

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N^{os} 548-553/2014 (Clelia CUCCHETTI RONDANINI et autres
c/ Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Christos ROZAKIS, Président,
M. Jean WALINE,
M. Rocco Antonio CANGELOSI, Juges,

assistés de :

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

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

PROCEDURE

1. Le Tribunal est saisi des six recours, présentés et enregistrés le 17 avril 2014, introduits par :

- Mme Clelia CUCCHETTI RONDANINI,	recours N ^o 548/2014 ;
- Mme Sevda GÜNDÜZ,	recours N ^o 549/2014 ;
- Mme Marie-Paule GUTFREUND,	recours N ^o 550/2014 ;
- Mme Nasera KESSOUR,	recours N ^o 551/2014 ;
- Mme Martine LANG,	recours N ^o 552/2014 ;
- Mme Anne GURY,	recours N ^o 553/2014.

2. Le 27 juin 2014, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant les recours.

3. Le 14 août 2014, les requérants ont présenté leurs observations en réplique.

4. L'audience publique dans les recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal, à Strasbourg, le 5 décembre 2014. Les requérantes étaient représentées par M. Mikaël Poutiers. Le Secrétaire Général était représenté par M. Jörg Polakiewicz, Jurisconsulte assisté par

Mmes Maija Junker-Schreckenberget Sania Ivedi, administratrices dans le même Service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPECE

5. Les requérantes sont d'anciennes agentes du Conseil de l'Europe qui bénéficièrent d'engagements à durée déterminée dont l'échéance est arrivée à terme soit le 30 juin 2013, soit le 31 juillet 2013.

6. Par un courriel du 6 janvier 2003 de la Direction des Ressources Humaines (ci-après « la DRH »), la troisième requérante (recours N° 550/2014), ayant été recrutée en tant qu'agent temporaire, fut informée qu'elle ne pouvait plus cotiser à titre personnel aux Assedic.

7. Le 5 avril 2005 la Direction des Ressources Humaines (ci-après « la DRH ») produisit un document intitulé « *New Contractual Policy* (NCP) » qui contenait les conclusions suivantes (texte anglais) :

I. Principles of the NCP

...

The total duration of fixed-term contracts for any individual will be limited to a maximum of 5 years.

The Secretary General expects that within that time the great majority if not all persons recruited on a fixed term contract will have been able to accede to indefinite term permanent employment. ...

Recruitment procedures without written examinations (for fixed-term employment only) are to be carried out in very exceptional cases only and will require prior personal approval by the Secretary General. ...

III. Unemployment Cover

The Secretary General undertook to submit to the Committee of Ministers the provisions on unemployment cover that had been agreed upon by his predecessor and the Staff Committee. However, he made it clear that he would not argue in favour of these proposals at GR-AB or CM meetings.

The DHR would also draft guidelines on the notice that should be given to a permanent staff-member on a fixed term contract concerning the non-renewal of such a contract and the measures that should be taken to facilitate his/her search of employment on the external market. The guidelines in question figure in appendix No. 1. The DHR would also provide practical guidance to managers as regards the handling of individual cases of staff looking for employment on the external market before the end of a fixed-term contract. ..."

8. Les requérantes furent recrutées en 2008 à l'issue du concours externe pour le recrutement d'assistants(es) administratifs(ves) d'appui en finances/comptabilité (grade B1/B2), organisé à la suite de la parution de l'avis de vacance n° e25/2008, conformément à l'article 16 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel), dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013. La procédure de recrutement externe visait à pourvoir des fonctions à durée déterminée. Dans l'avis de vacance, Il était expressément précisé que :

« L'engagement se fera sur la base d'un contrat d'un an constituant une période probatoire. A l'issue de cette période probatoire et sous réserve que le travail de l'agent(e) donne satisfaction, il/elle pourra se voir proposer un contrat de durée déterminée, la durée totale de l'emploi ne pouvant excéder cinq ans. Les candidats recrutés à la suite de ce concours ne pourront être candidats ni à un concours interne, ni à une promotion ou à une mutation sur un poste, ni à un détachement ou à une mise à disposition. (...) »

9. Par des préavis qui leur furent envoyés entre les 26 mars et 18 avril 2013, les requérantes furent informées de la fin de leur contrat, conformément à l'article 20 *bis* du Règlement sur les nominations, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013, qui disposait que « la durée totale de l'emploi au sein de l'Organisation sur la base de contrats de durée déterminée dans la même catégorie ne peut pas excéder cinq ans ».

10. A la suite de la parution de l'avis de vacance n° e59/2013, cinq requérantes – toutes à l'exception de la deuxième – présentèrent leur candidature au concours pour le recrutement d'assistant/es d'appui en comptabilité et en gestion financière (grade B1/B2), organisé conformément à l'ancien article 16 du Règlement sur les nominations.

11. Par un courrier électronique du 17 mai 2013 généré automatiquement, la DRH informa ces requérantes que leurs candidatures n'avaient pas été admises en ces termes :

« Une liste de candidats dont le profil correspondait le mieux aux critères de l'avis de vacance a été établie. C'est avec regret que je dois vous informer que nous avons décidé de ne pas retenir votre candidature. »

12. Certaines requérantes demandèrent des explications à la DRH quant au motif du rejet de leur candidature tel qu'il avait été indiqué dans le courriel précité. Les 22 et 23 mai 2013, la DRH leur répondit comme suit :

« La lettre que vous avez reçue n'indique pas la bonne raison pour laquelle votre candidature n'a pas été retenue. Il s'agit d'un message standard qui vous a été envoyé automatiquement et pour lequel je vous prie de bien vouloir nous excuser. Nous travaillons actuellement pour permettre à notre logiciel d'envoyer plusieurs types de lettres négatives, selon les cas.

Votre candidature n'a pas été retenue parce que vous arrivez au terme des cinq ans de votre contrat CDD ce qui, conformément à l'article 16 du Règlement sur les Nominations, constitue la limite d'embauche sur ce type de contrat pour des emplois au sein de la même catégorie. »

13. Par la suite, un nouveau courriel leur fut envoyé par la DRH pour indiquer que l'article pertinent du Statut du Personnel était l'article 20 *bis* du Règlement sur les nominations et non l'article 16 de ce Règlement.

14. Le 5 juin 2013, les requérantes introduisirent une demande administrative, conformément à l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel, par laquelle elles demandèrent « le remboursement intégral des prestations qu'elles auraient pu percevoir pendant 18 mois (30 mois pour la première requérante) de l'assurance chômage 'spécial expatriés' de Pôle Emploi si elles avaient été mieux conseillées et encadrées par la DRH ».

15. Le 14 juin 2013, elles introduisirent une réclamation administrative, en application de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, à l'encontre de la décision du 17 mai 2013 de ne pas retenir leur candidature. Elles se plaignirent également d'un prétendu défaut d'information de la part de la DRH concernant leur possibilité de cotiser, à titre individuel, au régime français d'assurance-chômage. Elles demandèrent que leur réclamation soit soumise

au Comité consultatif du Contentieux conformément à l'article 59, paragraphe 5, du Statut du Personnel.

16. Le même jour, les requérantes déposèrent devant le Tribunal Administratif une requête tendant à l'octroi d'un sursis à l'exécution, selon l'article 59, paragraphe 9, du Statut du Personnel. Elles demandèrent la suspension de la décision de mettre fin à leurs contrats dans l'attente de la réponse du Secrétaire Général à leur réclamation administrative au motif qu'elles subiraient un préjudice grave et difficilement réparable si elles devaient quitter l'Organisation au terme prévu dans leurs contrats. La requête en sursis fut rejetée par une ordonnance du 28 juin 2013.

17. Par une décision du 29 juillet 2013, le Directeur de la DRH rejeta la demande administrative du 5 juin 2013.

18. Le 17 janvier 2014, le Comité consultatif du Contentieux émit son avis sur la réclamation administrative, qui releva, *inter alia* :

« 14. Le Comité consultatif du Contentieux constate avec le Secrétaire Général qu'il ressort clairement de l'article 20 bis du Règlement sur les nominations que la durée totale de l'emploi au sein de l'Organisation sur la base de contrats de durée déterminée dans la même catégorie ne peut excéder cinq ans. Il est en outre patent que ce principe, introduit dans le Statut le 7 septembre 2005, n'a pas été appliqué rétroactivement en l'espèce, les réclamantes ayant été recrutées sur le fondement de l'article 16 du Règlement sur les nominations après cette date.

15. On ne peut toutefois que regretter la maladresse – pour le moins – avec laquelle la situation des réclamantes a été traitée par l'administration. D'abord parce que le message initial les informant du rejet de leur candidature contenait un motif erroné. Ensuite parce qu'elles se sont trouvées licenciées sur le fondement de dispositions qui, concomitamment, faisaient l'objet d'une réforme les abolissant. C'est d'autant plus regrettable que les intéressées ont loyalement servi le Conseil de l'Europe durant de nombreuses années. Il faut aussi relever, avec les réclamantes, que la situation dans laquelle elles se sont trouvées est le fruit d'un usage inapproprié – pour le moins – de l'article 16 du Règlement sur les nominations par l'administration. Le Comité consultatif du Contentieux constate en effet que les requérantes ont été recrutées sur le fondement de l'article 16, sur ces fonctions. Au terme des cinq années de leurs contrats, l'administration a ouvert une nouvelle procédure de recrutement pour les mêmes tâches, ce qui donne à penser qu'il s'agit de besoins de longue durée, voire de besoins pérennes ; il aurait donc été judicieux de créer des postes, en tout cas de recruter sur le fondement de l'article 15 du Règlement des nominations. »

19. Le 20 février 2014, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative des requérantes.

20. Le 17 avril 2014, ces dernières introduisirent le présent recours à l'encontre du rejet de leur réclamation administrative.

21. Entre-temps, le 1^{er} avril 2014, le Directeur du Conseil Juridique et du Droit international Public avait adressé au Directeur général adjoint Stratégie, Coordination et Relations institutionnelles de Pôle Emploi une demande concernant le « régime expatrié » de l'assurance chômage et la possibilité ou non pour les agents du Conseil de l'Europe de s'y affilier, ainsi que la date à laquelle ce régime a été instauré. Il ressort de la lettre du 14 mai 2014 du Directeur général adjoint de Pôle Emploi que le régime « spécial expatrié » n'était pas ouvert aux requérantes, en particulier parce qu'elles n'étaient pas assujetties au régime général français de l'assurance sociale. Il releva également que :

« (...) Le point 2.3. du chapitre 2 de l'Annexe IX prévoit que les salariés expatriés ressortissants d'un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse peuvent demander à adhérer individuellement au régime d'assurance chômage, dès lors qu'ils sont occupés par une ambassade, un consulat ou un organisme international situé à l'étranger.

Dans la mesure où les fonctionnaires du Conseil de l'Europe ne sont pas affiliés au régime général de la sécurité sociale, je vous confirme qu'ils ne peuvent donc pas bénéficier du régime d'assurance chômage.

(...) »

II. LE DROIT PERTINENT

22. L'article 59 du Statut du Personnel, modifié par la résolution CM/Res(2010)9 du Comité des Ministres du 7 juillet 2010, se lit ainsi:

« 1. L'agent/e peut saisir le/la Secrétaire Général (e) d'une demande l'invitant à prendre une décision ou une mesure qu'il/elle est tenu/e de prendre à son égard. Lorsque le/la Secrétaire Général (e) n'a pas répondu dans les soixante jours à la demande d'un/e agent/e, ce silence vaut décision implicite de rejet. La demande doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la Directeur/trice des ressources humaines. Le délai de soixante jours court de la date de réception de la demande par le Secrétariat, qui en aura accusé réception.

2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par 'acte d'ordre administratif', on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général (e).

(...)

8. La procédure de réclamation instituée par le présent article est ouverte dans les mêmes conditions, *mutatis mutandis*.

(...)

d. aux agents et candidats extérieurs au Conseil admis à participer aux épreuves d'un concours de recrutement, pour autant que la réclamation soit fondée sur une irrégularité dans le déroulement des épreuves du concours. »

23. L'article 15 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel), qui concerne le premier contrat, se lisait, avant être modifié par la résolution CM/Res(2013)59 du 11 décembre 2013 avec effet au 1^{er} janvier 2014, comme suit :

« 1. Les agents sont recrutés sur la base d'un contrat établi suivant une formule type et conclu avec le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, dans les conditions définies par le Règlement sur les nominations.

2. Le contrat précise la date à laquelle la nomination prend effet : en aucun cas cette date ne peut être antérieure à celle de l'entrée en fonction.

3. La teneur du contrat est communiquée aux candidats dans une lettre de nomination. »

24. L'article 16 dudit Règlement, intitulé à l'époque des faits « Le concours sur titres », disposait, avant d'être modifié par la résolution CM/Res(2013)59 du 11 décembre 2013 avec effet au 1^{er} janvier 2014, comme suit :

« 1. La procédure du concours sur titres comporte l'examen des titres du/de la candidat/e et s'agissant des candidats présélectionnés, un entretien avec un/e (ou des) représentant/e(s) de l'entité administrative à laquelle appartient le poste ou la fonction à pourvoir et avec le/la Directeur/trice des Ressources humaines ou son/sa (ses) représentant/e(s). En outre, l'entité administrative concernée peut décider d'organiser, avec l'accord du/de la Directeur/trice des Ressources humaines et en coopération avec ses services, des épreuves à caractère professionnel à l'intention des candidats sélectionnés. A la fin de la procédure, la Commission soumet une recommandation au/à la Secrétaire Général/e en fonction des informations pertinentes dont elle dispose. Lorsque plusieurs candidats figurent dans cette recommandation, ils doivent être classés par ordre de mérite.

2. Le concours sur titres avec entretien conduit par un/e (des) représentant/e(s) de l'entité administrative concernée et par le/la Directeur/trice des Ressources humaines ou son/sa (ses) représentant/e(s) est de règle pour le recrutement aux emplois pourvus par appel à la collaboration de fonctionnaires et de spécialistes au sens de l'article 12, alinéa 3, du Statut du personnel.

(...). »

25. L'article 20 concernant la limitation à cinq ans de la durée déterminée, inséré audit Règlement par la résolution Res(2005)6 du Comité des Ministres du 7 septembre 2005, disposait en particulier, avant d'être remplacé par l'article 20 *bis* dont le contenu a été adopté par la résolution CM/Res(2010)7 du 7 juillet 2010 avec effet au même jour :

« 2b. Un contrat de durée déterminée ne peut être inférieur à six mois. Il peut être renouvelé une ou plusieurs fois mais la durée totale de l'emploi sur la base de contrats de durée déterminée ne peut excéder cinq ans. »

26. L'article 20 bis du même Règlement, relatif à la période maximum de la nomination à durée déterminée, se lisait, avant être supprimé par la résolution CM/Res(2013)59 du 11 décembre 2013 avec effet au 1^{er} janvier 2014, comme suit :

« La durée de l'emploi au sein de l'Organisation sur la base de contrats de durée déterminée dans la même catégorie ne peut pas excéder cinq ans. Une période probatoire selon l'article 17, paragraphe 1, amenant à un contrat à durée indéterminée, n'est pas prise en compte aux fins de cette limitation. »

EN DROIT

I. LA JONCTION DES RECOURS

27. Etant donné la connexité des six recours, le Tribunal décide de les joindre, en application de l'article 14 de son Règlement intérieur.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

28. Dans leurs recours, les requérantes demandent au Tribunal d'annuler la décision de l'Administration de refuser leur candidature au concours n° e25/2008 et d'inviter le Secrétaire Général à les admettre à concourir à un concours organisé selon l'article 15 du Règlement sur les nominations pour des emplois d'assistant(e)s administratifs(ves) d'appui en finances/comptabilité, de grade B ; de leur accorder le remboursement intégral des prestations qu'elle auraient pu percevoir de l'assurance-chômage « spécial expatriés » de Pôle emploi depuis leur sortie de l'Organisation, déduction faite des cotisations qu'elles auraient versées, si elles avaient été correctement conseillées et encadrées par la DRH.

29. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer les recours irrecevables et/ou mal fondés et de les rejeter.

A. Sur la décision de ne pas retenir la candidature des requérantes dans le cadre du concours n° e59/2013

i. *Sur la recevabilité du grief*

30. Le Secrétaire Général excipe d'emblée que les recours ne remplissent pas les conditions de recevabilité imposées par l'article 59, paragraphes 2 et 8 lettre d), du Statut du Personnel. Il note que la compétition ouverte par l'avis e59/2013 était une procédure de recrutement extérieur. Par conséquent, les requérantes n'ayant pas été admises à participer à ladite compétition, le Statut du Personnel ne leur accorde pas le droit de déposer une réclamation administrative, et partant un recours, à l'encontre de la décision de rejet de leur candidature. Autrement dit, elles ne justifient pas de titre juridique à soulever une réclamation administrative à l'encontre de l'acte contesté et ne possèdent pas d'intérêt juridique à se prévaloir d'une irrégularité dans le déroulement de la compétition.

31. En répondant à l'argument des requérantes selon lequel l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel entraverait « leur droit fondamental à l'accès à un tribunal » garanti par l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, le Secrétaire Général rappelle que le droit d'accès à un tribunal, reconnu par l'article 6 § 1 de la Convention n'est pas absolu car il se prête à des limitations implicitement admises, car il appelle de par sa nature même une réglementation par l'Etat. Les Etats contractants jouissent en la matière d'une certaine marge d'appréciation. Il appartient pourtant à la Cour de statuer en dernier ressort sur le respect des exigences de la Convention ; elle doit se convaincre que les limitations mises en œuvre ne restreignent pas l'accès offert à l'individu d'une manière ou à un point tel que le droit s'en trouve atteint dans sa substance même. En outre, pareille limitation n'est compatible avec l'article 6 § 1 que si elle tend à un but légitime et s'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé (voir *Waite et Kennedy c/Allemagne* [GC], n° 26083/94, § 59, CEDH 1999-I). Or, la modification de l'article 59 du Statut du personnel par la résolution CM/Res(2010) du Comité Ministres du 7 juillet 2010 vise un but légitime, à savoir assurer le bon déroulement des procédures de recrutement.

32. Le Secrétaire Général ajoute que la situation qui prévalait avant que l'article 59 ne soit modifié entraînait une discrimination injustifiée entre deux catégories de candidats, les candidats internes et les candidats extérieurs. En effet, la jurisprudence du Tribunal impliquait que les agents du Conseil de l'Europe avaient le droit d'introduire un recours contre le rejet de leur candidature à n'importe quel stade d'un concours, alors que le champ d'application du droit d'agir en justice des candidats extérieurs était restreint. La relation contractuelle existant entre l'Organisation et ses agents ne peut guère justifier que l'on leur confère des privilèges qui désavantageraient les candidats extérieurs qui devraient être dans la même position que les agents lorsque ceux-ci présentent leur candidature à des avis de vacance externes. Cette partie des recours est donc incompatible *ratione materiae* avec le Statut du Personnel.

33. Quant au recours introduit par la deuxième requérante (recours N° 549/2014), le Secrétaire Général note que cette dernière n'a pas été candidate à la procédure de recrutement en cause. Elle n'a pas donc un intérêt direct et actuel à se plaindre d'un acte d'ordre administratif lui faisant grief.

34. Les requérantes rappellent la sentence Verneau c/ Secrétaire Général (TACE, N° 413/2008, sentence du 31 mars 2009), dans laquelle le Tribunal a critiqué la différence de traitement entre les agents et les candidats externes relativement à l'accès au tribunal dans le cadre d'un concours externe, et a précisé, afin d'éliminer cette différence de traitement qu'il « appartient aux instances dirigeantes du Conseil de l'Europe de prendre les mesures positives qui s'imposent ». Or, les instances dirigeantes ont décidé, en modifiant l'article 59 du Statut du Personnel, de restreindre l'accès au Tribunal pour tous les participants à un concours externe.

35. Les requérantes considèrent que le Secrétaire Général ne peut réduire le droit d'accès des agents à un tribunal, qui leur est garanti par l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, même en se retranchant derrière la volonté de garantir « le bon déroulement du recrutement ». Elles en concluent que l'ajout du terme « agent » au paragraphe 8 de l'article 59 du Statut du Personnel le 7 juillet 2010 entrave leur droit fondamental à l'accès à un tribunal, et ne saurait leur être opposé pour contester la recevabilité de leur réclamation.

ii. *Sur le bien-fondé du grief*

36. Les requérantes maintiennent qu'au moment où elles ont passé le concours en 2008, elles avaient de bonnes raisons de penser qu'elles allaient pouvoir rester dans l'Organisation. A ce moment-là, elles étaient alors toutes déjà agentes temporaires dans l'Organisation. Lorsqu'elles ont passé et réussi le concours n° e25/2008, qui leur donnait le statut d'agentes permanentes à durée déterminée, les requérantes sont naturellement parties du principe qu'elles allaient pouvoir se maintenir dans l'Organisation, d'autant qu'elles exécutaient les mêmes tâches que leurs collègues titulaires de contrats à durée indéterminée et que leurs supérieurs respectifs leur assuraient qu'ils allaient faire leur possible pour les garder dans l'Organisation.

37. Les requérantes estiment que le libellé de l'article 20 *bis* du Règlement sur les nominations ne leur interdit pas de se présenter à un nouveau concours destiné à pourvoir des emplois de la même catégorie. Pour elles, il convient d'interpréter cet article comme limitant à cinq ans la durée des contrats à durée déterminée octroyés à un agent à l'issue d'un même concours. En d'autres termes, la réussite à un concours ouvre à l'agent concerné le droit de se maintenir dans l'Organisation pendant cinq ans. Rien dans le libellé de l'article 20 *bis* n'empêche donc un agent qui réussirait un deuxième concours de repartir sur un nouveau cycle de cinq ans au sein du Conseil de l'Europe.

38. Les requérantes affirment qu'il leur a été impossible de tirer des textes et des pratiques au sein de l'Organisation des orientations claires à cet égard. Elles observent du reste que même la DRH n'était pas très sûre du fondement juridique qu'elle avait invoqué pour écarter leur candidature, puisque le message initial les informant du rejet de leur candidature contenait un motif erroné. Ensuite, le courriel qu'elles ont reçu les 22 et 23 mai indiquait que la limite des cinq ans était prévue par l'article 16 du Règlement sur les nominations.

39. Les requérantes soulignent que la mise en œuvre de la politique contractuelle entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006 était absolument brouillonne et éloignée des principes qui avaient présidé à son adoption. Elles ne disposaient pas, en tant que simples agentes sans

connaissances juridiques particulières, d'une réglementation accessible et prévisible dans ses effets.

40. Enfin, depuis l'automne 2012, une nouvelle politique contractuelle était en train d'être négociée, et, selon des rumeurs persistantes, toute limite temporelle allait être supprimée pour les CDD. Les ambiguïtés de la situation étaient en effet encore aggravées du fait de la mauvaise foi des instances dirigeantes de l'Organisation dans la mise en œuvre de la politique qu'elles avaient elles-mêmes élaborée. Selon les requérantes, la mauvaise foi ressort particulièrement du fait que, alors même que l'administration savait pertinemment que l'article 16 du Règlement sur les nominations allait disparaître de la réglementation interne à l'entrée en vigueur de la nouvelle politique contractuelle, à savoir le 1^{er} janvier 2014, pendant plus d'un an, de septembre 2012 à janvier 2014, il n'y a eu aucun concours organisé en vertu de l'article 15. L'Administration perpétue donc sciemment ces contrats « *light* », y compris sur des fonctions de nature structurelle, créant ainsi une nouvelle génération d'agents « *light* ». Dans le cas des requérantes, le concours qui a été lancé pour pourvoir leur remplacement et auquel on les a empêchées de participer, était aussi un concours selon l'article 16.

41. Au vu de ce contexte, les requérantes estiment qu'elles avaient une espérance légitime de penser qu'elles pourraient se maintenir dans l'Organisation à l'issue du contrat de cinq ans qu'elles avaient obtenu à la suite de leur réussite au concours e25/2008. Elles pensaient de bonne foi que rien ne les empêcherait de se présenter au concours e59/2013 et rien ni personne ne leur a dit le contraire avant qu'elles ne reçoivent le courriel de la DRH qui refusait leurs candidatures (à l'exception de la deuxième requérante qui a été dissuadée de présenter la sienne).

42. Les requérantes relèvent que l'Organisation a organisé un concours « *light* » en vue de pourvoir les emplois qu'elles occupent, alors même qu'une nouvelle politique contractuelle était en phase de finalisation et que l'article 16 était appelé à disparaître, ce qui a ensuite été le cas le 1^{er} janvier 2014. Elles y voient une volonté délibérée de l'Administration de recourir aussi longtemps que possible à ces « contrat *light* », en passant outre au fait que ceux-ci créent des situations de précarité inacceptables sur le plan humain.

43. Dans leurs observations en réponse aux observations du Secrétaire Général, les requérantes maintiennent que, quant à la limite de cinq ans, la réglementation qui leur était applicable était celle en vigueur au moment de leur recrutement en 2008, à savoir l'article 20 paragraphe 2 b), du Règlement sur les nominations. Ce dernier était remplacé par l'article 20 *bis* par la résolution CM/Res(2010)7 du 7 juillet 2010 qui est entrée en vigueur le même jour. Le fait que ce remplacement a eu lieu confirme que le texte antérieur était ambigu. En d'autres termes, l'article 20, paragraphe 2 b) ne remplissait pas l'exigence de prévisibilité de la loi au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme (voir, en dernier lieu, *Menesson c. France*, n° 65192/11, § 57, 26 juin 2014).

44. Le Secrétaire Général maintient que le contenu de l'article 20 *bis* du Règlement sur les nominations, en vigueur au moment des faits, était clair quant à la limite d'emploi de cinq ans couvrant la durée totale de l'emploi au sens de l'Organisation. Il se réfère également au mémorandum de la Secrétaire Général Adjointe du 25 février 2010, présenté par les requérantes, qui explique le contexte de la modification apportée par la résolution CM/Res(2010)7. Il ressort de ce mémorandum qu'il était nécessaire de clarifier la portée de

cette disposition au regard des agents ayant réussi une nouvelle procédure de recrutement extérieur. Sur ce point, il a été décidé que la limitation à cinq ans de la durée totale de l'emploi ne s'appliquerait pas en cas de changement de catégorie, donc en cas de réussite d'un agent à une procédure de recrutement extérieur entraînant un passage entre les catégories C, B, A et L. Par ailleurs, en attendant l'entrée en vigueur de cette modification, il a été décidé d'appliquer *ex gratia*, sur une courte période, l'interprétation la plus favorable de la disposition en cause aux agents qui se trouvaient dans cette situation, y compris aux agents qui avaient réussi une nouvelle procédure de recrutement extérieur sans qu'il y ait eu changement de catégorie.

45. Selon le Secrétaire Général, les requérantes ne sont pas fondées à prétendre qu'elles ignoraient l'existence de la limitation de cinq ans, qu'elles auraient méconnu son impact sur leur situation contractuelle, ou qu'il en aurait été fait une application rétroactive à leur cas, et ce d'autant plus que l'avis de vacance e25/2008 du concours auquel elles ont postulé en 2008 et à l'issue duquel elles ont été recrutées précisait que « la durée totale de l'emploi ne pouva[it] excéder cinq ans ». De la même manière, leurs contrats d'emploi respectifs reproduisaient les termes de l'article 20 du Règlement sur les nominations et stipulaient clairement que la durée totale de leur emploi au sein de l'Organisation ne pouvait pas être supérieure à cinq ans.

46. Conformément au droit applicable et en raison de l'impossibilité pour l'Organisation d'employer les requérantes au-delà de la durée maximale d'emploi de cinq ans, c'est à bon droit, qu'il a été décidé de ne pas admettre leurs candidatures dans le cadre du concours n° e59/2013. Le Secrétaire Général ajoute que la limitation à cinq ans de la durée totale de l'emploi sur la base de contrats à durée déterminée continue à s'appliquer – depuis l'entrée en vigueur de la réforme de la politique contractuelle au 1^{er} janvier 2014 et la suppression de l'article 20 *bis* du Règlement sur les nominations – aux agents recrutés à la suite d'un concours sur titres organisé conformément à l'ancien article 16 du Règlement sur les nominations. La limitation à cinq ans de la durée totale de l'emploi sur la base de contrats à durée déterminée a uniquement été supprimée pour les agents engagés à la suite d'un concours sur épreuves organisé selon l'ancien article 15 du Règlement sur les nominations.

B. Sur le défaut d'information de la DRH concernant la possibilité pour les requérantes de cotiser, à titre individuel, au régime français d'assurance chômage

i. Sur la recevabilité du grief

47. Le Secrétaire Général, se référant à l'article 59 paragraphe 1, du Statut du Personnel, maintient que les requérantes ont introduit leur demande administrative le 5 juin 2013. Dès le 14 juin 2013, elles ont introduit leur réclamation administrative contre ce qu'elles ont estimé être une décision implicite de rejet. Or, les requérantes ne sont pas fondées à soutenir qu'un défaut de réponse dans un délai de neuf jours seulement équivaldrait à une décision implicite de rejet, car, selon les dispositions pertinentes du Statut du Personnel, le Secrétaire Général dispose d'un délai de soixante jours pour répondre à une demande administrative. Le fait que les requérantes aient précisé dans leur demande administrative qu'en l'absence de réponse avant le 12 juin 2013, elles considéraient que leur demande était rejetée n'affecte pas les règles statutaires applicables en la matière.

48. Par conséquent, en l'absence d'une décision prise par le Secrétaire Général sur la demande administrative des requérantes au moment de l'introduction de leur réclamation administrative, leur grief est prématuré. Dès lors, cette partie du recours serait irrecevable. Selon le Secrétaire Général, sa réponse du 29 juillet 2013 à la demande administrative ne valide aucunement *a posteriori* la situation. Il appartenait aux requérantes d'introduire une nouvelle réclamation administrative dans un délai de 30 jours suivant le rejet de leur demande administrative, afin de respecter les règles de procédure prévues à l'article 59 du Statut du Personnel. Cette partie du recours serait donc également irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes. Se référant à l'article 59, paragraphe 8 a), du Statut du Personnel, le Secrétaire Général ajoute que les requérantes auraient pu introduire une nouvelle réclamation administrative même après la fin de leur contrat auprès du Conseil de l'Europe.

49. Par ailleurs, les requérantes ne sont pas fondées à prétendre que les informations contenues dans le courriel de Pôle Emploi adressé à une personne tierce à la suite de sa demande personnelle leur permettaient d'établir qu'elles disposaient d'une possibilité de s'affilier à l'assurance-chômage de Pôle Emploi, et d'en déduire que la DRH aurait été défaillante à les informer sur ce point. Au contraire, Pôle Emploi informait cette tierce personne qu'elle ne remplissait pas l'une des conditions d'adhésion au régime d'assurance chômage, à savoir l'introduction de la demande d'affiliation dans les 12 mois suivant son expatriation. Il ne s'agit que de l'une des conditions devant être respectées pour pouvoir adhérer au régime d'assurance-chômage de Pôle Emploi, d'autres conditions étant requises.

50. Les requérantes font, tout d'abord, une distinction entre leur cas et l'affaire Kravchenko dans laquelle la requérante avait saisi le Tribunal avant de connaître la réponse du Secrétaire Général à sa réclamation administrative. Par ailleurs, plusieurs semaines avant qu'elle n'introduise son recours, elle avait été avisée par le Service du Conseil juridique qu'une réponse à sa réclamation administrative lui avait été envoyée et avait été retournée à l'Organisation sans qu'elle l'ait lue, et elle n'était pas venue la retirer auprès de l'Administration comme on le lui avait proposé, faisant ainsi preuve d'une inaction coupable. Enfin, la requérante ne prouvait pas une urgence justifiant l'introduction prématurée de son recours.

51. Dans le cas d'espèce, l'acte déclencheur du grief des requérantes est le courriel émanant de Pôle Emploi reçu le 23 mai 2013, par lequel elles ont appris qu'elles auraient eu le droit de cotiser au système d'assurance-chômage expatriés, proposé par cet organisme, si elles en avaient fait la demande dans un délai de 12 mois après leur recrutement alors qu'elles avaient été induites en erreur par la DRH. Or, ce courriel ne pouvait pas être considéré comme un « acte d'ordre administratif [leur] faisant grief » au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, car il n'émanait pas du Secrétaire Général. Avant de pouvoir introduire une réclamation administrative, il leur fallait donc passer par l'étape de la demande administrative, ce qu'elles ont fait le 5 juin 2013.

52. Or, le délai maximal de réponse à la demande administrative, fixé à soixante jours, était trop long puisqu'elles devaient toutes quitter l'Organisation le 30 juin ou le 31 juillet suivant et ne pouvaient plus par la suite se prévaloir de la qualité d'agentes. Le Secrétaire Général n'ayant pas répondu dans le délai souhaité par les requérantes, elles ont introduit leur réclamation administrative.

53. Selon les requérantes, les différences avec les circonstances de l'affaire Kravchenko sont flagrantes : il s'agissait pour les requérantes non pas de saisir le Tribunal, mais d'obtenir une réponse à leur demande, de manière à pouvoir préserver leur droit à formuler une réclamation administrative ; les requérantes ne se sont pas montrées inactives ou irrespectueuses des règles statutaires ; enfin, elles étaient dans une situation d'urgence qui justifiait pleinement le fait de hâter l'introduction de leur réclamation administrative, sous peine de perdre définitivement toute possibilité d'engager la procédure de réclamation.

54. Les requérantes doutent également qu'on puisse interpréter l'expression « anciens agents » figurant à l'article 59, paragraphe 8 a) du Statut du Personnel comme ouvrant la procédure de réclamation administrative aux personnes ayant travaillé pour le Conseil de l'Europe dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, après l'expiration de leur contrat. Elles font remarquer que cela ouvrirait l'accès au Tribunal administratif à des personnes qui n'auraient plus aucun lien ni contractuel ni autre avec l'Organisation, ce qui paraît excessif au regard des principes généraux du droit et de la jurisprudence en matière d'accès à un tribunal. Les requérantes sont donc parties du principe que l'expression « anciens agents » désigne les pensionnés du Conseil de l'Europe, et n'ont pas considéré qu'elles pouvaient s'en prévaloir pour introduire une réclamation administrative après avoir quitté l'Organisation.

ii. *Quant au fond du grief*

55. Les requérantes estiment avoir été induites en erreur par la DRH qui a clairement dit à l'une d'elles, dans un courriel du 6 janvier 2003, peu après son recrutement en tant qu'agente temporaire, qu'elle n'avait aucune possibilité de s'affilier à un régime d'assurance-chômage. Les autres requérantes ne peuvent pas produire un tel écrit, mais précisent que c'était le discours tenu par l'Administration à chaque fois que la question était posée. La situation des six requérantes doit donc être considérée comme identique à cet égard.

56. Selon les requérantes, une possibilité d'être affiliées au régime d'assurance-chômage existait au bénéfice des personnes recrutées par une organisation internationale située en France. En effet, il ressort des informations reçues de Pôle Emploi le 23 mai 2013 que, si elles avaient présenté une demande d'affiliation au système « spécial expatriés » de cet organisme pendant les 12 mois suivant leur recrutement, et s'étaient acquittées de cotisations mensuelles équivalant à 6,40% de leur traitement pendant 18 mois au moins (36 mois pour l'une d'entre elles), elles auraient pu bénéficier à leur sortie de l'Organisation, pendant 18 mois (30 mois pour l'une d'entre elles) et sans dégressivité, d'une indemnité mensuelle s'élevant à 57,4% de leur traitement. Les requérantes précisent à cet égard que cette assurance-chômage est accessible aux « salariés occupés dans un organisme international situé en France ou à l'étranger » sans d'autres conditions. Elles se réfèrent au cas d'un ancien agent avec lequel elles ont eu un échange de mails qui a cotisé d'abord en tant qu'agent temporaire (donc affilié à la sécurité sociale française) et puis en tant que titulaire d'un contrat CDD (donc affilié au régime privé d'assurance sociale) du Conseil de l'Europe, sans jamais dissimuler à Pôle Emploi les modalités contractuelles selon lesquelles il était employé par l'Organisation.

57. Les requérantes estiment que la DRH a été défaillante et n'a pas joué son rôle d'encadrement et de conseil, et considèrent qu'elles ont subi de ce fait un préjudice matériel et moral extrêmement important.

58. Le Secrétaire Général maintient tout d'abord que le Conseil de l'Europe n'est pas assujéti à l'obligation d'affilier ses agents au régime français d'assurance-chômage. La DRH informe l'ensemble des agents de ce fait au moment de leur recrutement. Les agents demeurent donc libres de s'informer sur les différentes possibilités qui leur sont offertes de s'affilier, à titre individuel et facultatif, à tout système d'assurance leur offrant la possibilité d'être couverts contre le risque de chômage. Il ne relève pas de la compétence de la DRH de conseiller les agents sur leurs possibilités de s'assurer eux-mêmes, à titre privé, contre certains risques non couverts par leur relation d'emploi avec le Conseil de l'Europe qui, d'ailleurs, a constamment informé les requérantes du fait que sa couverture médicale et sociale ne les couvrirait pas contre le risque de chômage. Le Secrétaire Général renvoie aux textes applicables en la matière qui permettent de déterminer que les agents permanents du Conseil de l'Europe ne disposent pas de la possibilité de s'affilier à titre individuel au régime français d'assurance chômage, contrairement aux allégations des requérantes. En effet, en application de la rubrique 2.3 « Adhésion individuelle des salariés expatriés » de l'Annexe IX du Règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (Annexe I), les salariés concernés par la possibilité de participer individuellement au régime d'assurance chômage sont « (...) les salariés, affiliés au régime général de la sécurité sociale, des ambassades, consulats ou organismes internationaux situés en France qui ne participent pas au régime d'assurance chômage dans le cadre des dispositions de la rubrique 2.1 ». Le Secrétaire Général ajoute que la Convention du 6 mai 2011 constitue le cadre juridique de l'assurance chômage en France, fixant les règles et les conditions de l'assurance chômage telles qu'elles doivent être appliquées par Pôle Emploi.

59. Par conséquent, la possibilité pour les salariés employés par une organisation internationale située en France d'adhérer à titre individuel au régime français d'assurance chômage est soumise à la condition d'être affilié au régime général de la sécurité sociale. Or, les agents permanents du Conseil de l'Europe sont affiliés au régime privé et ne disposent donc pas de la possibilité de s'affilier à titre individuel au régime français d'assurance chômage. Le Secrétaire Général se réfère dans ce contexte aussi au courrier de Pôle Emploi (voir paragraphe 49 ci-dessus).

60. En conclusion, les requérantes ne démontrent pas que la DRH aurait commis le moindre acte dommageable à leur égard. Elles ne peuvent donc pas demander le remboursement de l'indemnisation prévue par ce régime.

III. L'APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Sur la décision de ne pas retenir la candidature des requérantes dans le cadre du concours n° e59/2013

i. *Quant à la recevabilité du grief*

61. Pour ce qui est de la deuxième requérante, le Tribunal souscrit à la thèse du Secrétaire Général que cette dernière, n'ayant pas pris part à la compétition n° e59/2013, ne peut pas se plaindre d'un acte d'ordre administratif lui faisant grief. Son recours est donc irrecevable.

62. Quant aux autres requérantes, le Tribunal rappelle que dans les affaires Schmitt c/ Secrétaire Général (TACE, recours N° 250/1999, sentence du 9 juin 1999) et Verneau c/ Secrétaire Général (TACE, recours N° 413/2008, sentence du 31 mars 2009), il a constaté

un traitement discriminatoire entre des candidats extérieurs et ceux qui étaient déjà agents de l'Organisation et qui avaient tous participé à un concours externe, mais seulement ces derniers pouvaient se prévaloir du droit de présenter une réclamation administrative contre la décision de ne pas les admettre aux épreuves. Dans les deux sentences, le Tribunal a précisé que l'Organisation devait prendre les mesures positives qui s'imposent. Toutefois, par la Résolution CM/Res(2010)9 du 7 juillet 2009, l'Organisation a éliminé ladite discrimination par la suppression – par le biais d'un ajout à la lettre d du paragraphe 8 de l'article 59 du Statut du Personnel – du droit de déposer une réclamation administrative, et partant un recours, à l'encontre de la décision de rejeter leur candidature pour tous les candidats, externes et internes à l'Organisation (voir également TACE, Prinz et Zardi c/ Secrétaire Général, recours N° 474/2011 et N° 475/2012, paragraphes 71-72, sentence du 8 décembre 2011).

63. Le Tribunal constate que bien que l'Organisation eût été invitée à « prendre les mesures positives qui s'imposaient », elle a choisi d'éliminer la discrimination en question en réduisant les droits des agents plutôt que d'élargir les droits des candidats extérieurs. Le Tribunal rappelle que toute personne s'estimant victime d'un acte lui faisant grief a le droit de l'attaquer en justice. Il s'agit là d'un principe général en vigueur dans les Etats membres du Conseil de l'Europe et, pour ce qui concerne l'accès à la fonction publique internationale, aussi dans d'autres organisations internationales.

A la lumière de ces circonstances, le Tribunal ne peut pas accepter la modification statutaire introduite le 7 juillet 2010 – qui non seulement va à l'encontre de sa jurisprudence mais aussi et surtout d'un principe général du droit – et, par conséquent, en s'estimant lié, retenir l'objection d'irrecevabilité tirée d'une incompatibilité que le Secrétaire Général a qualifiée de *ratione materiae*, basée sur le texte de l'article 59, paragraphes 2 et 8 d), du Statut du Personnel tel que ainsi modifié, mais bien au contraire le Tribunal se doit de la rejeter.

64. Cette partie du recours est donc recevable.

ii. *Quant au fond du grief*

65. Le Tribunal rappelle tout d'abord que la notion « prévue par la loi » exige non seulement que la mesure incriminée ait une base en droit interne, mais vise également la qualité de la loi en cause, qui doit être accessible aux justiciables et prévisible dans ses effets. Quant à la prévisibilité, on ne peut considérer comme « loi » qu'une norme énoncée avec assez de précision pour permettre au citoyen de régler sa conduite ; en s'entourant au besoin de conseils éclairés, il doit être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences qui peuvent découler d'un acte déterminé. Elles n'ont pas besoin d'être prévisibles avec une certitude absolue : l'expérience révèle qu'une telle certitude est hors d'atteinte. En outre la certitude, bien que hautement souhaitable, s'accompagne parfois d'une rigidité excessive ; or le droit doit savoir s'adapter aux changements de situation (TACE, Yeo c/ Secrétaire Général, recours N° 476/2011, sentence du 13 décembre 2011, paragraphe 49).

66. Il rappelle également qu'un droit est acquis si son bénéficiaire peut en exiger le respect, nonobstant toute modification de texte. Il y a lieu de considérer comme acquis un droit conféré par une disposition statutaire ou réglementaire et assez important pour avoir déterminé un agent à s'engager au service d'une Organisation. Réduire ce droit sans le

consentement de son titulaire, c'est porter atteinte aux conditions d'emploi sur le maintien desquelles les fonctionnaires peuvent compter (TACE, Baron et autres c/ Secrétaire Général, recours N° 492-497/2011, N° 504-510/2011, N° 512/2011, N° 515-520/2011 et N° 527/2012, sentence du 26 septembre 2012).

67. Dans le cas d'espèce, les requérantes ont été recrutées en tant qu'agentes permanentes en 2008 à l'issue d'un concours externe pour le recrutement d'assistants(es) administratifs(ves) d'appui en finances/comptabilité (grade B1/B2), organisé à la suite de la parution de l'avis de vacance n° e25/2008. Celui-ci a indiqué que « la durée totale de l'emploi ne pouva[it] excéder cinq ans. Les candidats recrutés à la suite de ce concours ne pourront être candidats ni à un concours interne, ni à une promotion ou à une mutation sur un poste, ni à un détachement ou à une mise à disposition » (voir paragraphe 8 ci-dessus).

68. Par ailleurs, au moment de leur recrutement, la limitation de cinq ans de l'emploi était régie par l'article 20, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations, et elle était rattachée à « un contrat » qui aurait pu être renouvelé à plusieurs reprises sachant que « la durée totale de l'emploi sur la base de contrats » ne pouvait pas excéder cinq ans. Lisant ces deux textes ensemble (TACE, Devaux c/ Secrétaire Général, recours N° 546/2014, sentence du 30 janvier 2015, paragraphe 35), le Tribunal considère que les requérantes ont pu prévoir que leur engagement à cinq ans en tant qu'assistantes administratives d'appui en finances/comptabilité (grade B1/B2) se limitait à ce poste. Si l'intention du législateur était différente, à savoir de limiter à cinq ans l'ensemble d'engagements professionnels des agents indépendamment d'un nombre de contrats et/ou postes, il aurait dû rédiger la disposition pertinente de façon suffisamment précise pour permettre aux intéressées de régler leur conduite et de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences qui peuvent découler de leur engagement sur le recrutement en 2008. Or, aux yeux du Tribunal, ce n'était pas le cas et la disposition pertinente manquait de la clarté requise (voir, également, sentence Devaux précitée, paragraphe 34).

69. La situation des agents employés au sein de l'Organisation sur la base des contrats de durée déterminée a été clarifiée par l'introduction de l'article 20 *bis* du Règlement sur les nominations qui est entré en vigueur le 7 juillet 2010 (voir paragraphe 25 ci-dessus). Toutefois, ayant à l'esprit le principe des droits acquis précité, le Tribunal estime, que cette norme ne pouvait pas valablement s'appliquer au cas des requérantes qui avaient été recrutées deux ans plus tôt, quand l'ancien article 20 du Règlement sur les nominations leur avait donné – vu sa teneur – un espoir légitime qu'elles pourraient continuer leurs carrières professionnelles respectives au sein du Conseil de l'Europe, une option étant leur participation à un nouveau concours de recrutement.

70. De ce fait, les requérantes ont postulé au concours n° e59/2013 ouvert par l'Organisation pour exercer des tâches similaires voire identiques à celles qu'elles ont exercées depuis 2008. Cependant, la DRH a décidé de ne pas retenir leurs candidatures, se référant, en dernier lieu à l'article 20 *bis* du Règlement sur les nominations (voir paragraphe 13 ci-dessus). Or, le Tribunal, renvoyant à son argumentation précédente (voir paragraphe 66 ci-dessus), estime que la décision de la DRH n'était pas légitime et doit donc être annulée.

71. Dans un souci d'exhaustivité, le Tribunal rappelle que l'Administration d'une organisation internationale comme le Conseil de l'Europe, chargée des questions relatives aux « ressources humaines », doit traiter les agents en respectant leur dimension humaine, ce qui

est notamment valable pour des questions relatives à leur carrière professionnelle (voir, *mutatis mutandis*, sentence Devaux précitée, paragraphe 22). Le Tribunal est concerné, d'une part, par la façon hautement formaliste dont l'Administration a procédé dans les cas des présentes requérantes (voir paragraphes 10-12 ci-dessus) et, d'autre part, à l'instar de l'avis du Comité consultatif du Contentieux, regrette la manière dont l'Organisation poursuit sa politique contractuelle (voir paragraphes 7, 10 et 18 ci-dessus).

B. Sur le défaut d'information de la DRH concernant la possibilité pour les requérantes de cotiser, à titre individuel, au régime français d'assurance chômage

Sur la recevabilité et le fond du grief

72. Le Tribunal n'estime pas nécessaire d'examiner la question de la recevabilité en détail, le grief des requérantes étant, en tout état de cause, mal fondé.

73. Le Tribunal constate, tout d'abord, que seule la troisième requérante a présenté une preuve écrite du fait qu'elle avait reçu l'information sur l'impossibilité de cotiser à titre personnel aux Assedic (voir paragraphe 7 ci-dessus). D'un autre côté, le Secrétaire Général a soumis le courrier de Pôle Emploi affirmant que les agents du Conseil de l'Europe, n'étant pas assurés au régime général de Sécurité Sociale, ne peuvent pas adhérer au régime « spécial expatriés » (paragraphe 21 ci-dessus). Le Tribunal constate également qu'étant devenues agentes permanentes en 2008, les requérantes étaient assurées sous le régime privé d'assurance maladie. Certes, les requérantes citent le cas d'un ancien collègue qui aurait cotisé en tant qu'agent temporaire et puis en tant qu'agent permanent en CDD sans jamais dissimuler son statut à Pôle Emploi. Toutefois, il est difficile pour le Tribunal d'accepter cette information comme une preuve décisive pour démontrer que les agents du Conseil de l'Europe – temporaires ou permanents – puissent adhérer au régime de Pôle Emploi.

74. Le Tribunal note également que les requérantes présentent un document intitulé « Le régime expatrié de l'assurance chômage : adhésion individuelle des salariés » de mars 2002. Bien qu'il admette que l'Administration devrait agir un tant que « *Pater Familias* » et prendre soin des agents quant à des informations sur leurs droits et obligations concernant différentes possibilités d'assurance, il considère que les agents devraient également prendre l'initiative à cet égard. Or, le Tribunal n'est pas convaincu que les présentes requérantes, ayant été pendant des années employées comme agentes temporaires – la troisième requérante depuis 2003, donc étant dans une situation moins stable que suite à leur contrat permanent –, ont démontré un intérêt adéquat dans à ce domaine.

75. Arrivant à cette constatation, le Tribunal estime que l'Organisation devrait mettre en place un système d'information claire et transparent, afin que tous les agents du Conseil de l'Europe puissent recevoir des informations relatives aux différentes possibilités d'assurance et leurs droits et obligations y concernant. Il estime également que l'Organisation devrait explorer la question sous l'angle des différences de traitement qui pourraient surgir entre agents tantôt en raison de leur nationalité tantôt en raison de leur adhésion soit au régime général français de la sécurité sociale soit au régime dit privé auquel les requérantes étaient assujetties.

76. A la lumière de ces circonstances, le Tribunal conclut que ce moyen de recours n'est pas fondé et le rejette.

IV. DEMANDES DE DEDOMMAGEMENT ET FRAIS DE LA PROCEDURE

77. Les six requérantes demandent de leur accorder le remboursement intégral des prestations qu'elle auraient pu percevoir de l'assurance-chômage « spécial expatrié » de Pôle Emploi depuis leur sortie de l'Organisation, déduction faite des cotisations qu'elles auraient versées, si elles avaient été correctement conseillées et encadrées par la DRH. Elles demandent également de leur accorder des dommages et intérêts à déterminer par le Tribunal en équité. Enfin, chaque requérante demande de lui rembourser les frais de procédure, à hauteur de 500 euros, pour tenir compte du temps et de l'énergie qu'elles-mêmes et le collègue qui a accepté de les représenter ont consacré à l'examen de l'affaire.

78. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à rejeter la demande de dédommagement des requérantes visant le second grief et, quant au remboursement des frais, il précise qu'elles ont produit les mêmes écrits dans le cadre de la procédure. Dans l'hypothèse où il devrait décider d'octroyer aux requérantes une indemnité, le Secrétaire Général estime que l'octroi de la somme de 500 euros à chacune d'elles ne se justifierait pas.

79. Le Tribunal rejette la demande des requérantes de dommages et intérêts, le second grief y relatif ayant été rejeté. Quant aux frais de procédure, le Tribunal note que seules les cinq requérantes dont le premier grief a été déclaré recevable peuvent prétendre à un remboursement, le cas de la deuxième requérante ne justifiant pas l'application de l'article 11, paragraphe 3, de l'Annexe XI au Statut du Personnel. En ce qui concerne les cinq autres requérantes, elles ont eu recours aux services du même représentant, ont déposé des documents identiques et, en plus, leurs cas ont été plaidés en même temps. Le Tribunal considère raisonnable que le Secrétaire Général rembourse la somme de 300 euros à chaque requérante (article 11, paragraphe 2, de l'Annexe XI au Statut du Personnel).

V. CONCLUSION

80. En conclusion, le premier grief des requérantes est irrecevable dans le recours N° 549/2014 et, dans le restant des recours, recevable et la décision attaquée doit être annulée. Le second grief est à rejeter comme non fondé. Le Secrétaire Général doit payer à chaque requérante la somme de 300 euros pour frais et dépens.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Ordonne la jonction des recours N° 548/2014, N° 549/2014, N° 550/2014, N° 551/2014, N° 552/2014 et N° 553/2014 ;

En ce qui concerne le premier grief :

Déclare le recours N° 549/2014 irrecevable ;

Déclare les autres recours recevables et fondés et annule la décision attaquée ;

Déclare le second grief de tous les recours non fondé et le rejette ;

Dit que le Secrétaire Général doit rembourser aux cinq requérantes dont le premier grief a été déclaré recevable et fondé la somme de 300 euros pour frais et dépens.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 28 avril 2015, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 28 avril 2015, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

C. ROZAKIS