

CONSEIL DE L'EUROPE—————

—————**COUNCIL OF EUROPE**

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
ADMINISTRATIVE TRIBUNAL**

**Recours N° 581/2017 (Manuel Antonio de ALMEIDA PEREIRA
c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Christos Rozakis, Président,
Mme Mireille Heers,
M. Ömer Faruk Ateş, Juges,

assistés de :

M. Sergio Sansotta, Greffier,
Mme Eva Hubalkova, Greffière Suppléante,

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

PROCÉDURE

1. Le requérant, M. Manuel Antonio de Almeida Pereira, a introduit son recours le 18 juillet 2017. Ce recours a été enregistré le 21 juillet 2017 sous le n° 581/2017.
2. Le 31 août 2017, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.
3. Le 30 septembre 2017, le requérant a soumis un mémoire en réplique.
4. L'audience publique a eu lieu le 20 novembre 2017 dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg. Le requérant a assuré lui-même sa défense, tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Ekaterina Zakovryashina, chef de division au sein du Service du Conseil juridique, Direction du Conseil juridique et du Droit international public, assistée de Mme Sania Ivedi, administratrice au sein du même service.

À cette occasion, le requérant a déposé certains documents qui ont été communiqués au Secrétaire Général.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. Le requérant est agent du Conseil de l'Europe sous contrat à durée déterminée. Il est entré en fonction le 18 janvier 2016, à la suite d'une procédure de recrutement engagée pour la fonction de chef de projet (cybercriminalité) (avis de vacance n° e28/2015). Il travaille au Bureau du Conseil de l'Europe à Bucarest (Roumanie).

6. Après avoir réussi la procédure de recrutement, le requérant a été inscrit sur la liste de réserve des candidats et, en décembre 2015, a été contacté par l'Organisation en vue de son engagement effectif.

7. Aux fins de cet engagement, les Ressources humaines et le requérant ont échangé un certain nombre de courriers électroniques. La première information demandée par le requérant a consisté en des éclaircissements sur le salaire net de cette fonction précise et son grade correspondant. L'avis de vacance indiquait en effet que « la rémunération pour cette fonction à Bucarest est fondée sur le barème coordonné des rémunérations pour les agents du Conseil de l'Europe exerçant leurs fonctions en Belgique ». Selon lui, il n'a jamais eu de réponse à cette question avant de recevoir son offre d'emploi.

8. Le 23 décembre 2015, le requérant a reçu l'offre d'emploi de la Direction des Ressources humaines, qui précisait notamment le montant du salaire net afférent au grade A2, échelon 1.

9. Le 25 décembre 2015, le requérant a signé l'offre d'emploi en ajoutant la mention « lue et approuvée après avoir pris connaissance du Statut du personnel ». Pourtant, dans son courrier électronique adressé à la Direction des Ressources humaines le 31 décembre 2015, il faisait notamment remarquer :

« [...] »

2. D'après le Point 3 de l'offre, mes conditions de nomination sont fixées au grade 2, échelon 1. Compte tenu de la possibilité prévue à l'alinéa 2 de l'article 24 de l'annexe II au Statut du personnel du Conseil de l'Europe, qui précise que « les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats possédant une expérience professionnelle plus étendue seront fixées par arrêté du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale », et compte tenu de mon ancienneté (25 ans d'expérience professionnelle), j'aimerais savoir si cet arrêté a été pris et si l'échelon dont je bénéficie a de ce fait été revu en conséquence ? Veuillez noter que je vous pose uniquement cette question pour ma propre information et pour qu'elle puisse être soumise à l'examen du Secrétaire Général, mais qu'il ne s'agit PAS du tout d'une condition à laquelle serait soumise mon acceptation de votre offre.

...

Je ne vous retourne pas encore l'offre d'emploi signée en raison de l'éventuelle existence d'une erreur en rapport avec la question soulevée ci-dessus au [...] paragraphe 2 ».

10. Dans sa réponse du 4 janvier 2016, la Direction des Ressources humaines a notamment indiqué au requérant que :

« [...] »

2. L'arrêté 1322 précise que : « Un candidat extérieur recruté au grade A2, B2, C2 ou L2 en application de l'article 24 du Règlement sur les nominations (annexe II au Statut du personnel) est nommé au premier échelon du grade considéré ».

11. Le même jour, le requérant a renvoyé à la Direction des Ressources humaines l'offre d'emploi signée.

12. Le 18 janvier 2016, le requérant est entré en fonction au Bureau de programme sur la cybercriminalité (C-PROC) du Conseil de l'Europe à Bucarest.

13. Le 16 mars 2016, le chef du C-PROC, Division de la cybercriminalité, a adressé une note au directeur des Ressources humaines, pour attirer son attention sur les 25 ans d'expérience professionnelle pertinente du requérant et sur sa maturité professionnelle, qui présentaient un avantage évident pour le Bureau de Bucarest, alors que celui-ci avait du mal à attirer un grand nombre de bons candidats. Il a par ailleurs indiqué que le requérant dirigeait un projet pour lequel travaillaient cinq personnes et doté d'un budget de 10 millions EUR. Au vu de ces éléments, le chef du C-PROC demandait que l'exception prévue par les dispositions réglementaires soit appliquée au requérant et que des échelons supplémentaires lui soient octroyés.

14. Le directeur des Ressources humaines a répondu à la note du 2 juin 2016 par une note du 7 juin 2016. Au vu de l'article 1 de l'arrêté 1322, et compte tenu du fait que le requérant avait accepté et signé son contrat, qui avait débuté le 18 janvier 2016 avec une rémunération fixée au grade A, échelon 1, sans que la question des échelons supplémentaires ait été abordée au cours de la phase de recrutement, le directeur des Ressources humaines a estimé qu'il n'était pas juridiquement en mesure de donner une suite favorable à sa demande.

15. Le 17 juin 2016, le requérant a introduit une réclamation administrative qui contestait la note du directeur des Ressources humaines, en particulier sa décision de ne pas revoir la nomination du requérant au grade A2, échelon 1. Il se plaignait de son niveau de salaire et demandait au Secrétaire Général de lui octroyer des échelons supplémentaires compte tenu de son expérience professionnelle. À cet égard, il soulignait qu'il n'avait pas été convenablement informé par la Direction des Ressources humaines au moment de son recrutement. Il soutenait en particulier que :

« 8. L'agent des Ressources humaines a répondu à [mes] questions par un courrier électronique du 4 janvier 2016. En réponse à ma première question, l'agent des Ressources humaines a uniquement mentionné l'arrêté 1322, mais n'a pas soumis cette question à l'examen du Secrétaire Général comme je l'avais demandé et n'a consulté personne au sujet de mes 25 ans d'expérience et de la possibilité laissée à l'appréciation du Secrétaire Général d'envisager l'octroi d'un échelon supplémentaire sur la base de cette expérience.

[...] »

10. En l'absence de la communication d'informations supplémentaires et parce que le requérant n'avait aucune autre possibilité de vérifier les autres éléments d'appréciation des échelons et du barème de salaire, le requérant s'est contenté de signer l'offre d'emploi.

11. En ne fournissant pas au requérant suffisamment d'informations sur le barème de traitement hors de France et en ne soumettant pas à l'examen du Secrétaire Général la demande de révision de l'échelon que le requérant lui avait demandé d'effectuer, le Conseil de l'Europe n'a indéniablement pas respecté son obligation d'information et n'a pas répondu aux attentes légitimes de l'agent ».

16. En vertu de l'article 59, paragraphe 5, la réclamation administrative du requérant a été soumise au Comité consultatif du contentieux, qui a rendu son avis le 14 mars 2017. Il a invité la Direction des Ressources humaines à réexaminer les conditions de recrutement du requérant en engageant avec lui une négociation sur l'éventuel octroi d'échelons supplémentaires.

17. Le 12 avril 2017, le Secrétaire Général a fait droit à la réclamation administrative. Il a souligné que le requérant ne se trouvait pas, au moment de son recrutement, dans une situation qui permettait aux Ressources humaines de lui proposer l'octroi d'échelons supplémentaires. Néanmoins, le Secrétaire Général a estimé, à l'instar du Comité consultatif du contentieux, que le requérant aurait dû obtenir des informations complètes sur les dispositions qui régissent l'octroi d'échelons supplémentaires. Il a par conséquent décidé, afin de porter remède au préjudice causé au requérant, que les Ressources humaines le contacteraient en vue de trouver une solution raisonnable qui permettrait de réparer le préjudice causé au requérant par l'absence de communication à celui-ci d'informations complètes au moment de son recrutement.

18. Le 31 mai 2017, la Direction des Ressources humaines a informé le requérant des éléments suivants :

« [...] en réparation du préjudice causé par le fait que des informations exhaustives sur les dispositions qui régissent les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats extérieurs ne vous avaient pas été communiquées à l'occasion de votre nomination, un échelon supplémentaire vous sera octroyé, qui vous sera versé rétroactivement à compter de votre recrutement par l'Organisation ».

19. Le 1^{er} juin 2017, le requérant a réagi dans les termes suivants :

« [...] afin de me permettre de réfléchir à une solution concernant mon affaire, vous voudrez bien m'indiquer :

1. Quel serait, normalement, l'échelon octroyé à un professionnel présentant les années d'expérience avérée qui sont les miennes au grade A2 ? Quel est le critère d'octroi des échelons ?

2. En fonction de cette réponse, je suis prêt à engager une négociation et à trouver un accord, dans un esprit de justice, d'équité et de collaboration, au sujet de la fixation de l'échelon correspondant.

3. Veuillez noter que, d'après mes propres calculs à propos des années d'expérience pertinente – comme je vous l'ai indiqué dans nos échanges antérieurs – j'estime que je devrais au moins me situer à l'échelon 7.

Au vu de ces éléments, et sans préjudice de l'action supplémentaire que je pourrais engager au titre de l'article 60 du Statut du personnel, je me vois contraint de décliner la proposition que vous m'avez adressée dans votre courrier électronique ci-dessous et je suis prêt, dans l'esprit de l'avis rendu par le Comité consultatif, à engager une négociation pour parvenir à un accord juste et équitable sur l'échelon que j'estime mériter ».

20. Dans sa réponse du 7 juin 2017, un représentant de la Direction des Ressources humaines a renouvelé la proposition faite par la Direction d'octroyer au requérant une

réparation sous forme d'un échelon supplémentaire versé rétroactivement à compter de son recrutement, en précisant davantage la décision du Secrétaire Général et la proposition subséquente des Ressources humaines. Il a notamment indiqué :

« Le Secrétaire Général a estimé que les dispositions juridiques pertinentes (article 24 de l'annexe II au Statut du personnel et article 1 de l'arrêté n° 1322 du 9 novembre 2010 sur les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats extérieurs nommés à des postes et fonctions de début de carrière) n'offraient aucun fondement à une négociation rétroactive de vos conditions de recrutement. Eu égard à votre expérience professionnelle au moment de votre recrutement, nous vous avons proposé un emploi au grade A2/1, au lieu du grade d'entrée habituel A1 (voir l'article 24 a.2. de l'annexe II au Statut du personnel). Le Secrétaire Général a expliqué dans sa réponse à votre réclamation que la possibilité d'octroyer des échelons supplémentaires constituait un outil de recrutement uniquement utilisé lorsqu'un candidat extérieur refuserait sans cela l'offre d'emploi de l'Organisation. À l'occasion de votre recrutement vous n'avez cependant pas soumis votre acceptation de l'offre d'emploi du Conseil à l'obtention de conditions de salaire plus favorables. Vous avez au contraire systématiquement indiqué très clairement que la question de l'octroi d'échelons supplémentaires n'aurait aucune incidence sur votre acceptation de l'offre.

Le Secrétaire Général a néanmoins admis le constat fait par le Comité consultatif du contentieux, selon lequel l'Administration ne vous avait pas fourni, au moment de votre recrutement et lorsque vous en avez fait la demande, des informations complètes sur les dispositions juridiques pertinentes. Il a en conséquence décidé de vous octroyer une réparation du préjudice causé par ce manquement. Le courrier électronique du 31 mai 2017 de la Direction des Ressources humaines vise à exécuter cette décision. Veuillez prendre conscience du fait que la Direction des Ressources humaines n'a pas mandat pour engager une négociation rétroactive sur vos conditions de salaire ».

21. Le 9 juin 2017, le requérant a rencontré le représentant de la Direction des Ressources humaines, qui, selon le requérant, lui a répété que la seule proposition qui lui était faite consistait en un échelon supplémentaire ; mais il lui a également indiqué que, même si le requérant avait tenté de négocier des échelons supplémentaires au moment de son recrutement, la politique de la Direction des Ressources humaines aurait été de proposer cette offre au candidat suivant sur la liste de réserve.

22. Le 10 juin 2017, le requérant a souligné, en réponse au courrier électronique du 7 juin 2017, qu'il n'avait pas eu connaissance des dispositions qui lui permettraient de négocier des échelons supplémentaires avant son recrutement. Il a notamment fait remarquer ce qui suit :

« 5. Le fait de mentionner que j'acceptais l'offre initiale correspond tout simplement à la situation normale d'un nouvel agent qui débute dans une nouvelle organisation et qui ne veut évidemment pas prendre le risque de perdre son emploi ; de plus, comme vous me l'avez clairement indiqué lorsque nous nous sommes rencontrés, si j'avais refusé cette proposition et tenté de négocier un échelon plus élevé, l'administration se serait adressée au candidat suivant sur la liste ; l'argument selon lequel j'aurais dû négocier des échelons supplémentaires avant mon recrutement n'a donc aucun sens ».

23. Le 18 juillet 2017, le requérant a introduit le présent recours.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

24. L'article 24 (Nominations de début de carrière et passage entre catégories de postes et de fonctions) du Règlement sur les nominations (annexe II au Statut du personnel) est libellé comme suit :

« a. Conditions de nomination aux grades A1, A2 et A3

1. Un agent ou une agente peut être promu(e) du grade A1 au grade A2 et du grade A2 au grade A3 sans changer de poste ou de fonction.

2. Le grade d'entrée de ce groupe de grades est A1. Toutefois, sont nommés au grade A2 les candidats extérieurs possédant une expérience professionnelle de six années dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A. Les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats possédant une expérience professionnelle plus étendue seront fixées par arrêté du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale ».

25. Arrêté n° 1276 du 9 juin 2007 sur les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats extérieurs nommés à des postes et fonctions de début de carrière (abrogé le 1^{er} décembre 2010 par l'arrêté n° 1322)

« 1. Le Secrétaire Général, lorsqu'il nomme, au titre de l'article 24 § 2 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel), un candidat extérieur au grade A2, doit lui accorder une bonification d'ancienneté afin de prendre en compte son expérience professionnelle antérieure dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A, conformément au tableau suivant : »

Expérience professionnelle cumulée d'au moins :	Candidat extérieur nommé en tant que :
huit ans	A2 échelon 2
dix ans	A2 échelon 3
12 ans	A2 échelon 4
14 ans	A2 échelon 5

26. Arrêté n°1322 du 9 novembre 2010 sur les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats extérieurs nommés à des postes et fonctions de début de carrière :

« [...]

EU ÉGARD à l'Arrêté n° 1276 du 9 juin 2007 sur les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats extérieurs nommés à des postes et fonctions de début de carrière ;

EU ÉGARD aux restrictions budgétaires qui pèsent sur le Conseil de l'Europe et au souci de l'Organisation d'optimiser l'utilisation de ses ressources en réduisant ses dépenses de personnel ;

CONSIDÉRANT que les dispositions de l'Arrêté n° 1276 manquent de souplesse et entraînent des dépenses qui ne sont pas nécessaires aux fins du recrutement, et qu'il convient par conséquent de les réviser de manière à ne permettre l'octroi d'échelons supplémentaires que lorsque cela est nécessaire pour recruter des candidats extérieurs ;

[...]

Article 1

1. Un candidat extérieur recruté au grade A2, B2, C2 ou L2 en application de l'article 24 du Règlement sur les nominations (annexe II au Statut du personnel) est nommé au premier échelon du grade considéré.

2. Une expérience professionnelle plus étendue que celle requise pour la nomination au grade considéré ne peut être prise en compte que s'il est nécessaire d'octroyer des échelons supplémentaires au candidat extérieur pour le recruter, en raison de sa formation spécifique, de son expérience professionnelle particulière et/ou des conditions du marché du travail. ».

EN DROIT

27. Le requérant conteste la validité du manquement de l'administration à lui communiquer clairement l'ensemble des informations nécessaires au moment de la négociation de l'offre d'emploi et la décision ultérieure du directeur des Ressources humaines du 7 juin 2016, qui lui dénie l'octroi d'échelons supplémentaires. Il demande par conséquent au Tribunal d'ordonner à l'administration de lui octroyer les échelons supplémentaires auxquels il a droit en raison de son expérience pertinente dans cet emploi.

28. Le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de débouter le requérant.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. Le requérant

29. Le requérant souligne qu'il n'a pas cessé de donner aux services du Conseil de l'Europe toutes les possibilités de parvenir à un consensus en utilisant la voie hiérarchique depuis le début du contentieux jusqu'à l'introduction de son recours devant le Tribunal Administratif.

30. Il rappelle qu'il n'a jamais contesté le fait qu'il avait été recruté au grade A2. Il le savait dès le départ et l'a accepté sans hésitation.

31. La question litigieuse concerne l'octroi des échelons supplémentaires dus à son expérience et les informations erronées ou négligentes ou l'absence d'informations communiquées par les services du Conseil de l'Europe au moment de son recrutement.

32. Le requérant est passé par la voie hiérarchique, au moyen de notes signées par son chef de Division et son supérieur hiérarchique immédiat ; il a eu recours au Comité consultatif du contentieux, a rencontré directement les agents de l'administration et a utilisé tous les moyens dont il disposait pour éviter d'introduire le présent recours, en faisant toujours preuve d'un esprit de conciliation et de coopération maximales pour régler cette question.

33. Il précise que, tout au long du contentieux relatif à cette question, il a continué à exercer ses fonctions professionnelles de la façon la plus efficace qui soit, en atteignant un niveau de résultat extrêmement élevé, toujours supérieur à ce qui était attendu de lui. Il ajoute qu'il s'est systématiquement heurté à un refus de la part de l'administration, qui ne lui a laissé aucune possibilité de négociation. L'administration a toujours voulu imposer ses mesures et a agi

dans un sens contraire à l'esprit et à la lettre de la recommandation du Comité consultatif du contentieux.

34. Le requérant rappelle par ailleurs que, lorsqu'il a rencontré le représentant de la Direction des Ressources humaines le 9 juin 2017, celui-ci lui a indiqué que, s'il n'avait pas accepté l'offre d'emploi à cause de la question des échelons, la Direction des Ressources humaines aurait tout simplement proposé cette offre au candidat suivant sur la liste et le requérant aurait été privé de la possibilité d'occuper cet emploi. Le requérant souligne, en rappelant les circonstances de l'espèce susmentionnées, qu'il n'a fait preuve d'aucune mauvaise foi.

B. Le Secrétaire Général

35. Le Secrétaire Général, se fondant sur l'article 24, paragraphe 2, du Statut du personnel et sur l'article 1 de l'arrêté n° 1322, soutient que le seul critère à prendre en compte pour l'octroi d'échelons supplémentaires à un candidat extérieur consiste à savoir si cet octroi est nécessaire au recrutement du candidat. Si le recrutement du candidat n'est pas remis en question et si ce dernier ne soumet pas l'acceptation de l'emploi proposé par le Conseil de l'Europe à l'obtention d'un salaire plus élevé, les conditions fixées à l'article 1, paragraphe 2, de l'arrêté n° 1322 ne sauraient être réunies et les échelons supplémentaires ne sauraient lui être octroyés.

36. Le Secrétaire Général souligne que les candidats qui présentent une grande expérience professionnelle ne peuvent se prévaloir d'aucun droit subjectif à l'octroi d'échelons supplémentaires. En d'autres termes, même si le requérant avait eu connaissance de la teneur de l'article 1, paragraphe 2, de l'arrêté n° 1322 au moment de son recrutement, la demande d'application de cette disposition à sa situation personnelle n'aurait pas été justifiée, puisque l'octroi d'échelons supplémentaires ne constitue pas un droit subjectif.

37. De fait, l'octroi d'échelons supplémentaires est un outil de recrutement qui peut être utilisé par la Direction des Ressources humaines lorsqu'il s'avère nécessaire de proposer des conditions de salaire plus favorables pour permettre le recrutement d'un candidat qui refuse la proposition initiale en raison d'un niveau de salaire trop bas. En conséquence, dès lors que le candidat accepte l'offre d'emploi et que son recrutement n'en pâtit pas, l'octroi d'échelons supplémentaires prévu par l'arrêté n° 1322 est impossible.

38. Il convient néanmoins de noter que si le candidat refuse une offre d'emploi à cause d'un niveau de salaire trop bas, la Direction des Ressources humaines n'a aucune obligation d'utiliser cet outil de recrutement et d'octroyer les échelons supplémentaires au candidat concerné. Eu égard à la nécessité pour le Conseil de l'Europe de diminuer ses frais de personnel, la politique de la Direction des Ressources humaines en cas de refus consiste, dans l'immense majorité des cas, à prendre note de ce refus et à proposer l'emploi au candidat suivant de la liste de réserve.

39. Se référant à la teneur du courrier électronique du requérant du 31 mai 2016, à sa réclamation administrative et à son recours devant le Tribunal, le Secrétaire Général souligne que le requérant n'a pas renoncé à l'offre d'emploi du Conseil de l'Europe et qu'il souhaitait uniquement discuter de la possibilité d'obtenir des échelons supplémentaires qui tiennent compte de sa grande expérience professionnelle. Il a clairement indiqué qu'il acceptait l'offre

d'emploi indépendamment de l'issue de la question posée au sujet de l'octroi d'échelons supplémentaires.

40. Le Secrétaire Général souligne par ailleurs que la grande expérience professionnelle du requérant a été prise en compte au moment de son recrutement, puisqu'il a obtenu le grade A2 au lieu du grade A1 prévu par l'article 24, paragraphe 2, du Statut du personnel.

41. De plus, le Secrétaire Général estime que la Direction des Ressources humaines a failli à son obligation d'informer pleinement le requérant. Néanmoins, il n'admet pas qu'on puisse considérer le requérant comme une victime qui n'aurait pas eu la possibilité d'obtenir les échelons supplémentaires dus à sa grande expérience professionnelle.

42. Le Secrétaire Général conclut qu'il convient de déclarer le recours non fondé et de le rejeter.

C. L'appréciation du Tribunal

43. Le Tribunal observe d'emblée qu'il n'existe aucun modèle imposé ou classique de recrutement dans les organisations internationales. La politique de recrutement, y compris les conventions salariales, dépend directement de la situation budgétaire de chaque organisation internationale, dont le Conseil de l'Europe, et doit donc être adaptée à cette situation. L'une des mesures adoptées par cette Organisation pour optimiser l'utilisation de ses ressources a consisté à réviser les dispositions autorisant l'octroi d'échelons supplémentaires pour le recrutement de candidats extérieurs. Si l'arrêté n° 1276 du 9 juin 2007, abrogé le 1^{er} décembre 2010, prévoyait l'octroi automatique d'échelons supplémentaires aux candidats extérieurs nommés à des fonctions de début de carrière en fonction de la durée de leur expérience professionnelle antérieure dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents nommés au même grade, l'arrêté n° 1322, qui représentait la réglementation applicable au moment du recrutement du requérant, a retenu une nouvelle approche : l'octroi d'échelons supplémentaires est désormais utilisé comme un outil de recrutement, qui ne peut être considéré comme un droit subjectif reconnu aux candidats extérieurs.

44. Le Tribunal observe en outre que la politique contractuelle et la procédure de conclusion des contrats de travail doivent être menées de manière claire, transparente et sans ambiguïté dès le départ et que l'expression de la volonté des parties en présence doit être complète, claire et explicite. Par ailleurs, pour donner son consentement à une offre d'emploi, il faut que l'intéressé indique librement et précisément ce qu'il souhaite pour signifier qu'il est d'accord pour accepter l'offre.

45. En l'espèce, le Tribunal observe qu'après avoir reçu l'offre d'emploi le 23 décembre 2016, le requérant l'a retournée signée deux jours plus tard avec la mention « lue et approuvée après avoir pris connaissance du Statut du personnel ». Néanmoins, il n'a pas renvoyé immédiatement l'offre à la Direction des Ressources humaines, car l'échelon qui lui était attribué le faisait hésiter. Il a abordé cette question avec la Direction des Ressources humaines, en soulignant qu'en tout état de cause « il ne s'agit PAS du tout d'une condition à laquelle serait soumise [son] acceptation de [l']offre ».

46. Le Tribunal admet que, dans sa réponse, la Direction des Ressources humaines n'a pas communiqué au requérant des informations complètes sur les circonstances dans

lesquelles des échelons supplémentaires pouvaient être octroyés à un candidat extérieur au moment de son recrutement, comme le prévoit l'article 1, paragraphe 2, de l'arrêté n° 1322. Il constate cependant que cette omission pourrait s'expliquer par le fait qu'elle n'avait guère de doute sur l'intention du requérant de travailler pour l'Organisation, puisqu'il avait lui-même clairement déclaré qu'il acceptait l'offre d'emploi dans ses termes initiaux, y compris sur le plan du salaire. La Direction des Ressources humaines pouvait donc raisonnablement estimer qu'il n'était pas nécessaire de lui fournir d'autres informations sur les conditions de travail et qu'il n'y avait pas lieu d'utiliser cet outil de recrutement à l'égard du requérant.

47. En d'autres termes, bien que la Direction des Ressources humaines n'ait pas agi de manière parfaitement claire, transparente et sans ambiguïté en ne communiquant pas le texte intégral de l'arrêté n° 1322 au requérant, ce dernier pouvait et devait indiquer lui-même complètement, clairement et explicitement les conditions auxquelles il était prêt ou non à accepter l'offre d'emploi. Le Tribunal ajoute à cet égard que la procédure de conclusion des contrats de travail est régie par le principe de la liberté contractuelle, qui repose sur l'accord mutuel et le libre choix. En outre, la note du 16 mars 2016 n'était pas adressée au directeur des Ressources humaines par le requérant lui-même, mais par son chef de Division et rien n'indique que celui-ci agissait à la demande du requérant, qui s'était uniquement plaint du fait que son grade et son salaire ne correspondaient pas à son expérience et à ses attributions.

48. Au vu de ces éléments, le Tribunal juge le recours non fondé et estime qu'il doit être rejeté.

D. Frais

49. Le requérant, qui a assuré lui-même sa défense et n'est pas domicilié à Strasbourg, demande au Tribunal d'ordonner le remboursement de ses frais de voyage pour l'audience tenue à Strasbourg.

50. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à rejeter cette demande. Il ajoute qu'il était lui-même prêt à renoncer à l'exigence de la tenue d'une audience et que la procédure orale a été appliquée parce que le requérant l'avait demandée.

51. Le Tribunal observe que le requérant n'avait aucune obligation de renoncer à l'audience. Cette renonciation aurait en outre requis l'approbation du Tribunal, qui peut seul décider s'il y a lieu de se dispenser de procédure orale.

52. Le requérant n'est pas domicilié à Strasbourg et ne devrait par conséquent pas être contraint de prendre à sa charge les frais occasionnés par sa présence lors de la procédure orale.

53. En conséquence, le Tribunal juge raisonnable que le Secrétaire Général rembourse la somme demandée (article 11, paragraphe 2, de l'annexe XI au Statut du personnel).

III. CONCLUSION

54. Le recours introduit par le requérant est dépourvu de fondement et doit être rejeté. L'Organisation doit rembourser au requérant les frais induits par la procédure et demandés par celui-ci.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Ordonne à l'Organisation de rembourser au requérant les frais induits par la procédure et demandés par celui-ci.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 24 janvier 2018, et rendue par écrit le 7 mars 2018 selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le texte anglais faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président
du Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

C. ROZAKIS