

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 308/2002 (Jean-Marc LEVY c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Kurt HERNDL, Président,
M. José da CRUZ RODRIGUES,
M. Helmut KITSCHENBERG, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier, et de
Mme Claudia WESTERDIEK, Greffière Suppléante,

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

PROCEDURE

1. M. Jean-Marc LEVY a introduit son recours le 2 septembre 2002. Le 5 septembre, ce recours a été enregistré sous le N° 308/2002.
2. Le 27 septembre 2001, le représentant du requérant, Me J.-P. Cuny, a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 15 novembre 2002, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 11 décembre 2002.
4. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 18 décembre 2002. Le requérant était représenté par Me J.-P. Cuny et le Secrétaire Général par M. P. Titium, Administrateur au Service du Conseil Juridique à la Direction Générale I - Affaires Juridiques.

EN FAIT

5. Le requérant est un ancien agent temporaire du Conseil de l'Europe de nationalité française. A partir du 6 novembre 1996, il a été employé sur la base d'un contrat temporaire de grade B3 à l'actuelle Direction Générale IV, « Education, Culture et Patrimoine, Jeunesse

et Sport ». Il assurait les fonctions de « Webmaster/Campagne L'Europe, un Patrimoine Commun ».

6. Le 26 octobre 2000, le Chef du Service des Ressources Humaines adressait un courrier au requérant contenant les indications suivantes :

« Me référant à l'entretien que vous avez eu avec le responsable de votre Service, j'ai le regret de vous confirmer que les crédits budgétaires qui permettaient le financement de votre contrat ne seront pas renouvelés au-delà du 31 décembre 2000.

Dans toute la mesure du possible, nous allons essayer de vous réaffecter dès à présent sur un emploi temporaire correspondant à votre profil. Dans ce cadre, je vous propose de contacter [M.W.] du Service des Ressources Humaines afin de convenir d'un entretien.

Compte tenu de votre ancienneté, il a été décidé de vous donner un préavis de cinq mois. Si aucune réaffectation ne s'avérait possible, votre contrat temporaire prendrait définitivement fin le 31 mars 2001. »

7. Le 18 décembre 2000, lors d'une rencontre avec le personnel du Conseil de l'Europe, le Secrétaire Général faisait part de ses réflexions sur, entre autres, l'évolution de la politique du personnel de l'Organisation. S'agissant des agents temporaires, il indiquait que certaines fonctions exercées par des agents temporaires étaient en cours de suppression, à la suite d'abandon ou de réduction de programmes ou de mesures de restructuration. Il expliquait que vingt-cinq postes étaient, à ce moment, concernés, que des préavis avaient été notifiés, et que, sauf quelques rares situations faisant appel à des profils extrêmement pointus, la politique serait néanmoins d'offrir aux agents temporaires de plus de deux ans d'ancienneté d'autres possibilités d'emploi.

8. Le 16 février 2001, la Direction des Ressources Humaines, en réponse à un message électronique du requérant en date du 7 février, l'informait que le choix de différents services contactés ne s'était pas porté sur lui et que par conséquent, il n'y aurait pas d'informations supplémentaires sur les possibilités d'une réaffectation. Le 13 mars 2001, suite à un nouveau message du requérant du même jour, la Direction des Ressources Humaines confirmait la non-adéquation, premièrement, entre la discipline d'études (physique nucléaire) du requérant et les besoins du Conseil de l'Europe et, deuxièmement, entre le niveau élevé de ses études (doctorat) et les opportunités qui pouvait être proposées.

9. Le 31 mars 2001, le requérant adressait une lettre au Directeur des Ressources Humaines, invoquant un droit à être réaffecté et se plaignant de l'absence d'un régime de couverture contre le chômage.

10. Le 15 juin 2001, le Directeur des Ressources Humaines a répondu en apportant notamment les précisions suivantes :

« Dans le cadre de la gestion des fins de contrats temporaires par préavis, 41 agents ont été informés à ce jour du non-renouvellement de leur contrat.

Conformément à la pratique en matière, l'Organisation, et en particulier la Direction des Ressources Humaines, entreprend tous les efforts possibles en vue d'une réaffectation des personnes concernées sur des emplois temporaires dont le financement est assuré sur une plus longue période.

Par conséquent, la majorité des personnes concernées ont pu être réaffectées à ce jour. Seulement 8 agents ont quitté le Conseil de l'Europe, principalement les agents ayant peu d'ancienneté ou un profil spécifique (ce qui était votre cas).

Comme vous le savez sans doute par le biais des différents documents établis dans le cadre des discussions sur la Nouvelle Politique du Personnel, différentes options d'indemnisation des agents temporaires en fin de contrat sont actuellement à l'étude. A l'avenir, cette politique prévoira une seule base réglementaire pour les agents titulaires de contrats à durée indéterminée et à durée déterminée. Ce texte régira également l'indemnisation des agents à la fin de leur contrat avec le Conseil de l'Europe. ... »

11. Dans un courrier du 18 juin 2001 au Directeur des Ressources Humaines, le requérant rappelait sa lettre du 31 mars 2001, n'ayant pas encore reçu [à ce jour] de réponse. Il expliquait que sa démarche trouvait sa raison d'être et son objet dans le contexte de l'article 59, par. 2 du Statut du Personnel. Le 7 juillet 2001, il a formé une réclamation administrative contre la réponse du Directeur des Ressources Humaines. Il faisait valoir que l'absence d'un régime d'indemnisation du chômage au Conseil de l'Europe constituait une violation des principes du droit social européen. De plus, selon lui, l'Organisation aurait manqué à une obligation de résultat concernant sa réaffectation. Il demandait l'indemnisation du chômage à la fin de son contrat avec le Conseil de l'Europe et également sa réaffectation sur un poste ou sur des fonctions correspondant à ses qualifications.

12. Par mémorandum en date du 13 juillet 2001, le Secrétaire Général a soumis les griefs du requérant au Comité Consultatif du Contentieux, conformément à l'article 59, par. 4 du Statut du Personnel. Dans son avis rendu le 10 juin 2002, le Comité a estimé, à l'unanimité, que les griefs du requérant n'étaient pas fondés. S'agissant de sa demande d'indemnisation du chômage, le Comité, constatant une nette tendance à une protection sociale accrue, était néanmoins de l'avis qu'aucun droit à des prestations de chômage ne découlerait des principes européens de la protection sociale. Quant à la question de la réaffectation, le Comité, se référant à la sentence Grassi c/ Secrétaire Général (N° 256/1999, sentence du 7 juin 2000), faisait remarquer qu'il n'y avait pas dans le chef du requérant un droit général au renouvellement de son contrat ni à une réaffectation dans l'un des autres services de l'Organisation en vertu d'un autre contrat. Ayant examiné de près les documents communiqués par les parties, le Comité n'avait trouvé aucune preuve d'une quelconque garantie qu'aurait donnée l'Administration s'agissant de réaffecter le requérant au sein de l'Organisation. Pour le Comité, la lettre du 26 octobre 2000 constituait un engagement de la part de l'Administration à faire « tous les efforts possibles » pour réaffecter le requérant et il n'avait aucune raison de croire que l'Administration n'aurait pas respecté son obligation concernant la réaffectation du requérant qui ne s'était tout simplement pas révélée possible. D'ailleurs, en l'absence d'un droit à une réaffectation, l'Administration n'était pas tenue d'informer le requérant des motifs pour lesquels il n'avait pas été réaffecté.

13. Le 8 juillet 2001, le Directeur Général de l'Administration et de la Logistique, en réponse à la « réclamation administrative du 18 juin 2001 parvenue à la Direction des Ressources Humaines le 19 juin 2001 et celle du 7 juillet 2001, parvenue à la Direction des Ressources Humaines le 11 juillet 2001 », informait le requérant que :

« Faisant sien l'avis du Comité Consultatif du Contentieux et des motifs sur lesquels il se fonde, confirmant également les motifs exposés dans les différents écrits présentés par l'Administration dans le cadre de l'examen de cette réclamation, le Secrétaire Général rejette [les] réclamations administratives. »

EN DROIT

14. Le requérant a exercé son recours contre la décision du Secrétaire Général, communiquée par lettre du Directeur de l'Administration en date du 8 juillet 2001, de rejeter les demandes du requérant d'être réaffecté sur un poste ou sur des fonctions correspondant à ses qualifications et d'obtenir une indemnisation du chômage à la fin de son contrat avec le Conseil de l'Europe.

15. Il demande au Tribunal d'annuler la décision du 15 juin 2001, notamment pour ce qui est du refus de renouveler son contrat et de lui assurer une protection contre le chômage ; de lui allouer, à titre de réparation, une somme de 77 700 euros au titre du préjudice matériel subi, somme à laquelle s'ajoute le calcul du rachat des « points retraite » et, à titre de réparation du préjudice moral subi, une somme de 155 000 euros ; et d'allouer une somme de 3 700 euros au titre du remboursement de l'ensemble des frais occasionnés par le présent recours.

16. Le Secrétaire Général demande au Tribunal de rejeter le recours comme étant mal fondé.

A. La demande de réaffectation

17. Le requérant se plaint d'abord que l'Administration du Conseil de l'Europe n'aurait pas maintenu la promesse de le réaffecter au sein de l'Organisation. Selon lui, l'Administration lui avait promis de déployer tous les efforts possibles en vue d'une réaffectation, ce qui, à la lumière des assurances données par le Secrétaire Général lors de sa rencontre avec le personnel le 18 décembre 2000, coïncidait avec une obligation de résultat. Or, la promesse de ne pas épargner ses efforts en vue d'une réaffectation au sein de l'Organisation se serait traduite par la simple communication du curriculum vitae du requérant à deux services. De manière générale, il conteste la méthode suivie par l'Administration consistant à proposer le dossier des agents temporaires à certaines Directions qui pourraient offrir des opportunités aux agents à réaffecter et de laisser la présélection, l'invitation à un entretien et la sélection à la seule responsabilité de ces services. Une telle conception ferait impasse sur le principe de hiérarchie qui caractérise les relations entre le Secrétaire Général et ses services et constituerait une tentative vaine du Secrétaire Général de se « déresponsabiliser » par rapport aux promesses formulées. Le requérant déplore aussi de ne pas avoir été mis au courant des démarches entreprises par l'Administration en vue d'une éventuelle réaffectation.

18. L'Administration aurait d'ailleurs manqué à son obligation de motiver la décision de non renouvellement de son contrat de manière complète et cohérente, exempte de tout vice de fait ou de droit. Il fait remarquer que s'il était vrai que son profil n'était pas adéquat, il n'aurait pas pu servir l'Organisation pendant quatre ans et demi. Il ne serait pas suffisant de prendre en considération sa formation de caractère scientifique et de niveau doctorat ; mais également, et surtout, aurait-il été nécessaire de prendre en considération les raisons qui avaient milité en faveur de son engagement, les fonctions qui lui avaient été confiées et dont il s'était acquitté à la satisfaction de ses supérieurs, ainsi que l'expérience acquise.

19. De son côté, le Secrétaire Général observe que les agents temporaires n'ont ni un droit à un renouvellement automatique de leur contrat, ni le droit de se voir offrir un emploi

permanent au sein de l'Organisation. Il se réfère aux dispositions des articles 4, 5 et 6 de l'Arrêté n° 821 concernant les conditions de renouvellement et de fin des contrats temporaires. Dans le contrat signé par les agents, il est aussi clairement indiqué que le renouvellement du contrat ne donne droit ni à un autre renouvellement, ni à une transformation en un autre type d'engagement.

20. En ce qui concerne la situation générale des agents temporaires au sein de l'Organisation et de leurs préoccupations, le Secrétaire Général fait savoir que, sous son impulsion, le Conseil de l'Europe est entré dans un vaste programme visant le personnel, appelé la « Nouvelle Politique du Personnel », et que, dans le cadre de cette nouvelle politique, 213 agents temporaires sont en voie d'être recrutés en tant qu'agents permanents. Donc, il y avait eu, au cours des derniers mois, un effort considérable pour qu'un certain nombre de situations trouvent une solution.

21. En l'espèce, la mesure de non-renouvellement du contrat du requérant relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire Général et le requérant n'a pas apporté la preuve que cette décision était illégale.

22. Le Secrétaire Général conteste notamment l'allégation faite par le requérant que l'Administration se serait engagée à lui trouver un poste au sein de l'Organisation. A son avis, la lettre du 26 octobre 2000 est sans ambiguïté : il n'y avait aucun engagement formel. Cette lettre indiquait seulement que l'Administration essaierait de le réaffecter sur un emploi temporaire, mais ajoutait que, si aucune réaffectation ne s'avérait possible, le contrat prendrait définitivement fin. Les messages électroniques du Service des Ressources Humaines témoignent du fait que la candidature du requérant a été communiquée à différents services au sein du Conseil de l'Europe. Or cette candidature n'a pas été retenue. Dans la mesure où la suppression de l'emploi du requérant s'effectuait dans le contexte général de réduction de certaines activités au sein de l'Organisation, les efforts déployés pour lui trouver un autre emploi ne pouvaient s'analyser en une obligation de résultat.

23. Dès lors qu'un certain nombre d'agents temporaires ont été affectés par des décisions de non-renouvellement de contrat, il n'a pas été possible de réaffecter tous les agents concernés, les services ayant choisi les agents qui correspondaient le mieux à leurs besoins. Le Secrétaire Général affirme que le dossier du requérant ne contient aucun élément de nature à démontrer qu'il aurait été traité de nature discriminatoire par rapport aux autres agents se trouvant dans une situation analogue. L'Administration n'était pas obligée d'organiser systématiquement des entretiens avec les différents services du Conseil de l'Europe.

24. Enfin, comme il ne s'agissait pas d'un droit pour le requérant, l'Administration ne se trouvait pas dans l'obligation de lui donner les raisons pour lesquelles il n'était pas réaffecté.

25. Le Tribunal note que dans sa sentence Grassi (recours N° 256/1999, Grassi c/ Secrétaire Général, sentence du 7 juin 2000), il a été déjà appelé à trancher la question de savoir si un agent temporaire a ou non un droit au renouvellement du contrat.

26. Dans cette affaire, le Tribunal, se référant à sa sentence Van Lamoen (recours N° 100/1984, Van Lamoen c/ Secrétaire Général, sentence du 20 décembre 1984, par. 53) avait d'abord rappelé les limites dans lesquelles il y avait lieu de faire recours au personnel temporaire pour ensuite constater que « malgré ces indications, l'Organisation fait recours à un nombre croissant de personnes employées 'de manière continue au-delà d'un

laps de temps raisonnable' » (sentence Grassi, *loc. cit.*, par. 26). Le Tribunal ajoutait que « s'écarter des règles qui régissent la matière revient à conférer un caractère d'arbitraire aux actes qui en sont à l'origine » et que « l'on ne saurait continuer dans cette direction sans tirer les conséquences qui s'imposent » (*ibidem*).

A cet égard, le Tribunal a pris note des discussions sur la « Nouvelle Politique du Personnel du Conseil de l'Europe », notamment le programme d'offrir des contrats à durée indéterminée à un grand nombre d'agents temporaires et de les nommer sur des postes permanents au sein des différents services de l'Organisation (Arrêté n° 1095 sur la procédure exceptionnelle de recrutement prévue par la Résolution (2002) 4).

27. En ce qui concerne plus précisément la question du renouvellement d'un contrat temporaire, les principes suivants se dégagent de la sentence Grassi précitée :

« 27. Le Tribunal est d'avis, malgré la jurisprudence d'autres juridictions administratives internationales ... qu'il n'y a pas dans le chef d'un agent temporaire le droit à un renouvellement automatique des contrats. Reconnaître le contraire reviendrait à créer *de facto* à la longue, au sein du Conseil de l'Europe, une nouvelle "catégorie d'agents permanents" par rapport au cadre permanent du personnel tel que prévu par le Statut du Personnel. Eu égard à l'élément de fait, que l'on ne saurait contester aujourd'hui, selon lequel le recrutement du personnel temporaire répond à des exigences moins aiguës que celui du personnel permanent, accepter qu'il y ait une catégorie d'agents temporaires à titre permanent reviendrait à détourner les règles de recrutement du personnel permanent qui, aux termes de l'article 14 par. 1 f) du Statut du Personnel, se fait selon la procédure de sélection prévue par le règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel) pour assurer de manière claire et efficace les finalités et les buts de l'Organisation tels que prévus par le Statut du Conseil de l'Europe. ... »

28. En l'espèce, le requérant a reçu notification du non-renouvellement de son contrat temporaire, au motif du non-renouvellement des crédits budgétaires qui permettaient son financement, en date du 26 octobre 2000, et un préavis de cinq mois lui avait été accordé. A cet égard, la présente affaire se distingue de l'affaire Grassi concernant une décision du Secrétaire Général de ne pas renouveler un contrat temporaire afin de se tenir à la règle d'une limite temporelle pour les emplois d'animateurs du Centre de la Jeunesse (précitée, par. 28). Le requérant, qui était informé de la situation juridique des agents temporaires, ne conteste pas la légitimité de la justification initiale du non-renouvellement de son contrat et, aux yeux du Tribunal, il n'y a aucune raison permettant de la remettre en doute.

29. Le Tribunal ne saurait souscrire à la thèse du requérant selon laquelle l'Administration aurait manqué à une prétendue obligation d'exécuter une promesse de le réaffecter au sein du Conseil de l'Europe.

30. Le Tribunal considère qu'aucune promesse ferme de lui offrir un autre contrat au sein de l'Organisation n'a été donnée au requérant. Selon les termes clairs et sans ambiguïté de la lettre en date du 26 octobre 2000 (voir paragraphe 6 ci-dessus), c'était « dans toute la mesure possible » que l'Administration se proposait d'essayer de le réaffecter sur un emploi temporaire correspondant à son profil, ce qui n'équivaut nullement à une promesse ferme d'une réaffectation ou d'une obligation de résultat. La dernière phrase lui rappelait en outre que, si « aucune réaffectation ne s'avérait possible », son contrat temporaire prendrait définitivement fin.

31. Les propos du Secrétaire Général lors d'une rencontre avec le personnel du Conseil de l'Europe en décembre 2000, c'est-à-dire environ six semaines plus tard, ne sont pas de nature à changer cette analyse (voir paragraphe 7 ci-dessus).

32. En ce qui concerne les mesures entreprises par l'Administration afin de lui offrir une autre possibilité d'emploi au sein de l'Organisation, le Tribunal note que la candidature du requérant a été proposée à deux différents services du Conseil de l'Europe, mais qu'elle n'a pas été retenue. Il ressort des échanges de messages électroniques ainsi que de la lettre du Directeur des Ressources Humaines, que l'échec des démarches de redéploiement était dû au profil spécifique du requérant, à savoir la discipline de ses études de physique nucléaire et de leur niveau élevé (voir paragraphe 8 ci-dessus). Ainsi, la conclusion de l'Administration d'avoir entrepris, dans le cas du requérant, tous les efforts possibles, repose sur des éléments objectifs et suffisants. Enfin, le Tribunal, tenant compte du nombre d'agents concernés à l'époque par un non-renouvellement de leur contrat et de la réussite des efforts de réaffectation pour la majorité des personnes concernées, considère qu'il ne lui incombe pas de juger de l'opportunité d'organiser différemment les contacts avec les services susceptibles d'offrir une possibilité d'emploi à un agent temporaire en fin de contrat.

33. Le Tribunal estime que, même en l'absence d'un droit au renouvellement du contrat, l'Administration, dans le respect de la transparence requise en matière de gestion du personnel, a correctement réagi à la demande du requérant d'obtenir des clarifications concernant sa situation.

34. Partant, le Secrétaire Général n'a pas manqué à des obligations vis-à-vis du requérant et le non-renouvellement du contrat temporaire du requérant, en l'absence d'une opportunité de le réaffecter au sein du Conseil de l'Europe, n'est pas entaché d'illégalité.

B. La demande d'indemnisation du chômage

35. Le requérant maintient que la protection des travailleurs contre les risques du chômage fait partie, à l'heure actuelle, des principes généraux du droit social européen que l'Organisation doit respecter dans son ordre juridique interne.

36. A cet égard, il se réfère à l'article 12 de la Charte sociale européenne et à la Convention n° 102 de l'Organisation Internationale du Travail selon lesquelles un système de sécurité sociale doit comporter, entre autres, des prestations de chômage. Même si, pour ratifier la Convention n° 102, tout Etat n'est tenu qu'à accepter trois des neuf éléments constitutifs d'un système de sécurité sociale, il est de l'avis que le fait que les trente Etats membres du Conseil de l'Europe, parties à la Charte ou à la Charte révisée, auraient institué et maintenu une couverture « chômage » plus ou moins étendue, fait apparaître l'existence d'un « dénominateur commun ».

37. Selon le requérant, le fait que l'Administration ait commencé à étudier les différentes options d'indemnisation des agents temporaires en fin de contrat et un nouveau texte réglementaire démontrent que l'Organisation ressent une obligation à assurer contre le chômage ses agents temporaires. Or, elle se résigne au non-respect de ses obligations pour des raisons purement budgétaires.

38. A son avis, la circonstance d'avoir signé son contrat d'emploi conformément au régime de l'Arrêté n° 821 fixant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel

temporaire ne serait pas de nature à affranchir l'Organisation de son obligation à fournir une couverture chômage aux agents temporaires.

39. Le Secrétaire Général souligne qu'aucun texte statutaire ne prévoit que le Conseil de l'Europe doit verser des indemnités de chômage aux agents temporaires dont le contrat n'est pas renouvelé. Cette information est communiquée aux agents temporaires entrant au service du Conseil de l'Europe au moment de la signature de leur contrat. S'il est exact que différentes options d'indemnisation sont actuellement à l'étude, il convient de distinguer les réformes envisagées et le droit positif existant au sein de l'Organisation.

40. S'agissant de l'application de la Charte sociale européenne au sein de l'Organisation, le Secrétaire Général maintient que les solutions adoptées par le Tribunal devraient s'inspirer des principes généraux du droit social européen, mais ceci dans le respect de la réglementation statutaire du Conseil de l'Europe. De plus, la Charte sociale européenne ne constituerait pas un traité que les individus peuvent invoquer directement devant les organes juridictionnels. Par ailleurs, la Charte oblige les Etats membres à créer un système de sécurité sociale à plusieurs branches, mais il n'est pas exigé pour autant que chaque individu puisse avoir accès à toutes les branches et, dans le cas d'espèce, que des prestations de chômage soient versées à tous les individus. Rappelant que les agents temporaires du Conseil de l'Europe bénéficient de la couverture dans de très nombreux domaines, tels que la maladie, la maternité et la retraite, le Secrétaire Général considère que le versement de prestations de chômage n'est pas une obligation qui découlerait de la Charte sociale européenne et qui pèserait sur le Conseil de l'Europe.

41. Le Secrétaire Général ajoute toutefois que, dans le passé, il a indiqué qu'il avait pour objectif la réalisation des conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits contenus dans la Charte au sein de l'Organisation. Il s'agirait d'une mise en œuvre progressive qui doit tenir compte des contraintes budgétaires. Selon lui, les réflexions en cours sur la création d'un système d'indemnités de chômage qui seraient versées aux agents temporaires en fin de contrat fait partie de cet objectif, qui ne correspond pas encore au droit positif de l'Organisation.

42. Il conclut que la demande du requérant sur ce chef doit être rejetée pour défaut de base légale et inapplicabilité des textes invoqués à la situation du requérant.

43. Le Tribunal note que le refus opposé par le Secrétaire Général à la demande du requérant de lui accorder une indemnisation du chômage depuis la fin de son contrat temporaire se base sur l'absence d'un droit positif dans les textes statutaires du Conseil de l'Europe.

44. En ce qui concerne la couverture sociale des agents temporaires de courte durée à rémunération mensuelle (contrat de type « M ») ou à rémunération journalière (contrat de type « J »), les dispositions pertinentes de l'Arrêté n° 821 se lisent ainsi :

« 46. Dans le cadre de l'Accord de Sécurité sociale conclu entre la France et le Conseil de l'Europe, les titulaires de contrats de courte durée sont affiliés au régime général de la sécurité sociale française, qui couvre les risques maladie, accident, maternité, invalidité, décès et vieillesse. Ils sont également affiliés à une caisse de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (IRCANTEC).

La cotisation de l'intéressé à ces régimes est retenue sur son traitement.

Les agents titulaires de contrats temporaires de type « M » sont également affiliés à une assurance complémentaire obligatoire couvrant les risques maladie, maternité, décès et invalidité. Un tiers de la prime d'assurance complémentaire est retenu sur le traitement des intéressés, deux tiers étant à la charge de l'Organisation.

47. L'affiliation au régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC est toutefois facultative pour certaines catégories d'agents indépendants qui ne résident pas en France ou exceptionnellement résidents qui justifient bénéficier par ailleurs d'une protection adéquate. ...

48. Des allocations pour enfant à charge et pour enfant handicapé sont accordées aux titulaires de contrats de type « M » selon les conditions fixées pour les agents permanents (article 5, paragraphe 1 et article 12 du Règlement sur les Traitements et indemnités des agents - Annexe IV au Statut du Personnel).

49. Le Conseil de l'Europe n'est pas assujéti au régime français d'assurance chômage et n'est affilié à aucune assurance de cette nature. »

45. Le Tribunal ne se trouve donc pas en présence d'une lacune de la réglementation statutaire quant au droit à des prestations de chômage, aux termes du Règlement n° 821. L'assurance chômage a été expressément exclue de la couverture sociale offerte aux agents temporaires. Le requérant en avait été informé dès la signature de son premier contrat temporaire.

46. Le Tribunal s'est également penché sur l'argument du requérant selon lequel les principes généraux du droit social européen imposeraient à l'Organisation une obligation de protéger ses agents temporaires contre le risque de chômage.

47. Le Tribunal confirme que, dans l'accomplissement de sa mission d'organe juridictionnel, il est obligé de prendre également en considération les principes généraux du droit, tels qu'ils s'imposent à l'ordre juridique des organisations internationales (Artzet c/ Secrétaire Général, N° 8/1972, sentence du 10 avril 1973). Parmi les principes généraux du droit social compte le principe selon lequel tout employeur a l'obligation de veiller à ce que le personnel qu'il emploie bénéficie d'une couverture sociale adéquate ; ce principe s'impose à l'ordre juridique du Conseil de l'Europe et s'applique à l'ensemble du personnel de l'Organisation (Farcot et consorts c/ Secrétaire Général, N°s 52-75/1981, sentence du 23 février 1983, par. 66 ; avec référence à la Charte sociale européenne, article 12).

48. Dans le domaine de la protection européenne des droits sociaux, la Charte sociale européenne, entrée en vigueur en février 1965 et ratifiée par 25 Etats membres du Conseil de l'Europe, engage les Etats membres, dans son article 12, à établir ou à maintenir un régime de sécurité sociale; à maintenir ce régime à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification de la Convention internationale du travail n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale et à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut. Ladite Convention concernant la sécurité sociale (norme minimale) de 1952, ratifiée par 40 Etats membres de l'Organisation Internationale du Travail, les oblige à appliquer trois au moins des neuf parties concernant des engagements en matière de soins médicaux, d'indemnités de maladie, de prestations de chômage, de prestations de vieillesse, de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de prestations familiales, de prestations de maternité, de prestations d'invalidité et de prestations de survivants.

Le Code européen de sécurité sociale, entré en vigueur en mars 1968 et ratifié par 18 Etats membres du Conseil de l'Europe, fut établi à un niveau plus élevé que la norme minimale de sécurité sociale définie dans la Convention n° 102. En règle générale, les Etats membres doivent appliquer au moins six des neuf parties concernant les différentes prestations.

Enfin, les droits économiques et sociaux (Partie II) de la Charte européenne (révisée), entrée en vigueur en juillet 1999 et ratifiée par 15 Etats membres du Conseil de l'Europe, peuvent également être acceptés d'une manière sélective à condition de respecter un nombre minimal d'acceptations qui est augmenté à un total d'au moins seize articles (ou soixante-trois paragraphes numérotés) et doit comprendre six d'une sélection de neuf articles. L'article 12 qui fait partie de cette sélection stipule un engagement à maintenir le régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale et à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut.

49. Tous les instruments sur le plan européen évoquent d'ailleurs le but du Conseil de l'Europe de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur progrès économique et social, notamment par la défense et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

50. L'évolution de la protection européenne des droits sociaux est de nature à démontrer que, selon les principes généraux du droit qui s'imposent à l'ordre juridique des organisations internationales, le Conseil de l'Europe, en sa qualité d'employeur, doit veiller à ce que la sécurité sociale de tous ses employés soit assurée de manière adéquate. Aussi, le Conseil de l'Europe est appelé à développer davantage son régime de sécurité sociale. Le Tribunal note que les agents temporaires du Conseil de l'Europe sont protégés contre les principaux risques sociaux à l'exception cependant du risque de chômage. Considérant le nombre limité d'Etats membres du Conseil de l'Europe qui ont ratifié les instruments précités et considérant aussi le système d'acceptation sélective des engagements respectifs, le Tribunal, même s'il concède que l'attribution des prestations de chômage est un aspect important de la couverture sociale, ne saurait conclure qu'il existe, à ce jour, un principe général de droit social européen faisant obligation au Conseil de l'Europe d'assurer tous ses agents contre l'éventualité du chômage.

51. Pour le Tribunal, les réflexions récentes au sein de l'Organisation concernant l'indemnisation du chômage des agents temporaires en fin de contrat font partie d'un processus continu visant l'amélioration des conditions de travail et de la couverture sociale de tous les employés afin d'élever leur niveau de vie et de promouvoir leur bien-être.

52. En conclusion, la décision du Secrétaire Général de rejeter la demande du requérant visant une indemnisation du chômage n'a enfreint ni les dispositions statutaires du Conseil de l'Europe ni les principes généraux du droit.

53. Partant, aucune illégalité ne peut être constatée.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours non fondé ;

Le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Prononcé à Strasbourg, le 28 mars 2003, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

K. HERNDL