

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N^{os} 542/2013 et 544/2014 (Carlo TANCREDI (I et II)
c/ Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Giorgio MALINVERNI, Président Suppléant,
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 requérant, Carlo Tancredi, a introduit ses recours respectivement les 20 décembre 2013 et 21 février 2014. Les 20 décembre 2013 et 21 février 2014, les recours ont été enregistrés sous les N^{os} 542/2013 et 544/2014.

2. Le 20 mars 2014, le conseil du requérant a déposé un mémoire ampliatif concernant le premier recours et le 24 mars 2014 concernant le second.

3. Le 2 mai 2014, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant les deux recours. Le requérant a soumis ses mémoires en réplique le 2 juin 2014.

4. L'audience publique a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal, à Strasbourg, le 27 juin 2014. Le requérant était assisté par Me Carine Cohen-Solal, avocate à Strasbourg. Le Secrétaire Général était représenté par Mme Ekaterina Zakovryashina, du Service du Conseil Juridique, assistée de Mme Maija Junker-Schreckenberg et Mme Sania Ivedi, administratrices dans le même Service.

5. Après l'audience, à la demande du Tribunal, le Secrétaire Général a fait parvenir à ce dernier des renseignements qui ont été communiqués au requérant. Celui-ci a pu soumettre ses commentaires.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPECE

6. Lors de l'introduction de son premier recours, le requérant, ressortissant italien et français, était un agent permanent avec un contrat à durée déterminée.

7. Après avoir participé, en 2004, à une procédure de recrutement pour le poste d'Adjoint au Chef de Service des Bâtiments et Installations, le requérant a intégré l'Organisation, à partir du 5 janvier 2009. Sous l'autorité dudit chef de Service, il a exercé, avec le grade A2, les fonctions d'Adjoint au Chef de Service et de Responsable de la Division des Installations et Equipements. L'intitulé de ses fonctions et la description de ses activités principales, telles que transcrites dans les différents formulaires d'appréciation pour la période 2009-2013, ont été toujours les mêmes, avec toutefois un ajout mineur pour les activités principales pendant les années 2011-2012. Le requérant a reçu en janvier 2011 une prolongation de trois années du contrat initial ; il a quitté l'Organisation le 31 décembre 2013.

8. Par son premier recours, il conteste la décision de non-renouvellement de son contrat ; par le second, il conteste la décision de ne pas réévaluer son grade pour la période pendant laquelle il a travaillé pour l'Organisation.

A. Le recours N° 542/2013

9. Le 29 août 2013, le Directeur des Ressources Humaines adressa au requérant le courrier suivant :

« La Direction de la Logistique à laquelle vous êtes affecté va être réorganisée et, dans ce contexte, les activités que vous menez ne se poursuivront pas sous la forme actuelle.

L'article 23, paragraphe 2, du Statut du Personnel dispose que les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance à moins qu'ils ne soient renouvelés conformément aux conditions fixées par le Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel).

Cette échéance arrivera à terme le 31 décembre 2013.

En conséquence, votre contrat de durée déterminée, signé le 26 novembre 2010, prendra fin le 31 décembre 2013.

La présente tient lieu de préavis. Un mémorandum sur les formalités liées à votre départ de l'Organisation, ainsi qu'une liste de contacts à la direction des Ressources Humaines, vous seront adressés dans les meilleurs délais. Je vous informe dès à présent que les jours de congés (y compris ceux cumulés sur votre compte épargne congés) non utilisés avant la fin de votre contrat seront perdus et ne pourront donner droit à une compensation financière ».

10. Le 30 septembre 2011, conformément à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, le requérant adressa au Secrétaire Général une réclamation administrative contre la décision de non-renouvellement de son contrat de travail du 29 août 2013.

11. Le 25 octobre 2013, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative au motif que celle-ci n'était pas fondée. Il releva que le requérant avait été informé des conditions d'emploi prévues par les contrats à durée déterminée et qu'il les avait acceptées. Il ajouta qu'il n'y avait non plus atteinte aux principes de la confiance et de l'expectative légitimes. Enfin, la décision de ne pas lui proposer un nouveau contrat n'était pas prématurée, étant donné que la nouvelle organisation de la Direction de la Logistique, contrairement à ce que le requérant affirmait, avait été déjà fixée.

12. Le 20 décembre 2013, le requérant introduisit le présent recours.

B. Le recours N° 544/2014

13. Le 30 septembre 2013, le requérant saisit le Secrétaire Général d'une demande administrative, conformément à l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel, par laquelle il sollicita la « réévaluation de [son] grade A2 au grade A4 ainsi que la régularisation rétroactive (depuis 2009) et actuelle de [son] traitement ».

Dans sa demande, le requérant avança que l'étendue de ses fonctions et responsabilités, ainsi que l'intitulé de son poste, ressortaient clairement de l'ensemble de ses évaluations et objectifs. Il précisa que son principal objectif était « d'assurer la prise en charge de la Division des Installations et des Equipements, assurer [son] leadership et [son] autorité sur [ses] collaborateurs ».

Le requérant ajouta que, en consultant le descriptif figurant sur la fiche des fonctions du poste de référence intitulée « MGT 4 », qui correspond à ses fonctions et est intitulée « Chef de Division », il avait pu s'apercevoir qu'en réalité le poste qu'il occupait relevait du grade A4 et non A2.

14. Le 29 novembre 2013, le Directeur des Ressources Humaines informa le requérant que le Secrétaire Général l'avait chargé de répondre en son nom à ladite demande administrative et que celle-ci était rejetée. Le Directeur mit en exergue que, lorsque le requérant avait accepté l'offre initiale de contrat et les prolongations qui lui avaient été offertes, il avait été pleinement informé que sa position était classée au grade A2. En outre, le cas du requérant ne rentrait dans aucune des trois hypothèses, prévues à l'article 2 de l'Arrêté 1310 du 29 janvier 2010, qui auraient permis une réévaluation de son poste (paragraphe 19 ci-dessous). Dès lors, la demande administrative devait être rejetée.

15. Le 20 décembre 2013, conformément à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, le requérant adressa au Secrétaire Général une réclamation administrative contre le rejet de sa demande administrative du 30 septembre 2013.

16. Le 22 janvier 2014, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative au motif que celle-ci était irrecevable et/ou mal fondée. Il releva que le requérant n'avait pas d'intérêt direct à la classification de sa fonction et qu'il ne pouvait dès lors se prévaloir d'aucun intérêt à agir, au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. La réclamation était donc irrecevable.

Le Secrétaire Général ajouta que, dans la mesure où le requérant contestait le grade qui lui avait été attribué pour les fonctions qu'il avait exercées depuis la date de son recrutement le 5 janvier 2009, le seul acte susceptible de lui faire grief était la décision de le nommer au grade A2. Or le requérant ayant accepté l'offre y relative, la réclamation était irrecevable pour défaut d'intérêt à agir. De plus, la réclamation était tardive.

Quant au fond de la réclamation administrative, le Secrétaire Général conclut que, malgré les termes « responsable de division », il n'en demeurait pas moins que les fonctions du requérant correspondaient, dans les faits, à celles de Chef de Section et non à celles de Chef de Division. Dès lors, le requérant n'était pas fondé à en tirer argument pour prétendre que ses fonctions correspondaient à celles d'un chef de division.

17. Le 21 février 2014, le requérant introduisit le présent recours.

II. LE DROIT PERTINENT

18. L'article 59 du Statut du Personnel 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 (e) d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief (...).

3. La réclamation doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la Directeur/trice des ressources humaines. (...)

b. dans les trente jours à compter de la date de la notification de l'acte en cause, s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel ; ou

c. dans le cas où cet acte n'a été ni publié ni notifié, dans les trente jours à compter de la date à laquelle le réclamant ou la réclamante en aura eu connaissance ; ou

(...).»

19. Depuis le 29 janvier 2010, la matière de la classification des emplois est régie par l'arrêté N°1310 du Secrétaire Général. Les dispositions pertinentes en l'espèce sont les articles 1 (Portée et questions générales), 2 (Situations appelant l'évaluation d'un poste ou d'une fonction) et 4 (Évaluation de postes du fait d'une réorganisation).

L'article 2 est ainsi libellé :

« 1. Sous réserve des dispositions des articles suivants, le grade d'un poste ou d'une fonction fait l'objet d'une évaluation :

a. lors de la création du poste ou de la fonction (article 3) ;

En outre, le grade d'un poste fait l'objet d'une évaluation :

b. sur demande du/de la Secrétaire Général/e à la suite d'une réorganisation (article 4),

c. dans le cadre d'un exercice général de révision de la classification (article 5).

2. (...). »

EN DROIT

I. LA JONCTION DES RECOURS

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

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

A. Sur le recours N° 542/2013

21. Après s'être livré à des observations introductives sur le motif invoqué par le Directeur des Ressources Humaines dans sa décision du 29 août 2013, le requérant soutient qu'elle contiendrait un détournement de pouvoir, une atteinte au principe de l'égalité de traitement et de la bonne foi, ainsi qu'aux principes de la confiance et de l'expectative légitimes.

22. Le requérant met en exergue que le Directeur des Ressources Humaines lui aurait clairement indiqué les raisons pour lesquelles son contrat de travail n'était pas renouvelé. En effet, il avait précisé que ses activités ne se poursuivraient pas sous leur forme actuelle. Or le requérant précise que, par sa réclamation administrative, il a contesté cet argument sans revendiquer un droit au renouvellement du contrat. Dès lors, selon lui, il faut analyser la réalité du motif mentionné et non pas se limiter à des considérations sur la nature du contrat de travail.

Après cette précision, le requérant conteste le raisonnement du Secrétaire Général tiré de l'existence d'une limite de cinq ans à la durée maximale des contrats à durée déterminée et affirme que, suite à la suspension de cette limite, il aurait pu continuer à être employé au-delà de la période de cinq ans. Il ajoute également qu'il pouvait légitimement prétendre à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période probatoire et cela sur la base des indications données dans l'avis de vacance à l'origine de son recrutement. Dès lors, selon lui, il faut analyser la réalité du motif mentionné tout en précisant qu'il serait de jurisprudence constante qu'un recours peut être dirigé contre le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. A ce propos, il cite un avis consultatif que la Cour internationale de Justice a rendu le 23 octobre 1956 au sujet de jugements du Tribunal Administratif de l'Organisation internationale du Travail portant sur les engagements à durée limitée à l'UNESCO.

23. Au sujet du détournement de pouvoir, le requérant fait remarquer que la raison invoquée pour ne pas renouveler son contrat était le fait que ses fonctions ne seraient pas reconduites au sein de la nouvelle organisation de la Direction de la Logistique. Il en déduit que si ses fonctions s'étaient poursuivies dans le cadre de la nouvelle organisation de ladite Direction, le Directeur des Ressources Humaines lui aurait proposé le renouvellement de son contrat. Pour lui, l'Organisation aurait pris prétexte de la fin de son contrat pour se séparer de lui, alors qu'il était légitimé à poursuivre ses fonctions au sein de la nouvelle organisation au regard de l'étendue des fonctions qu'il avait réellement occupées au sein de sa Direction et de ses compétences professionnelles. Il en veut pour preuve le fait qu'un poste de responsable de la Centrale des Achats avait été créé et qu'il disposait de toutes les qualités et compétences requises pour occuper ce poste. Sur ce dernier point, le requérant rappelle les appréciations positives dont il a fait l'objet, le soutien qu'il avait toujours eu de sa hiérarchie – qui était favorable à ce qu'un contrat à durée indéterminée lui fût proposé au sein de l'Organisation – et, enfin, le fait qu'il a traité des dossiers d'achat qui s'étaient soldés par des économies pour l'Organisation.

Le requérant arrive à la conclusion que la mauvaise foi du Secrétaire Général est patente et que tout aurait été mis en œuvre pour l'écarter de l'Organisation. Dès lors, le Directeur des Ressources Humaines aurait commis un détournement de pouvoir en l'informant que son contrat prendrait fin le 31 décembre 2013 pour un motif fallacieux.

24. Au regard de l'atteinte aux principes de l'égalité de traitement et de la bonne foi, le requérant souligne que les 14 agents qui étaient placés sous sa responsabilité ont été tous redéployés, dans la même Direction, dans des services différents. Après s'être attardé sur les modalités de ces redéploiements, il soutient que la décision litigieuse aurait porté atteinte au principe de l'égalité de traitement, car rien ne justifiait qu'il soit le seul agent à voir sa relation contractuelle rompue.

Selon le requérant, cette iniquité est d'autant plus flagrante que l'un de ses collègues, dont le contrat à durée déterminée arrivait à terme, s'est vu proposer une formation pour intégrer la nouvelle structure. Pour lui, l'Administration aurait dû tout mettre en œuvre pour le maintenir dans ses effectifs. De ce fait, elle n'aurait pas agi de bonne foi sur ce point.

25. En ce qui concerne l'atteinte aux principes de la confiance et de l'expectative légitimes, le requérant estime que la décision attaquée serait également contraire à ces principes au regard de son investissement et des fonctions qu'il a réellement occupées depuis 2009. Il affirme que son poste était classé au grade A2 bien qu'il exerçait des fonctions relevant incontestablement du grade A4. Pour lui, le fait de bénéficier de responsabilités plus élevées que celles mentionnées dans l'avis de vacance n° 101/2004 aurait suscité des espoirs légitimes et réels quant à son avenir au sein de l'Organisation et il était de ce fait légitimé à poursuivre sa carrière.

26. En conclusion, le requérant s'estime fondé à soutenir que la décision du 29 août 2013 doit être annulée.

27. De son côté, le Secrétaire Général prend acte de ce que le requérant ne conteste pas que son contrat arrivait à son terme ; par la suite, il développe une série d'arguments visant l'affirmation du requérant selon laquelle la durée de la période probatoire du contrat ne devrait pas être prise en compte dans le décompte de la limite de cinq ans pour les contrats à

durée déterminée. Ces arguments visent aussi l’assertion du requérant selon laquelle il pouvait légitimement prétendre bénéficier d’un contrat à durée indéterminée.

28. Au sujet du détournement de pouvoir, le Secrétaire Général rappelle qu’une décision n’est entachée de détournement de pouvoir que si elle apparaît, sur la base d’indices objectifs, pertinents et concordants, avoir été prise pour atteindre des fins autres que celles avancées. Puisque le requérant soutient que, dans sa nouvelle structure, il aurait pu occuper le poste de responsable de la centrale des achats, le Secrétaire Général soutient que, contrairement à ce qu’affirme le requérant, ses qualités et compétences ne lui permettraient pas d’occuper ce poste.

29. En ce qui concerne l’atteinte aux principes de l’égalité de traitement et de la bonne foi, le Secrétaire Général fait remarquer que le requérant n’est pas la seule personne à avoir été touchée par la réorganisation. En outre, le changement des méthodes de travail de la Direction de la Logistique a entraîné la suppression du poste de responsable des installations techniques, qui n’avait plus lieu d’être dans la nouvelle structure. En tout état de cause, compte tenu de la technicité et de la spécificité de son profil, aucun redéploiement du requérant n’était envisageable. Après s’être livré à des commentaires quant aux autres redéploiements, le Secrétaire Général soutient qu’il s’agissait de situations différentes auxquelles des solutions différentes ont été trouvées.

30. Au sujet de la méconnaissance des principes de la confiance et de l’expectative légitimes, le Secrétaire Général met en exergue que l’Organisation n’a fait aucune promesse au requérant et que celui-ci n’a pas non plus reçu d’assurances qui auraient fait naître dans son chef une espérance fondée d’obtenir un renouvellement de contrat. De surcroît, le requérant a souscrit en toute connaissance de cause à l’ensemble des dispositions relatives aux contrats à durée déterminée. Quant à l’argument du requérant qu’il aurait occupé des fonctions relevant d’un poste de grade A4, cette question fait l’objet du recours N° 544/2014 et donc, selon le Secrétaire général, il n’y aurait pas lieu d’y répondre ici.

31. En conclusion, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter.

B. Sur le recours N° 544/2014

1. La recevabilité du recours

32. Selon le Secrétaire Général, le recours serait irrecevable à un double titre : le requérant n’aurait pas d’intérêt à agir et le recours serait tardif.

33. Au sujet de la première exception, le Secrétaire Général rappelle la jurisprudence du Tribunal en matière de classification des emplois (TACE, recours N° 394/2007 – Sawyers c/ Secrétaire Général, sentence du 3 juillet 2008) selon laquelle cette procédure est un acte d’organisation qui ne vise pas les agents mais porte sur la gestion de la structure des emplois de l’Organisation. Selon le Secrétaire Général, les principes issus de cette jurisprudence s’appliqueraient de la même façon, qu’il s’agisse du résultat d’un exercice général de révision de la classification des emplois ou d’une remise en cause isolée par un agent du classement de son emploi, tel que déterminé par l’exercice général de classification des emplois. Cette dernière hypothèse ne change pas la nature d’acte général d’organisation qu’est la

classification des emplois, laquelle n'est pas adressée à des individus, mais porte sur la gestion et la cohérence des emplois de l'Organisation.

34. Le Secrétaire Général ajoute qu'en tout état de cause, et sans préjudice de ce premier motif d'irrecevabilité, dans la mesure où le requérant se plaint du grade qui lui a été attribué pour les fonctions qu'il a exercées depuis la date de son recrutement le 5 janvier 2009, le seul acte qui serait susceptible de lui faire grief au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, serait la décision de le nommer au grade A2. Or, cette décision était contenue dans l'offre d'emploi qui lui avait été adressée lors de son recrutement le 27 novembre 2008. Le Secrétaire Général rappelle que le requérant a accepté, sans réserve, cette offre, qui stipulait clairement, au paragraphe 3, qu'il serait nommé au grade A2, échelon 5. Après quoi, le requérant a confirmé son accord en signant son contrat d'engagement de durée déterminée pour la période du 5 janvier 2009 au 4 janvier 2011, lequel précisait à nouveau sa nomination au grade A2. Il a, par la suite, signé le renouvellement de son contrat pour la période du 5 janvier 2011 au 31 décembre 2013, en acceptant à nouveau librement sa nomination au grade A2. Or, selon la jurisprudence administrative internationale, dès lors que l'acceptation a rencontré l'offre, le contrat est considéré comme conclu.

35. En ce qui concerne la seconde exception, le Secrétaire Général affirme que si le requérant souhaitait contester l'acte qu'il désigne comme lui faisant grief – à savoir, la décision contenue dans l'offre d'emploi de le nommer au grade A2 – il aurait dû introduire une réclamation administrative dans le délai de trente jours. Or, il a introduit sa réclamation bien plus de trente jours après la réception et la signature de son offre d'emploi. En réponse à l'affirmation du requérant selon laquelle il ne pouvait pas connaître l'étendue réelle de ses fonctions lorsqu'il a accepté l'offre d'engagement qui lui avait été initialement soumise, le Secrétaire Général relève que le requérant a exercé ses fonctions pendant près de cinq ans avant de contester une prétendue inadéquation de ses tâches avec le grade qu'il occupait. Il ajoute que le délai pour contester une décision est un délai impératif.

Partant, le Secrétaire Général arrive à la conclusion que ce recours serait également irrecevable pour tardiveté.

36. Pour sa part, quant au premier motif d'irrecevabilité, le requérant soutient qu'il ne s'agit nullement de contester une décision de reclassement prise à l'issue d'un exercice général de reclassification, ni même de contester un acte d'ordre général, un acte de gestion, ou bien encore l'avis de vacance. Il affirme qu'il a bien dirigé son recours à l'encontre d'un acte administratif lui faisant grief, à savoir la décision du 29 novembre 2013, qui constituait la réponse à la demande administrative du 30 septembre 2013 qu'il avait introduite conformément à l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel (paragraphe 13-14 ci-dessus). Le requérant affirme que, puisque c'est cet acte administratif qui est à l'origine du présent recours, les arguments du Secrétaire Général visant le défaut d'intérêt à agir ne seraient pas juridiquement pertinents.

37. En réponse à la seconde exception d'irrecevabilité, le requérant affirme qu'elle serait antinomique au regard de la première exception. En effet, si le recours est tardif, alors le requérant pouvait bien contester, par principe, sa nomination au grade A2. Pour répondre toutefois à cette exception, le requérant précise qu'il ne pouvait pas connaître l'étendue réelle de ses fonctions lorsqu'il a accepté l'offre qui lui avait été initialement soumise. Or il conteste son grade au regard des fonctions qu'il a effectivement exercées et des

responsabilités qui lui ont été confiées et qui ne correspondaient finalement pas aux fonctions mentionnées sur l'avis de vacance aux termes duquel il avait été engagé.

38. En conclusion, le requérant affirme qu'il disposait bien d'un intérêt à agir contre la décision du 29 novembre 2013 et que son recours a été introduit dans le délai requis par l'article 59, paragraphe 3, lettre b., du Statut du Personnel.

2. *Le bien-fondé du recours*

39. Selon le requérant, sa demande de réévaluation serait fondée, la décision attaquée serait entachée d'une erreur de fait et, enfin, il y aurait eu atteinte aux principes de la bonne foi et de l'égalité de traitement entre les agents.

40. Dès lors, il demande au Tribunal d'annuler la décision du 29 novembre 2013 et de lui allouer les arriérés de salaire qui lui reviennent ainsi qu'une somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi, en application de l'article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Il demande également 5 000 euros pour ses frais et dépens.

41. Pour sa part, le Secrétaire Général soutient que le Directeur des Ressources Humaines était fondé à rejeter la demande du requérant du 30 septembre 2013 et que sa décision du 29 novembre 2013 était conforme aux dispositions réglementaires applicables et ne serait entachée d'aucune irrégularité. Dès lors, cette décision serait à la fois légale, fondée et parfaitement conforme aux dispositions statutaires et réglementaires applicables, ainsi qu'aux principes généraux du droit. De ce fait, la demande d'annulation ne peut en aucun cas être accueillie.

42. De l'ensemble des considérations qui précèdent, il ressort qu'il n'y a eu aucun manquement aux dispositions statutaires, réglementaires, aux principes généraux du droit ou à la pratique, pas plus que de vice de forme ou de procédure, qu'il a été tenu compte de tous les éléments pertinents, qu'aucune conclusion erronée n'a été tirée des pièces du dossier, et enfin qu'il n'y a pas eu détournement de pouvoir. En outre, le requérant ne peut valablement prétendre avoir subi un quelconque préjudice et la demande de remboursement des frais et dépens devrait être également rejetée.

43. Le Secrétaire Général conclut à ce qu'il plaise au Tribunal de déclarer le recours N° 544/2014 irrecevable et/ou mal fondé et de le rejeter.

III. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Le bien-fondé du recours N° 542/2013

44. Le Tribunal constate d'abord que le requérant a précisé que, par le présent recours, il ne conteste pas une méconnaissance d'un droit au renouvellement du contrat, mais la légalité de la décision qui lui avait été communiquée le 29 août 2013.

Dès lors, le Tribunal se doit d'examiner les griefs soulevés par le requérant sans avoir à se prononcer sur la question de savoir s'il existe ou non – et, dans l'affirmative, selon quelles modalités – un droit au renouvellement d'un contrat à durée déterminée à certaines conditions, question qui cependant revêt manifestement une importance croissante dans l'Organisation dans la mesure où celle-ci a, de plus en plus, recours à des contrats à durée

déterminée plutôt qu'indéterminée. Le Tribunal estime devoir ainsi limiter son examen même si, dans l'avis de vacance de la procédure de recrutement à laquelle le requérant a participé, il était indiqué de manière vague que, sous réserve que le travail de l'agent donne satisfaction, il se verra proposer un contrat « à durée déterminée ou indéterminée ».

45. Au sujet du moyen relatif au détournement de pouvoir, le Tribunal constate que le requérant cite une série d'événements pour affirmer que la « mauvaise foi du Secrétaire Général est de ce fait patente ». Ces événements sont d'abord le fait que, pour affirmer que le requérant n'avait plus sa place au sein de la nouvelle Direction, le Secrétaire Général s'est volontairement limité à mentionner un Service avec deux divisions mais n'a pas évoqué un autre Service (celui des conférences et achats) où des agents, sous la responsabilité du requérant, avaient été déplacés. Or le requérant affirme qu'il avait toutes les compétences pour travailler dans ce Service. Ensuite, il rappelle les bonnes appréciations dont il avait été l'objet et le soutien de sa hiérarchie, ainsi que le fait qu'il aurait fait le plus grand nombre d'achats de l'Organisation.

46. Le Tribunal rappelle que le détournement de pouvoir consiste en l'utilisation d'un pouvoir dont on dispose à des fins autres que celles pour lesquelles ce pouvoir a été confié. Or le requérant ne fournit aucune preuve susceptible de prouver un détournement de pouvoir, et même s'il allègue que l'Organisation a pris prétexte de la fin de son contrat pour s'en séparer, il ne donne aucun élément pour le prouver ; les faits cités ci-dessus ne sont donc pas de nature à prouver un détournement de pouvoir.

47. En ce qui concerne l'atteinte aux principes de l'égalité de traitement et de la bonne foi, le Tribunal note que le redéploiement des 14 agents placés sous la responsabilité du requérant et le fait que celui-ci aurait été – mais le Secrétaire Général conteste cette affirmation – le seul agent de sa Direction à ne pas être redéployé, ne sauraient constituer une méconnaissance du principe de l'égalité de traitement. En effet, ces agents avaient des grades et des fonctions différents de ceux du requérant et celui-ci, en raison de son grade et fonctions, a subi les conséquences d'une restructuration dans laquelle un Service a été structuré en deux divisions plutôt qu'en trois. Le Tribunal n'ignore pas que deux agents ayant le même grade que le requérant ont néanmoins été maintenus dans la nouvelle structure, mais ici non plus le requérant ne fournit pas d'éléments pouvant prouver que son cas n'a pas été traité selon le principe de l'égalité de traitement et de la bonne foi.

48. Enfin, quant à l'atteinte aux principes de la confiance et de l'expectative légitimes, le Tribunal note que le requérant base son raisonnement sur son investissement et sur les fonctions que, selon lui, mais cela est contesté par le Secrétaire Général, il a réellement occupées au sein de l'Organisation. Pour lui, le fait d'exercer des responsabilités plus élevées que celles mentionnées dans l'avis de vacance du concours auquel il avait participé, aurait suscité des espoirs légitimes et réels quant à son avenir.

49. Cependant, comme le Secrétaire Général l'a correctement mis en relief, à aucun moment l'Organisation n'a fait de promesse de prolongation du contrat à durée déterminée ni d'octroi d'un contrat à durée indéterminée. Certes, les supérieurs hiérarchiques du requérant avaient sollicité l'octroi d'un contrat à durée indéterminée ; cependant, pareille requête ne saurait engager la responsabilité de l'Organisation. Dès lors, le fait que le requérant s'était investi tout au long de son activité et la circonstance qu'il s'était acquitté de fonctions d'un grade supérieur ne sauraient constituer des faits déterminants, en présence d'une cessation d'emploi, d'une atteinte aux principes de la confiance et de l'expectative légitimes.

50. Aucun élément porté à la connaissance du Tribunal ne laissant apparaître une méconnaissance des droits du requérant, le Tribunal arrive à la conclusion qu'aucun moyen n'est fondé.

51. Par conséquent, le recours N° 542/2013 est non fondé et doit être rejeté.

B. Sur la recevabilité et le bien-fondé du recours N° 544/2014

52. Le Tribunal doit d'abord se pencher sur la question de la recevabilité de ce recours.

53. Il estime devoir examiner d'abord la seconde exception d'irrecevabilité soulevée par le Secrétaire Général, à savoir celle de la tardiveté.

54. Le Tribunal note que le requérant avait reçu, en janvier 2011, un nouveau contrat de trois ans avec le même grade et les mêmes fonctions que celles exercées précédemment. Cependant, il n'a pas contesté le grade qui lui était donné. Le Tribunal estime donc que c'est à partir de ce moment qu'il aurait dû contester le grade qui lui avait été attribué. Ne l'ayant pas fait, il est forclo à revenir maintenant sur cette question.

55. Le Tribunal accepte que le requérant, travaillant avec un contrat à durée déterminée et souhaitant à la longue obtenir un contrat à durée indéterminée, pouvait hésiter à soulever cette question à ce moment-là ; cependant, l'on ne saurait tirer de ce fait des conclusions d'ordre juridique qui lui permettraient de faire courir le délai pour introduire plus tard une réclamation administrative.

56. Le requérant ayant plaidé qu'il n'a introduit sa réclamation administrative que contre le rejet du 29 novembre 2013, le Tribunal se doit de constater que, dans ce rejet, le Directeur des Ressources Humaines a tout de même rappelé que, lors du renouvellement, le requérant connaissait son grade. De surcroît, le Tribunal note qu'aucun élément nouveau n'est intervenu entre le renouvellement du contrat et la demande administrative du 30 septembre 2013. Dès lors, celle-ci n'était qu'une demande qui aurait dû être formulée plus tôt. De ce fait, le recours doit être rejeté pour tardiveté.

57. Le requérant semble affirmer qu'au moment du renouvellement du contrat, il n'avait pas connaissance des fiches des fonctions. Le Tribunal est cependant de l'avis que ce fait ne saurait constituer un élément pouvant le conduire à une conclusion différente.

58. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal n'a pas besoin d'examiner la première exception d'irrecevabilité, portant sur l'absence d'intérêt à agir du requérant ni, *a fortiori*, sur le bien-fondé du recours.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Ordonne la jonction des recours N^{os} 542/2013 et 544/2014 ;

Déclare le recours N° 542/2013 non fondé et le rejette ;

Déclare le recours N° 544/2014 irrecevable ;

Dit que chaque partie supportera ses frais.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 2 octobre 2014, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 2 octobre 2014, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. MALINVERNI