

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 390/2007 (X c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Georg RESS, Président Suppléant,
M. Angelo CLARIZIA,
M. Hans G. KNITEL, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,

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

PROCEDURE

1. La partie requérante a introduit son recours le 24 mai 2007. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 390/2007. A la demande de la partie requérante, la Présidente du Tribunal a accordé l'anonymat.
2. Le 23 juillet 2007, Me J.-P. Cuny, conseil de la partie requérante, a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 3 octobre 2007, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant les recours. La partie requérante a soumis un mémoire en réplique le 31 octobre 2007.
4. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 11 décembre 2007. La partie requérante était représentée par Me J.-P. Cuny, et le Secrétaire Général par Mme B. O'Loughlin, Chef adjoint au Service du Conseil Juridique à la Direction du Conseil Juridique et du Droit International Public, assistée par Mme M. Junker-Schreckenber, assistante dans le même Service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. Recrutée en novembre 2001, la partie requérante a fait partie du cadre temporaire du

personnel de l'Organisation jusqu'au 10 janvier 2007.

6. Le 20 juin 2006, le supérieur hiérarchique de la partie requérante informa oralement celle-ci que son contrat ne serait pas renouvelé après la date prévue de son expiration, à savoir le 31 décembre 2006.

7. Le 10 août 2006, la Direction des Ressources Humaines adressa à la partie requérante une note ainsi rédigée :

« Suite aux entretiens que vous avez eus avec [...] et [...], j'ai le regret de vous confirmer que votre contrat temporaire ne pourra pas être renouvelé à [...] au-delà du 31 décembre 2006.

En effet votre profil et vos qualifications ne correspondent pas aux besoins du service dans la nouvelle structure qui sera mise en place à compter du 1^{er} janvier 2007.

Dans toute mesure du possible, nous allons essayer de vous réaffecter sur un emploi temporaire correspondant à votre profil. Dans ce cadre, je vous propose de contacter [...] la Direction des Ressources Humaines (...).

Si aucune réaffectation ne s'avérait pas possible, votre contrat temporaire prendrait définitivement fin le 31 décembre 2006 ».

8. Le 8 septembre 2006, la partie requérante introduisit une réclamation administrative en application de l'article 59 du Statut du Personnel pour contester la décision du 10 août 2006 de ne pas renouveler son contrat.

9. En cette circonstance la partie requérante demanda que sa réclamation administrative fut soumise au Comité consultatif du contentieux (article 59, paragraphe 4, du Statut du Personnel).

10. La réclamation était ainsi rédigée (version originale) :

"I acknowledge receipt of the letter of the Directorate General of Administration and Logistics of 10 August 2006 announcing that my contract will not be renewed after 31 December 2006.

I wish to emphasise that I have been carrying out my duties fully satisfactorily for almost 5 years and that the financial resources needed to ensure my current employment will also be available after 31 December 2006.

Furthermore, in so far as there would be a need for me to change functions, I have a broad range of skills and experience - drafting, translating, web-publishing, giving lectures - that are fully relevant to the work of the Directorate.

I therefore vigorously contest that my profile and qualifications do not correspond to the needs of the new structure to be put in place as per 1 January 2007.

For the above reasons, I believe that the decision contained in the letter of 10 August 2006 is wrong and I hereby request you to review it.

Should you be inclined not to review the decision as requested, I ask that this administrative complaint be referred to the Advisory Committee on Disputes in accordance with Article 59 paragraph 4 of the Staff Regulations."

11. Entre temps, la partie requérante fut informée que son contrat était prorogé jusqu'au 11 janvier 2007.

12. Le 14 décembre 2006, la partie requérante saisit la Présidente du Tribunal Administratif d'une requête tendant à l'octroi d'un sursis à l'exécution de la décision du 10 août 2006, l'informant du non renouvellement du contrat.
13. Le 22 décembre 2006, la Présidente rejeta ladite requête.
14. Le 11 janvier 2007, la partie requérante saisit la Présidente du Tribunal Administratif d'une nouvelle requête tendant à l'octroi d'un sursis à l'exécution de la décision du 10 août 2006, l'informant du non renouvellement du contrat.
15. Le 25 janvier 2007, la Présidente rejeta également cette requête.
16. Par un avis rendu le 5 mars 2007, le Comité consultatif du contentieux a rendu un avis selon lequel la réclamation administrative n'était pas fondée.
17. Le 28 mars 2007, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative. Il s'exprima ainsi :

Vous demandez l'annulation de la décision vous indiquant que votre contrat temporaire ne pourra pas être renouvelé.

Vous avez bénéficié de contrats temporaires mensuels, renouvelables selon les besoins et ressources du Service auquel vous étiez affectée. Comme il est indiqué sur tous les contrats temporaires mensuels qui sont signés par les agents concernés (y compris donc les vôtres), ces contrats prennent fin sans préavis, à la date fixée. Vous ne pouvez donc vous prévaloir d'un quelconque préjudice, en ce que vous avez toujours été informée que les contrats temporaires sont par définition précaires et qu'ils ne sont pas obligatoirement renouvelés. En souscrivant ces contrats, vous en avez accepté toutes les conditions.

Par ailleurs, l'arrêté n° 821 sur les conditions d'emploi et de recrutement du personnel temporaire dispose dans son 4^e paragraphe : « *Ces différents types de contrats temporaires sont tous conclus pour des périodes déterminées. Ils peuvent être renouvelés conformément aux conditions énoncées dans le présent arrêté, mais le renouvellement ne donne droit ni à un autre renouvellement ni à une transformation en un autre type de contrat.* ».

Il résulte de cette disposition qu'aucun contrat temporaire ne donne droit à un renouvellement. Le Conseil de l'Europe n'a donc aucune obligation de renouveler votre contrat et il n'existe aucune formalité ou condition à remplir pour mettre fin à un contrat temporaire.

La jurisprudence du Tribunal Administratif est claire et constante en la matière. Il n'y a pas de droit à renouvellement d'un contrat temporaire. Voir à cet égard le recours N° 256/1999, Grassi c/ Secrétaire Général, sentence du 7 juin 2000, paragraphe 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. 1f) 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.* ».

Cette jurisprudence a été confirmée dans le cadre du recours n° 308/2002, Lévy c/ Secrétaire Général, sentence du 28 mars 2003.

Le Comité Consultatif du Contentieux partage cette position, ainsi qu'il l'indique dans son avis : *“The Committee considers that the Administrative Tribunal’s case-law clearly establishes the absence of a duty for the Organisation to renew a temporary contract beyond its term or to offer to the person concerned a contract on another position after the expiry of that term.”*

En conséquence, les éléments mentionnés démontrent que le fait de ne pas renouveler votre contrat était fondé et qu'il n'a aucunement été dérogé aux dispositions statutaires et réglementaires applicables en la matière.

A titre subsidiaire, il est également permis de constater que, bien que ni l'arrêté n° 821, ni la jurisprudence du Tribunal Administratif n'impose de préavis, vous avez été informée oralement dès le 20 juin 2006 et par courrier du 10 août 2006, que votre contrat prendrait fin le 31 décembre 2006 et qu'il ne serait pas renouvelé. Au surplus, il a cependant été prolongé jusqu'au 11 janvier 2007. Vous avez donc bénéficié d'un préavis de cinq mois.

A cet égard, vous vous prévaliez d'un document intitulé : *“Principles to be applied in the case of non-renewal of temporary contract”*. Il convient de souligner que le document en question est une note à usage interne, sans aucune valeur juridique (il n'est même pas numéroté, comme il devrait l'être s'il avait une portée générale). Il ne repose en effet sur aucune base statutaire ou réglementaire et n'a jamais été publié ou porté de quelque façon que ce soit à la connaissance des agents du Conseil de l'Europe. Bien que ce document n'ait aucun caractère obligatoire, il donne des indications sur les principes qui devraient être appliqués en cas de non renouvellement de contrat temporaire. La Direction des Ressources Humaines (ci-après « la DRH ») s'efforce de respecter ces modalités, en l'absence toutefois d'une obligation de résultat d'y parvenir.

Le Comité Consultatif du Contentieux, après avoir indiqué qu'il n'a pas à décider si le document en question édicté des délais de préavis contraignants ou s'il faut prendre en compte la date du 20 juin ou celle du 11 août 2006 comme point de départ du délai de préavis, estime que : *“It suffices to note that at the time when written notice of non-renewal was given to the complainant on 11 August 2006, she had worked for the Council of Europe for less than five years, and, therefore, according to the above mentioned ‘Principles’ a five-month notice period was applicable. In these circumstances, even if it is considered that the Administration was bound to give the complainant an advance notice on non-renewal and that 11 August was the relevant starting date, the notice period was observed as the complainant contract was terminated on 11 January 2007, five months after 11 August 2006”*.

Il résulte de ces éléments qu'à supposer même que le document que vous avez produit puisse être considéré comme contraignant – ce qui n'est pas admis –, le délai de préavis auquel vous auriez eu droit en vertu de celui-ci a été respecté.

Par ailleurs, il convient de préciser que la Direction de la Communication gère trois portails linguistiques en langues non officielles (allemand, russe et italien). Six agents-avaient été recrutés en 2001 et 2002 pour s'en occuper, (deux agents par langue), cinq de ces agents au grade B2 et un agent au grade B5 (vous-même). Suite à l'exercice de classification des postes, les six postes en question ont été identifiés comme correspondant au grade B2/B3, dans la mesure où les six agents concernés exercent des tâches similaires.

Vous avez été informée à de nombreuses reprises du fait que, dans le cadre de la restructuration de la Direction de la Communication, aucun poste de grade B5 correspondant à votre profil ne serait reconduit.

Par ailleurs et contrairement à ce vous indiquez, des tentatives de réaffectation ont bien été effectuées par la DRH. La DRH a contacté de nombreux services auxquels elle a adressé votre CV et indiqué votre disponibilité. Malheureusement aucun service n'a répondu favorablement, en l'absence de poste correspondant à votre profil. Les tentatives de réaffectation sont donc restées infructueuses, mais cela ne relève aucunement d'une responsabilité de la DRH et *a fortiori* du Secrétaire Général. De nombreux agents temporaires se trouvent dans la même situation que vous et ont vu leur contrat s'achever fin décembre 2006, faute de postes permettant de les réaffecter.

De plus, dans le cadre du recrutement d'attachés de presse, vous avez été invitée à participer au concours pour pourvoir ces postes et vous vous y êtes présentée mais vos résultats ont été insuffisants pour vous permettre d'obtenir un desdits postes. Vous avez également été informée qu'un poste de grade A2/A3 était affiché et qu'il vous était loisible d'y postuler, ce que vous avez d'ailleurs fait, mais sans finalement vous y présenter. De même, vous avez été informée que des postes identifiés comme étant de grade B2/B3 suite à l'exercice de classification seraient affichés et qu'il vous était loisible d'y postuler.

Concernant l'éventualité de vous proposer un contrat temporaire en attendant l'issue de la procédure de recrutement relative aux postes de grade B2/B3 qui devraient être affichés en 2007, il convient d'indiquer que la Direction de la Communication n'est pas en mesure de proposer un tel contrat. Il convient d'ajouter que de telles suppressions de postes ont été effectuées dans nombre de services du Conseil de l'Europe et que, comme dans votre cas, d'autres agents n'ont pu se voir offrir de contrats.

Il découle de l'ensemble de ces faits que le Conseil de l'Europe a été bien au-delà de ses obligations statutaires et réglementaires dans le seul but de vous aider à trouver un emploi.

Au vu de ces éléments il ressort qu'aucune violation statutaire, réglementaire, des principes généraux du droit ou de la pratique ne peut être relevée dans le cadre de cette affaire. Il n'y a pas non plus eu mauvaise appréciation des éléments pertinents, ni conclusions erronées des pièces du dossier, ni détournement de pouvoir.

En conclusion, il y a lieu de considérer votre réclamation administrative comme non-fondée et de la rejeter.

18. Le 24 mai 2007, la partie requérante introduisit le présent recours pour attaquer la décision du 10 août 2006.

II. LE DROIT INTERNE

19. L'arrêté n° 821 du 1^{er} décembre 1992 fixe les conditions d'emploi et de recrutement du personnel temporaire. Aux termes du paragraphe 4,

« [L]es différents types de contrats temporaires sont tous conclus pour des périodes déterminées. Ils peuvent être renouvelés conformément aux conditions énoncées dans le présent arrêté, mais le renouvellement ne donne droit ni à un autre renouvellement ni à une transformation en un autre type de contrat ».

Selon le paragraphe 5,

« [Les contrats temporaires] prennent fin, sans préavis, à la date fixée dans le contrat ».

20. Un document d'octobre 2000 de l'Organisation intitulé « *Principles to be applied in the case of non-renewal of temporary contracts, particularly due to the lack of funds* » est ainsi rédigé (version originale) :

“1. *Temporary staff whose contracts cannot be extended should be reassigned to other functions to the extent possible considering the requirements of such posts and the staff members' qualifications and experience.*

2. *Recruitment of temporary staff from outside the Organisation must remain an exception and must necessarily be preceded by an examination of current temporary staff available for reassignment.*

3. *Long-serving temporary staff have priority of retentions over staff in identical functions (eg. secretaries, documentalists) with less than 2 years' seniority in the Organisation. This includes staff in other departments. They should be reassigned to posts for which funds are secured while the contracts of staff with low seniority should be terminated.*

NOTE: Staff placed on a valid reserve list for permanent employment will be considered alongside staff having served for more than two years.

4. *Temporary staff at the end of their careers have lower priority of retention, in particular those already entitled to a pension.*

5. *Should the application of the above principles result in a group of staff with similar claims to retention, social factors (heads of household, dependants) will be taken into account.*

6. *If no solution can be found on the basis of these principles, conditions of terminating temporary*

employment will be as follows:

a. Notice periods:

Completed years of service notice period
0 (after probatory period) 1 month
1 3 months
2 3 months
3 4 months
4 5 months
5 and more 5 months”.

EN DROIT

21. Par son recours, la partie requérante demande au Tribunal d'annuler « la décision par laquelle le Secrétaire Général a décidé de ne pas renouveler le contrat temporaire de la requérante au-delà du 10 janvier 2007 ». Elle demande également au Tribunal de condamner le Secrétaire Général à lui verser une somme équivalente aux salaires qu'elle aurait perçus si la décision de renouvellement de ce contrat n'avait pas été prise. Enfin, la partie requérante demande une somme de 6 000 € à titre de remboursement des frais occasionnés par le présent recours.

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

I. ARGUMENTS DES PARTIES

23. La partie requérante présente trois moyens. Elle allègue la violation du principe général du droit en matière de motivation des actes administratifs, violation de la pratique administrative de l'Organisation et, enfin, violation du principe général du droit interdisant tout détournement de procédure.

24. Quant au premier moyen, la partie requérante est de l'opinion que la motivation serait contradictoire et incohérente ; de ce fait, l'acte litigieux devrait être annulé. La partie requérante souligne que l'information orale manquait même d'un embryon de motivation quant à la décision de non-renouvellement du contrat.

La partie requérante indique que, par la note qu'elle a reçue le 10 août 2006, la Direction des Ressources Humaines l'a informée de façon péremptoire et nullement étayée que ses qualifications ne correspondaient pas « aux besoins du service dans la nouvelle structure qui sera mise en place à compter du 1er janvier 2007 ».

Elle ajoute qu'à la suite de l'étude de classification des emplois menée par l'Organisation, il était apparu que les fonctions exercées par la requérante correspondaient à celles d'un grade inférieur. La partie requérante en déduit qu'elle était surqualifiée pour exercer ces fonctions, mais certainement pas inadaptée à le faire. Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2007 les fonctions qu'elle exerçait n'ont pas été supprimées. Le Secrétaire Général d'ailleurs le confirme puisqu'il écrit dans une note au Comité consultatif du contentieux que des postes du grade inférieur correspondant aux fonctions exercées actuellement par la partie requérante seraient affichés au cours du 1^{er} semestre 2007. Selon la partie requérante, cette affirmation ne laisserait pas de doute quant au fait que le budget 2007 prévoit des fonds

nécessaires pour financer ces postes.

La partie requérante met en exergue que pendant la procédure contentieuse le Secrétaire Général n'a jamais expliqué ni avant la décision du Comité consultatif du contentieux pourquoi l'entité administrative de la partie requérante ne disposait pas du budget, si des postes étaient inscrits pour ces fonctions dans le budget 2007 et dans quel sens elle ne disposait pas d'une marge de manœuvre suffisante pour prolonger le contrat de la partie requérante.

25. Selon la partie requérante, il ressort de ce qui précède et des pièces versées au dossier que la motivation qui lui a été fournie pour la non prolongation de son contrat serait insuffisante et incohérente. Elle ajoute que les contradictions relevées par elle-même et par la Présidente du Tribunal Administratif dans son ordonnance du 22 décembre 2006 (paragraphe 13 ci-dessus) n'ont jamais été expliquées ou dénouées.

Or, la suffisance et la pertinence de la motivation d'un acte administratif sont indispensables pour que le Tribunal puisse examiner la légalité de cet acte. Ceci est vrai également pour les actes discrétionnaires puisque comme le Tribunal de céans l'a rappelé à plusieurs reprises (voir CRCE, 76/1981, Pagni c/ Secrétaire Général, sentence du 21 avril 1982, paragraphes 25-26).

26. En ce qui concerne le deuxième moyen (la violation de la pratique administrative de l'Organisation), la partie requérante fait état d'un document d'octobre 2000 de l'Organisation intitulé "*Principles to be applied in the case of non-renewal of temporary contracts, particularly due to the lack of funds*" (paragraphe 19 ci-dessus). Or, selon ce document, les contrats ne sont pas renouvelés lorsque l'une des deux conditions suivantes est réunie : la compétence de l'agent est en cause ou le budget ne contient pas les crédits nécessaires pour le financement de l'emploi occupé par l'agent temporaire.

27. En l'espèce, le Secrétaire Général s'est limité à affirmer que l'entité administrative n'était pas « en mesure » d'assurer le renouvellement du contrat de la partie requérante et n'a jamais explicité l'affirmation de la Direction des Ressources humaines contenue dans la note du 10 août 2006, selon laquelle il n'y aurait pas de place pour la partie requérante dans la nouvelle structure « de l'entité Administrative ».

28. Pour la partie requérante le Secrétaire Général aurait inventé une troisième raison de non renouvellement de contrat, mais il n'a pas su lui donner de la substance et un minimum de contenu. Ainsi la question de savoir pour quelle raison l'entité administrative n'était pas « en mesure » de renouveler le contrat de la partie requérante est restée sans réponse tout au long des procédures.

29. Au sujet du troisième moyen, la partie requérante soutient que l'Administration a couvert et endossé une décision prise par le supérieur hiérarchique qui a voulu en quelque sorte se débarrasser de la partie requérante bien que ses services continuaient à donner satisfaction, bien que les ressources financières pour continuer à la payer étaient disponibles, et bien que les fonctions dont elle s'acquittait continuaient à être nécessaires pour l'Organisation.

30. La partie requérante soutient que Secrétaire Général n'aurait jamais expliqué les raisons pour lesquelles, son profil et ses qualifications ne correspondraient pas « aux besoins

du service dans la nouvelle structure qui sera mise en place à compter du 1^{er} janvier 2007 ».

31. La partie requérante réaffirme que les tâches dont elle s'acquittait continuent à être nécessaires dans le service. En outre, les principes recensés par la note d'octobre 2000 auraient été violés et aucun effort n'aurait été fait pour la réaffecter.

32. Dans ces conditions la partie requérante est convaincue que le Tribunal dispose d'un faisceau d'indices concordants lui permettant aisément de conclure que l'Organisation s'est rendue responsable d'un détournement de pouvoir à son détriment. En effet, une décision de non renouvellement de contrat a été prise sans que les présupposés de cette décision existent, et en prétextant une motivation qui s'apparente à une clause de style vide de signification.

33. La requérante est, partant, confiante que le Tribunal voudra censurer une telle attitude de la part du Secrétaire Général.

34. De son côté, le Secrétaire Général rappelle que, aux termes de l'arrêté n° 821 sur les conditions d'emploi et de recrutement du personnel temporaire (paragraphe 19 ci-dessous) aucun contrat temporaire ne donne droit à un renouvellement. Le Conseil de l'Europe n'a donc aucune obligation de renouveler le contrat de la partie requérante et il n'existe aucune formalité ou condition à remplir pour mettre fin à un contrat temporaire. Il se réfère sur ce point à la jurisprudence du Tribunal (TACE, recours n° 256/199 Grassi c/ Secrétaire Général, sentence du 7 juin 2000, recours n° 308/2002 Lévy c./Secrétaire Général, sentence du 28 mars 2003, et recours n° 309/2002, Belayev c/ Secrétaire Général, sentence du 4 juillet 2003

35. Ensuite, le Secrétaire Général soutient que les contrats des agents temporaires ne sont pas renouvelés non seulement lorsque la compétence de l'agent est en cause ou lorsque le budget ne contient pas les crédits nécessaires pour le financement de l'emploi occupé par l'agent temporaire, mais aussi lorsque le service d'affectation de l'agent n'a plus besoin de l'agent temporaire, et ceci indifféremment de sa compétence.

36. L'exercice de classification des postes et la restructuration de l'entité administrative ont entraîné la suppression d'un poste occupé par la partie requérante et son probable remplacement par un poste de grade inférieur. Pour le Secrétaire Général, il convient de noter que le profil de la partie requérante ne correspondait tout simplement plus aux besoins du service. Ses qualifications et son profil n'étaient plus en adéquation avec les postes qui devaient continuer prioritairement à exister.

37. Au sujet du document intitulé : "*Principles to be applied in the case of non-renewal of temporary contract*", le Secrétaire Général souligne que le document en question est une note à usage interne, sans aucune valeur juridique. Il ne repose en effet sur aucune base statutaire ou réglementaire et n'a jamais été publié ou porté de quelque façon que ce soit à la connaissance des agents du Conseil de l'Europe. Bien que ce document n'ait aucun caractère obligatoire, il donne des indications sur les principes qui devraient être appliqués en cas de non renouvellement de contrat temporaire. La Direction des Ressources Humaines s'efforce de respecter ces modalités, en l'absence toutefois d'une obligation de résultat d'y parvenir. En tout cas le délai de préavis a été finalement respecté.

38. Au sujet des tentatives de réaffectation, le Secrétaire Général note qu'elles sont restées infructueuses, mais cela ne relève aucunement de sa responsabilité. De nombreux agents temporaires (34) se trouvent dans la même situation et ont vu leur contrat s'achever fin

décembre 2006, faute de postes permettant de les réaffecter.

39. Concernant l'allégation de la partie requérante selon laquelle il y aurait eu détournement de pouvoir, selon le Secrétaire Général, il ne suffit pas d'alléguer un tel détournement, il faut le prouver. A part quelques vagues suppositions non étayées, la requérante ne démontre en rien pourquoi il y aurait une volonté de se « débarrasser coûte que coûte » d'elle. Comme elle l'a elle-même indiqué, ses compétences et qualifications ont été appréciées à leur juste valeur par ses appréciateurs. De plus, comme cela a été indiqué plus haut, les tentatives de réaffectation ont bien eu lieu (voir mails produits). Si la partie requérante n'a pas été contactée suite à ces tentatives, c'est tout simplement parce que les services concernés n'ont pas été intéressés par sa candidature ou lui ont préféré une autre.

40. En conclusion, au vu de ces éléments il ressort qu'aucune violation statutaire, réglementaire, des principes généraux du droit ou de la pratique ne peut être relevée dans le cadre de cette affaire. D'après le Secrétaire Général, il n'y aurait pas non plus eu mauvaise appréciation des éléments pertinents, ni conclusions erronées des pièces du dossier, ni détournement de pouvoir.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

41. Le Tribunal est en principe de l'avis que le système actuel des contrats temporaires qui permet des périodes totales de service dépassant plusieurs années peut poser des problèmes pour des périodes très longues sous l'angle du respect du principe de la confiance légitime qui est l'un des fondements de l'Etat de droit. Une période dépassant plusieurs années se trouve à la limite de la gestion adéquate de la catégorie des contrats temporaires. Même s'il n'y a pas un renouvellement automatique de ces contrats, l'obligation de l'administration du personnel de trouver une autre position adéquate pour la personne concernée devient de plus en plus lourde. D'un autre côté, la personne concernée peut se voir obligée d'accepter un poste de grade inférieur s'il n'y a pas une autre solution dans le cadre d'une réforme administrative.

Par contre, le Tribunal doit s'abstenir, dans cette procédure concrète, d'examiner de plus près la problématique du renouvellement consécutif des contrats temporaires puisque cette question a été expressément exclue de cette procédure par la partie requérante. En plus, l'arrête n° 821 sur les conditions d'emploi et de recrutement du personnel a été remplacé par une nouvelle réglementation.

42. En outre, le Tribunal note que dans la présente affaire, il n'est pas question d'établir si la partie requérante a droit ou non à se voir offrir d'autres contrats d'agent temporaire, car, comme correctement rappelé par le Secrétaire Général, sur la base de la réglementation de l'Organisation et la jurisprudence actuelle du Tribunal un agent temporaire ne peut revendiquer pareil droit. Par ailleurs, la partie requérante ne l'invoque pas : de par ses moyens elle conteste soit le bien-fondé de la décision de ne pas lui proposer de nouveaux contrats soit les modalités de mise en œuvre de cette décision.

43. Au sujet du premier moyen de la partie requérante, le Tribunal constate que la motivation donnée par la note du 10 août 2006 sans doute était-elle courte. Cependant, elle n'était pas insuffisante et incohérente mais constituait une motivation suffisante pour les besoins de cet acte. Au demeurant, cette note n'avait pour but que de confirmer ce que le supérieur direct de la partie requérante et son supérieur hiérarchique avaient déjà dit dans les entretiens du 20 juin 2006 au cours desquels la partie requérante s'était vu proposer un contrat

de grade inférieur pour continuer à s'acquitter de ses fonctions. Or le Tribunal ne voit pas comment on pouvait fournir pareille indication sans préciser que le poste à ce moment occupé par la partie requérante allait être supprimé.

44. Le Tribunal arrive à la conclusion que ce moyen n'est pas fondé.

45. Quant au deuxième moyen, le Tribunal note que le Secrétaire Général a clairement indiqué à la partie requérante que le poste sur lequel elle était employée allait être supprimé pour être remplacé, à l'issue de l'exercice de classification des postes, par un autre poste de grade inférieur et plus en ligne avec les compétences requises pour le travail en question. Il a également précisé que les qualifications de la partie requérante ne permettaient pas son maintien dans le même service. Donc, quelle que soit la valeur juridique à donner au document d'octobre 2000 – dont il y a lieu de noter tout de même qu'il s'agit de lignes directrices émanant de la Direction des Ressources Humaines – il est clair que le Secrétaire Général ne s'est pas écarté de la pratique administrative de l'Organisation. En outre, à un certain moment il y a été envisagé que la partie requérante pouvait être embauchée en 2007 avec un grade inférieur, il apparaît, indépendamment de la question de savoir si, à ce moment-là, la partie requérante était déjà disponible pour ce déclassement, que ce nouveau poste n'a pas en effet été disponible.

46. En ce qui concerne le troisième moyen, le Tribunal constate que la partie requérante n'a pas étayé ses affirmations selon lesquelles le supérieur hiérarchique « a voulu en quelque sorte se débarrasser [d'elle] bien que ses services continuaient à donner satisfaction, bien que les ressources financières pour continuer à la payer étaient disponibles, et bien que les fonctions dont elle s'acquittait continuaient à être nécessaires pour l'Organisation ».

47. Les éléments que la partie requérante soumet au Tribunal visent plutôt à soutenir l'argument selon lequel les tâches dont s'acquittait la partie requérante continuaient à être nécessaires au sein de son service et à supporter l'affirmation qu'aucun effort n'avait pas été fait pour la réaffecter. D'ailleurs, dans son mémoire ampliatif, la partie requérante parle elle-même « d'un faisceau d'indices concordants » permettant au Tribunal de « conclure que l'Organisation s'est rendue responsable d'un détournement de pouvoir à son détriment » (paragraphe 47 du mémoire ampliatif). Or, selon la jurisprudence du Tribunal, il revenait à la partie requérante la charge de prouver ses affirmations (TACE, recours N° 314/2003, Lupas c/ Secrétaire Général, sentence du 27 mai 2004, paragraphe 36).

48. En conclusion, les trois moyens ne sont pas fondés et le recours doit être rejeté.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours non fondé ;

Le rejette ;

Dit que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Prononcé à Strasbourg, le 7 mars 2008, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. RESS