimer son désaccord et les raisons pour lesquelles elle estime mériter une meilleure appréciation, possibilité qu'elle a d'ailleurs utilisée. Elle ne peut par contre, rédiger son propre rapport d'appréciation en se basant sur la vision qu'elle a de ses propres performances.

76. Lorsque la requérante exige des faits vérifiables pour motiver son appréciation, il convient de souligner qu'autant des objectifs quantitatifs non atteints peuvent se démontrer chiffres à l'appui, autant des lacunes d'aptitudes managériales ne se mesurent pas mathématiquement. Il convient de rappeler que le rapport d'appréciation n'est pas conçu pour énumérer des faits mais pour contenir des commentaires sur les objectifs fixés et les compétences attendues. De plus, comme mentionné plus haut, la Secrétaire Générale Adjointe n'a pas souhaité – dans le seul intérêt de la requérante – évoquer les procédures menées à l'encontre de la requérante, qui elles énumèrent des faits reprochés à la requérante. En tout état de cause, les commentaires de la Secrétaire Générale Adjointe sont plus que suffisants pour que la requérante comprenne l'appréciation portée sur ses aptitudes managériales, d'autant qu'elle est au courant des problèmes existants.

77. Pour autant que la requérante demande si l'opinion du précédent Secrétaire Général a été prise en compte, force est de rappeler que c'est la Secrétaire Générale Adjointe qui est l'appréciatrice de la requérante et qu'à ce titre c'est son opinion qui doit figurer dans le rapport d'appréciation. Elle devait s'exprimer en toute conscience. En tout état de cause, la requérante est au courant de l'opinion du précédent Secrétaire Général s'agissant de ses aptitudes managériales, il a eu l'occasion de lui parler de ses problèmes en la matière au cours de leurs entretiens, préalablement au 31 août 2009. La Secrétaire Générale Adjointe a été personnellement chargée par le précédent Secrétaire Général, lors de son dernier jour de présence au Conseil, d'assurer le suivi de la requérante. La Secrétaire Générale Adjointe, au courant de l'ensemble des éléments cités les a pris en compte.

78. Le rapport d'appréciation a été établi, à la suite d'un entretien entre la requérante et son appréciatrice. Elle a été mise en mesure d'y répondre en formulant ses commentaires. Par

conséquent, la procédure a été parfaitement respectée et le fait qu'une évaluation négative ait été portée sur certains de ses résultats ne prive aucunement l'appréciation de son caractère régulier et conforme à la réglementation pertinente.

79. Il résulte de l'ensemble des éléments ci-dessus que le rapport d'appréciation a été établi conformément à la pratique normale et aux dispositions réglementaires applicables. Par conséquent, la demande de la requérante visant à l'annulation de son rapport d'appréciation établi au titre de l'année 2009 ne peut en aucun cas être accueillie.

80. Si, par extraordinaire, le Tribunal devait, malgré tout, estimer qu'il y aurait eu une irrégularité dans la procédure d'appréciation, il n'en demeure pas moins que selon un principe généralement reconnu dans la jurisprudence administrative internationale, une irrégularité de procédure ne saurait conduire à l'annulation d'une décision administrative que si cette irrégularité présente un caractère substantiel et susceptible de causer un préjudice réel au requérant. Force est de constater qu'en l'espèce, si irrégularité il y avait, elle n'aurait pas eu un caractère substantiel et elle n'aurait pas causé de préjudice à la requérante.

81. Il ressort des éléments exposés ci-dessus que le rapport d'évaluation de la requérante n'aurait pas pu avoir un contenu différent et ne doit en conséquence pas être annulé.

82. De l'ensemble des considérations qui précèdent, il ressort que le Secrétaire Général n'a violé aucun texte réglementaire, ni la pratique ni les principes généraux du droit. Il n'y a pas non plus eu mauvaise appréciation des éléments pertinents, ni conclusions erronées, ni détournement de pouvoir.

83. Au vu de tous ces éléments, le Secrétaire Général conclut à ce qu'il plaise au Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe de déclarer le recours n° 467/2010 mal fondé et de le rejeter.

## II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

### A. Premier moyen

84. Le Tribunal doit d'abord se pencher sur la violation alléguée de l'article 9, paragraphe 6, de l'Arrêté n° 1305.

85. Le Tribunal constate que la requérante exprime essentiellement deux critiques : absence d'informations claires sur les performances attendues et absence d'informations par écrit de ses prétendues insuffisances.

86. Or le Tribunal constate que la rédaction du rapport d'appréciation litigieux se situait dans un contexte de critique des compétences managériales de la requérante qui s'était étalé sur cinq années. Au cours de cette période il avait été indiqué clairement à la requérante, pendant les différents exercices d'appréciation annuelle, qu'un problème se posait, en matière de leadership et management. Il est exact que, en certaines circonstances, l'ancien Secrétaire Général avait exprimé des opinions qui laissent entendre que, selon son point de vue, la requérante n'était forcément ou entièrement responsable de la situation indiquée. Cependant, il a également fait état

de la nécessité d'une amélioration pour les années à venir et la nécessité de mettre en place un système de formation pour améliorer la performance. Vu le grade, les fonctions et l'importance que la formation du personnel doit revêtir dans une organisation internationale telle que le Conseil de l'Europe, le Tribunal s'étonne de ce que ces projets n'aient pas été concrétisés même s'ils avaient été demandés au plus haut niveau de la gouvernance de l'Organisation.

87. Quant aux informations écrites de ses prétendues insuffisances, le Tribunal constate que ce n'est qu'à fin décembre 2009 que la requérante fut informée qu'elle serait appréciée par la Secrétaire Générale Adjointe, c'est-à-dire en fin de période. Le Tribunal ne connaît pas la date à laquelle il a été décidé que la Secrétaire Générale Adjointe apprécierait la requérante. Certes, en application du principe de bonne administration de l'Organisation il aurait fallu que la requérante soit informée dès le mois de septembre du nom de son nouvel appréciateur et qu'un entretien ait lieu ; cependant, vu la nature des critiques soulevées dans le rapport d'appréciation de 2009, le Tribunal n'estime pas que l'exigence de l'information écrite aie été méconnue. Quoique concernant un domaine important – celui de la gestion du personnel d'une Direction – le Tribunal note que la gestion ordinaire de la Direction avait été confiée tout de même à l'adjointe de la requérante et que, à la connaissance du Tribunal, rien de particulièrement grave ne s'est passé pendant la période septembre-décembre 2009 qui justifiait qu'une information écrite fut adressée à la requérante.

88. Le Tribunal arrive donc à la conclusion que cette disposition n'a pas été méconnue.

89. Au sujet de la violation alléguée de l'article 2 de l'Arrêté n° 1285 (deuxième branche du moyen), le Tribunal constate qu'il vise la sous-performance. Or, ladite disposition doit être lue et interprétée en combinaison avec l'article 1 du même Arrêté, dont il est la suite logique (paragraphe 23 ci-dessus). Cette lecture combinée fait apparaître que les conditions de rédaction des rapports d'appréciation évoquées à l'article 2 ne valent que pour les besoins de la mise en route du processus individuel d'amélioration de la performance. Puisque la requérante n'a pas été soumise à ce processus – et, d'ailleurs, il n'a été à aucun moment question de la soumettre – le Tribunal n'a pas à contrôler si cette disposition a été respectée et en particulier si le rapport d'appréciation a été rédigé conformément à cette disposition car cette disposition ne déploie ses effets que pour les besoins de la sous-performance. Il en aurait été autrement si un processus pour la sous-performance avait été ouvert à l'intention de la requérante.

90. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal n'a pas à examiner l'allégation de la requérante selon laquelle la violation du principe général du droit *legem patere quam ipse fecisti*, serait associée à la violation des Arrêtés n° 1305 et 1285 (paragraphe 39, dernier alinéa, ci-dessus).

91. Enfin, en réponse à l'argument invoquant une violation du « guide d'appréciation », le Tribunal constate qu'il ne s'agit pas d'un texte normatif mais plutôt d'un guide visant à orienter et faciliter la tâche des appréciateurs et la participation des appréciés à l'exercice d'appréciation. Dès lors, il ne peut être considéré comme une source de droit dont le non respect engendrait une violation autonome par rapports aux textes de référence éventuellement méconnus.

92. En conclusion, ce moyen doit être rejeté.

## **B. Deuxième moyen**

93. Par ce moyen, la requérante allègue la violation de deux principes généraux du droit : celui de la motivation des actes administratifs et celui de la bonne foi.

94. Quant à la première branche, le Tribunal constate que la Secrétaire Général Adjointe a suffisamment motivé son appréciation eu égard aux précédents rapports d'appréciation qui avaient concerné le même problème. Certes, la Secrétaire Général aurait pu être plus explicite dans l'indication des raisons qui l'amenaient à conclure pour un objectif partiellement atteint ; toutefois, la requérante ne saurait pas soutenir que le choix de l'appréciatrice n'était pas suffisamment motivé.

95. Ayant conclu que la Secrétaire Générale Adjointe n'a pas commis une erreur de motivation des objectifs, le Tribunal pourrait se demander si la Secrétaire Général Adjointe a eu raison à indiquer dans sa note finale que les objectifs étaient partiellement atteints plutôt qu'entièrement satisfaits. Cette question peut se poser dans la mesure où l'appréciation critique ne portait que sur une partie de l'un des sept objectifs qui étaient prévus pour l'année 2009. Toutefois, le Tribunal note qu'en agissant de la sorte la Secrétaire Général n'a pas dépassé quoique effleurée, la limite de sa marge d'appréciation et le Tribunal n'a pas à substituer son appréciation à celle de l'appréciatrice.

96. Quant à la deuxième branche du moyen, aucun des arguments fournis par la requérante peuvent amener le Tribunal à conclure que l'appréciatrice n'aurait pas agi en bonne foi. Dans la mesure où les arguments développés seraient susceptible de mettre en jeu le principe de la bonne foi, le Tribunal note néanmoins ce qui suit.

97. En premier lieu, sans qu'il soit nécessaire de donner ici des détails, le Tribunal constate que dans l'appréciation litigieuse, la Secrétaire Générale Adjointe fait une série de commentaires quant au management of staff qui l'ont amenée à conclure que l'objectif y relatif avait été atteint partiellement. Cette appréciation a amenée la requérante à contester l'appréciation par la voie contentieuse.

98. Le Tribunal note que dans les appréciations des années antérieures, des commentaires avaient été faites également par l'appréciateur de l'époque. Le Tribunal se réfère aux appréciations des années 2005 (*conduct observed*), 2006 (*leadership et management of team(s)*), 2007 (*leadership et management of team(s)*), 2008 (*leadership et management of team(s)*). Certes, dans certaines affirmations, l'appréciateur a exprimé des opinions qui laissent penser que, selon lui, les difficultés rencontrées ne tiraient pas leur origine dans le comportement de la requérante mais plutôt dans des résistances de ses subordonnées. Toutefois, les affirmations faites contiennent des remarques surtout en matière de leadership et le niveau atteint que chaque appréciateur se doit d'indiquer, dans le cas de la requérante, était inférieur aux autres appréciations. En outre, il a été également envisagé que du conseil fut donnée par la DRH pour l'amélioration des connaissances en matière de leadership et management.

99. En deuxième lieu, le Tribunal constate que la requérante a eu suffisamment d'indications quant aux orientations pour améliorer sa note dans le domaine litigieux de la gestion du personnel. D'ailleurs, elle n'avance aucune critique à l'action de l'ancien Secrétaire Général qui

avait fixé les objectifs et avait été son appréciateur pendant huit mois. De surcroît, la requérante reconnaît elle-même que le précédent « Secrétaire Général tenait des réunions régulières avec les Directeurs. Il lui était ainsi facile de leur communiquer des instructions et prodiguer des conseils. » Pour le Tribunal s'ensuit que, pendant les deux tiers de la période d'appréciation litigieuse, la requérante avait les indications dont elle plaide l'absence ; dès lors, cette partie de la branche est non fondée.

100. En troisième lieu, le Tribunal note que la question de savoir si la Secrétaire Générale Adjointe avait ou non demandé l'opinion de l'ancien appréciateur (le Secrétaire Général qui avait quitté l'Organisation) et l'absence de réponse de la Secrétaire Générale Adjointe sur ce point ne sont pas des éléments probants pour l'existence d'une violation du principe de la bonne foi. Ils peuvent être à la rigueur constitutifs d'une violation de la procédure mais dans sa réclamation administrative la requérante n'a pas soulevé ce point. Donc, le Tribunal n'a pas à se pencher sur cette question.

101. A la lumière de ce constat, le Tribunal estime que l'on ne peut pas affirmer que l'Organisation n'ait pas agi en bonne foi.

102. Dès lors ce deuxième moyen est lui aussi à rejeter.

103. En conclusion, le recours n'est pas fondé et doit être rejeté.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 23 juin 2011, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 26 juillet 2011, le texte français faisant foi.

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

Le Président du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

L. WILDHABER