

# CONSEIL DE L'EUROPE

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

## ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 587/2018 et N° 588/2018  
(Jannick DEVAUX (II) et (III) c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. András BAKA, Président Suppléant,  
Mme Françoise TULKENS,  
M. Christos VASSILOPOULOS, Juges,

assistés de :

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

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

### PROCEDURE

1. La requérante, Mme Jannick Devaux, a introduit ses deux recours le 19 mars 2018. Le même jour, les recours ont été enregistrés sous le N° 587/2018 et N° 588/2018. La requérante a demandé, d'une part, l'annulation du refus de maintenir sa rémunération salariale pendant la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2017 (recours N° 587/2018) et, d'autre part, l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (recours N° 588/2018).

2. Le 19 avril 2018, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant les recours. La requérante y a répondu en présentant un mémoire en réplique.

3. Le 4 juin 2018, le Président Suppléant a refusé à Mme Tanja Kleinsorge, ancienne supérieure hiérarchique de la requérante, l'autorisation d'intervenir dans la procédure (article 10 du Statut du Tribunal). Il a constaté que l'intervention envisagée visait à corriger des « *possible misrepresentations of the facts* ». Le Président Suppléant a noté toutefois qu'aux termes du paragraphe 2 de l'article 10 précité « les conclusions de

l'intervention ne peuvent avoir d'autre objet que le soutien des conclusions de l'une des parties » et que, dès lors, un autre objet ne peut être visé (v., *mutatis mutandis*, l'ordonnance du Président du 21 octobre 2005, rejetant la demande d'intervention de M. Apolonio Ruiz-Ligero, Vice-Gouverneur de la Banque, en cause Recours N° 348/2005 – Carlos Bendito (IV) c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe). Il a ajouté que les parties peuvent toujours porter directement à la connaissance du Tribunal les éléments que la demanderesse souhaiterait éventuellement présenter au Tribunal et que, en tout cas, la demanderesse peut se prévaloir des droits statutaires qui sont les siens pour corriger les « *possible misrepresentations* ».

4. Les parties s'étant déclarées prêtes à renoncer à la procédure orale dans le premier recours, le 22 juin 2018 le Tribunal a décidé qu'il n'y avait pas lieu de tenir une audience ; l'audience publique dans le second recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 22 juin 2018. La requérante était représentée par Mme Nathalie Verneau, agente du Conseil de l'Europe, tandis que le Secrétaire Général était représenté par M. Jörg Polakiewicz, Directeur du Service du Conseil Juridique et du Droit International Public (Jurisconsulte), assisté par Mme Sania Ivedi et M. Kevin James Brown, administrateurs au Service du Conseil Juridique.

5. Avant l'ouverture de la procédure orale, la requérante a déposé un certain nombre de documents.

## **EN FAIT**

### **I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE**

6. La requérante était une agente permanente à durée déterminée du Conseil de l'Europe. Elle a travaillé pour l'Organisation depuis 2000 jusqu'à juin 2012 en tant qu'agente temporaire. A la suite de sa réussite à un concours sur titres, la requérante a été recrutée, au sein du Secrétariat de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, sur la base d'un contrat à durée déterminée (« CDD ») à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012. Son contrat était soumis à la limitation statutaire de cinq ans de durée maximale d'emploi (article 20 cité au paragraphe 27 ci-dessous) et il est arrivé à son terme le 31 août 2017. En août 2017, la requérante avait le grade B5 échelon 2.

7. Le 1<sup>er</sup> juin 2017, le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire s'est enquis, auprès de la Direction des ressources humaines (ci-après la « DRH »), de la possibilité que la présence de la requérante soit assurée jusqu'à la fin du mois de décembre 2017 afin de finaliser les activités sur lesquelles elle travaillait et dont le financement était assuré jusqu'à la fin de l'année grâce à des contributions volontaires. Il s'agissait d'activités de la Commission des questions sociales de l'Assemblée parlementaire relatives au suivi par les parlements nationaux de la campagne « Un sur cinq » du Conseil de l'Europe pour lutter contre la violence sexuelle à l'égard des enfants et la stratégie pour les droits des enfants. Le Secrétaire Général de l'Assemblée demandait l'octroi exceptionnel d'un

contrat à la requérante, afin qu'elle puisse clore les différentes actions qui étaient prévues jusqu'en décembre 2017.

8. Le Directeur de la DRH *ad interim* répondit que le CDD de la requérante ne pouvait pas, dans tous les cas, être prolongé. Il rappela également qu'en principe, en vertu des lignes directrices de la DRH sur l'utilisation des contrats temporaires, une période de carence d'un an doit être respectée entre la fin d'un CDD et le début d'un contrat temporaire. Toutefois, dans l'intérêt du service et afin de ne pas mettre en danger les activités en question, il pouvait être envisagé, à titre exceptionnel, d'octroyer à la requérante un contrat temporaire jusqu'en décembre 2017. Il indiqua que les conditions d'emploi de la requérante sur la base d'un contrat temporaire seraient fondées sur les dispositions de l'arrêté n° 1232 fixant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire en France (voir paragraphe 26 ci-dessous). En conséquence, seul un contrat au grade B5, échelon 1, pourrait lui être octroyé (alors qu'elle se trouvait à l'échelon 2 du grade B5 à la fin de son CDD) et, en plus, elle perdrait le bénéfice de l'allocation de foyer, soit une baisse de rémunération de 686,46 euros par mois.

9. Selon la requérante, il a été porté à sa connaissance que ladite réponse, adressée au Secrétaire Général de l'Assemblée parlementaire, était datée du 9 juin 2017, et mentionne explicitement le risque de requalification de son contrat de travail en contrat permanent. Pour elle, cette réponse du Directeur de la DRH revêtait une importance primordiale.

10. Le 7 juillet 2017, la chef de l'Unité des contrats, allocations et temps de travail adressa à la requérante un courriel dont le contenu est le suivant :

« (...),

Votre contrat à durée déterminée actuel, régi par l'article 16 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel) (...), a débuté le 1/09/2012 et prend fin le 31/08/2017. Comme vous en avez pris bonne note au moment de sa signature, ce contrat ne peut être renouvelé s'agissant d'un contrat dont la durée est limitée statutairement à cinq ans. Le Secrétaire Général de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a demandé à la Direction des ressources humaines que votre présence soit assurée du 1<sup>er</sup> septembre 2017 à fin décembre 2017 afin de finaliser le projet sur lequel vous travaillez et qui est financé jusqu'à la fin de l'année 2017 grâce à des contributions volontaires.

Afin de ne pas mettre en risque ce projet, le Directeur des ressources humaines serait disposé à autoriser, à titre exceptionnel et sous réserve que l'Assemblée parlementaire en fasse la demande formelle, qu'un contrat temporaire régi par l'arrêté n° 1232 fixant les conditions de recrutement et d'embauche des agents temporaires en France vous soit offert du 1<sup>er</sup> septembre 2017 à fin décembre 2017, sans possibilité de prolongation.

Pour information, en application de l'arrêté mentionné ci-dessus qui régira le futur contrat temporaire, la rémunération mensuelle nette sera définie par référence à l'échelon 1 du grade B5 et s'élèverait à 4 075,83 €.

(...) »

11. Le 1<sup>er</sup> août 2017, la requérante se rendit à un entretien avec le chef du Service de la Gestion administrative, sociale et financière des agents, qui lui expliqua que la situation budgétaire actuelle entraînait le gel des contrats temporaires. Selon la

requérante, il l'invita à signer au plus vite le contrat de façon à garantir le fait qu'un contrat lui a bien été proposé.

12. La requérante indique que, sous la pression de ce contexte défavorable, et voulant garder son emploi, elle signa ce contrat le 16 août 2017. De son côté, le Secrétaire Général ajoute que, ce jour-là, le chef dudit Service expliqua à nouveau à la requérante qu'un contrat temporaire régi par l'arrêté n° 1232 lui était offert du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2017, sans possibilité de prolongation. La requérante fut également informée qu'en application de l'article 10 de l'arrêté n° 1232, sa rémunération mensuelle nette serait définie par référence au premier échelon du grade B5.

13. Le 18 août 2017, la requérante fut reçue par le Directeur de la DRH *ad interim*, qui suggéra que son service demande à la DRH un contrat de grade B6 échelon 1, afin de maintenir son niveau de rémunération, évoquant, à cet égard, la pratique au sein de l'Organisation lorsque des agents changent de catégorie ou de grade. Il observa également que le financement des projets auxquels la requérante avait été assignée, était assuré jusqu'à décembre 2017 à hauteur de la rémunération correspondant à un CDD au grade B5 échelon 2. La requérante en référa donc à son Service qui demanda à la DRH de réviser son grade au grade B6 échelon 1.

14. Selon le Secrétaire Général, au cours de l'entretien de ce jour-là, l'éventualité de réviser son contrat temporaire au grade B6 fut évoquée. Le Directeur de la DRH *ad interim* indiqua clairement qu'il avait un doute, n'ayant pas le texte de l'arrêté n° 1232 sous les yeux, sur la possibilité d'établir un contrat temporaire au grade B6 en vertu dudit arrêté. Suite à cet entretien, et à la demande de la requérante, le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire demanda la révision de son grade, dans le cadre de son contrat temporaire, au grade B6.

15. Toutefois, le 22 septembre 2017, le chef de la Division centrale de l'Assemblée remit à la requérante en mains propres la copie d'un mémorandum, daté du 20 septembre 2017, de la Directrice de la DRH, par lequel cette dernière avait refusé la révision du contrat au grade B6 échelon 1, demandée par le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire. Le Secrétaire Général ajoute que l'arrêté n° 1232 prévoit, en effet, la possibilité d'octroyer des contrats temporaires du grade C1 au grade B5, le grade B6 étant donc exclu.

16. Le 20 octobre 2017, la requérante a introduit une réclamation administrative contre le refus de compenser la baisse de rémunération qu'elle a subie du fait de son engagement sur la base d'un contrat temporaire à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017. Sa réclamation a été soumise au Comité Consultatif du Contentieux qui, le 21 décembre 2017, rendit son avis. Celui-ci fut favorable à la requérante :

« 16. [L]e Comité Consultatif du Contentieux estime que la question essentielle que pose la situation qui lui est exposée (...) est celle du maintien du niveau de rémunération des agents en cas de changement de catégorie ou de grade. Il observe que la pratique d'un tel maintien, qui est de notoriété publique au sein de l'Organisation, a été rappelée par le Directeur des ressources humaines a.i. lors de l'entretien qu'il a eu avec la réclamante le 18 août 2017. (...).

Selon le Comité Consultatif du Contentieux, l'équité commande que la réclamante bénéficie de cette pratique, d'autant plus qu'elle effectue les mêmes tâches en tant qu'agente temporaire que celles qu'elle effectuait jusqu'en août 2017, et que son emploi est financé à hauteur d'un salaire CDD de grade B5 échelon 2, et par une source autre que le budget ordinaire du Conseil de l'Europe. Il est regrettable qu'après dix-sept années de bons et loyaux services, elle soit exclue et subisse en conséquence une perte de revenus pour la seule raison qu'elle a perdu la qualité d'agent 'statutaire' (...).

17. Le Comité Consultatif du Contentieux constate que la Direction des ressources humaines a fait de réels efforts pour trouver une solution au problème de la rémunération de la requérante, mais qu'*in fine*, la Directrice des ressources humaines a considéré le 20 septembre 2017 que, l'article 10 de l'arrêté 1232 étant clair et impératif, elle se trouvait contrainte de rejeter la demande tendant à ce que le grade B6 échelon 1 lui soit accordé. Dans le sens de cette analyse, il observe en effet que cette disposition renvoie à un certain nombre de grades, parmi lesquels ne figure pas le grade B6. Ceci étant, il n'est toutefois pas entièrement convaincu que (...) les dispositions de ce texte seraient 'dépourvues de toute ambiguïté concernant la rémunération des agents temporaires'. Il observe en effet une divergence entre sa version en anglais et sa version en français. (...)

18. Selon le Comité Consultatif du Contentieux, si l'article 10 de l'arrêté n° 1232 devait être compris comme faisant obstacle à ce que la réclamante puisse voir son niveau de rémunération maintenu nonobstant la pratique sus-évoquée, il générerait une différence de traitement en matière de rémunération au détriment des agents qui passent du statut d'agent titulaire d'un contrat couvert par le règlement sur les nominations au statut d'agent temporaire, par rapport aux agents qui passent du statut d'agent temporaire à celui d'agent titulaire d'un contrat couvert par le règlement sur les nominations. Dans ce cas-là, lorsque les tâches et les fonctions exercées demeurent les mêmes, se pose la question de savoir si cette différence de traitement quant à la rémunération (...) repose sur une justification objective et raisonnable et est compatible avec le principe de non-discrimination.

19. Le Comité Consultatif du Contentieux estime en conséquence que le libellé de l'article 10 de l'arrêté n° 1232 ne saurait constituer un obstacle absolu à ce que la réclamante bénéficie de la pratique susmentionnée de manière à ne pas avoir à subir une diminution de sa rémunération. Il peut comprendre qu'au vu de l'annexe 1 de cet arrêté, qui n'inclut pas le grade B6 parmi les grades qu'elle énumère, la Direction des ressources humaines ait finalement jugé impossible d'octroyer un tel grade à la réclamante. Il considère en revanche que, dès lors qu'il ne l'exclut pas expressément, ce texte ne fait pas obstacle à ce que des échelons supplémentaires soient alloués à la réclamante de manière à ce que sa rémunération en tant qu'agente temporaire de grade B5 corresponde à la rémunération qui était la sienne à ce grade lorsqu'elle disposait d'un contrat couvert par le règlement sur les nominations. (...) »

17. Le 11 décembre 2017, la supérieure hiérarchique de la requérante a fait suivre à cette dernière un courriel rédigé par le chef de la Division centrale auprès de l'Assemblée parlementaire contenant le texte suivant :

« (...),

Je viens de re[ce]voir l'aval de la DRH, après celui du Trésorier pour désimputer ... du compte spécial (CV) et la remettre sur le BO afin de libérer les crédits et permettre de prolonger Jannick pour 2 mois (janv – fev). Je ne peux pas encore faire 3 mois par manque de crédits. Je pense que courant janvier nous pourrions le faire.

(...) »

18. D'après les informations fournies à l'audience, il apparaît que les projets que la requérante a gérés ont été financés par des fonds provenant de contributions volontaires jusqu'en juin 2018 inclus et ont été en attente de financement pour la suite de l'année. A cet égard, un contrat concernant une nouvelle contribution des Pays-Bas était en cours de conclusion et la somme de 25 000 euros promise par ce pays a, entre-temps, été virée sur le compte du Conseil de l'Europe. Selon la requérante, des discussions avaient été entamées en parallèle avec le représentant de l'Union européenne en vue de projets joints. Dès lors, en décembre 2017, le reliquat des contributions volontaires de 2017 et les nouvelles contributions assuraient le financement des projets jusqu'en avril 2018. En mars 2018, les projets ont été suspendus et les contributions volontaires n'ont pas été utilisées aux fins pour lesquelles elles ont été allouées.

19. Le 18 décembre 2017, la requérante a été informée que son contrat de travail ne serait pas renouvelé. En effet, la DRH a appliqué strictement un délai de carence d'un an aux agents arrivant en fin de CDD.

20. Le 19 janvier 2018, le Secrétaire Général a rejeté la réclamation administrative de la requérante dans le recours N° 587/2018.

21. Le 22 janvier 2018, le Secrétaire Général a rejeté la réclamation administrative de la requérante dans le recours N° 588/2018.

22. Le 15 février 2018, la requérante proposa au Secrétaire Général de régler en équité le litige qui fait l'objet du recours N° 587/2018, sur la base du versement d'une somme de 2 000 euros. Le 28 février 2018, la Directrice de la DRH informa la requérante que le Secrétaire Général n'était pas en mesure de répondre favorablement à cette proposition.

23. Le 19 mars 2018, la requérante introduisit les présents recours.

## II. LE DROIT PERTINENT

24. L'article 59, paragraphes 2 et 3, du Statut du Personnel se lit comme suit :

« 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, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par 'acte d'ordre administratif', on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e.

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 (...) »

25. Selon l'article 20 (La nomination à durée indéterminée ou déterminée) de l'Annexe II : Règlement sur les nomination du Statut du Personnel, paragraphe 2b., un contrat de durée déterminée ne peut être inférieur à six mois, il peut être renouvelé une ou plusieurs fois mais la durée totale de l'emploi ne peut excéder cinq ans.

26. Les contrats temporaires sont réglementés par l'arrêté n° 1232 du 15 décembre 2005 fixant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire en France à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

En vertu de l'article 2.1, les dispositions de l'article 3 du Statut du Personnel, relatif à la non-discrimination, sont applicables au personnel temporaire.

Selon l'article 3.3 de cet arrêté, les contrats temporaires peuvent être renouvelés conformément aux conditions énoncées dans ledit arrêté, mais le renouvellement ne donne droit ni à un autre renouvellement, ni à une transformation en un autre type de contrat.

Par ailleurs, aux termes de l'article 10, la rémunération des agents temporaires est définie par référence au premier échelon du traitement de base des grades figurant sur la liste jointe en Annexe I concernant la nomenclature des fonctions types pour les contrats temporaires. Celle-ci se réfère aux grades de C1 à B5.

## **EN DROIT**

### **I. JONCTION DES RECOURS**

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

### **II. L'EXAMEN DES RECOURS**

#### **Recours N° 587/2018**

28. La requérante demande l'annulation de la décision prise par le mémorandum du 20 septembre 2017, refusant de compenser la baisse de la rémunération consécutive au changement de catégorie contractuelle.

29. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à déclarer le recours irrecevable et, à titre subsidiaire, mal fondé et à le rejeter.

#### **A. Sur la recevabilité du recours**

1. *Le Secrétaire Général*

30. Le Secrétaire Général note tout d'abord que la décision contre laquelle la requérante serait fondée à se plaindre est le contrat d'emploi temporaire qui lui a été offert le 4 août 2017 et qu'elle a accepté le 16 août 2017, et non le mémorandum adressé par la Directrice de la DRH au Secrétaire Général de l'Assemblée parlementaire le 20 septembre 2017.

31. En effet, le contrat établirait de façon formelle et définitive que la requérante serait employée au grade B5, échelon 1, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017. Ce contrat serait, selon le Secrétaire Général, le seul acte susceptible d'être considéré comme un acte d'ordre administratif faisant grief à la requérante au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel.

32. Par ailleurs, la requérante avait été informée, dès le mois de juin 2017, qu'en cas d'engagement sur la base d'un contrat temporaire, elle subirait une diminution de sa rémunération puisqu'elle ne pourrait être employée qu'au grade B5, échelon 1, et qu'elle perdrait le bénéfice de l'allocation de foyer. Cette information lui a été directement réitérée et notifiée dans un courriel adressé par la DRH le 7 juillet 2017, dans lequel la requérante était dûment informée qu'en application de l'article 10 de l'arrêté n° 1232, sa rémunération mensuelle nette serait définie par référence au premier échelon du grade B5. Cette information a été de nouveau rappelée à la requérante lors de son entretien avec le chef du Service de la Gestion administrative, sociale et financière des agents le 1<sup>er</sup> août 2017.

33. Le contrat temporaire proposé à la requérante le 4 août 2017 établissait avec clarté l'ensemble de ses conditions d'engagement, parmi lesquelles le grade et l'échelon auxquels elle serait nommée. La requérante n'ignorait pas que le contrat était établi au grade B5, échelon 1, et si elle estimait que cette situation lui faisait grief, c'est à partir de la date à laquelle elle en a eu connaissance qu'il lui appartenait de la contester, et au plus tard trente jours après avoir signé son contrat le 16 août 2017. Dès lors, le contrat temporaire a acquis un caractère définitif puisque la requérante ne l'a pas contesté selon les formes prévues et dans les délais requis.

34. Pour le Secrétaire Général, le mémorandum de la Directrice de la DRH du 20 septembre 2017 est une simple confirmation des termes du contrat et de l'information qui avait été portée à la connaissance de la requérante les 7 juillet et 1<sup>er</sup> août 2017, relative à l'application de l'article 10 de l'arrêté n° 1232 à sa situation. Or, un acte purement confirmatif d'une décision préalable définitive ne peut en aucun cas être considéré comme une nouvelle décision faisant courir à nouveau le délai pour introduire une réclamation administrative. Le contrat constitue, dès lors, le seul acte contre lequel la requérante serait fondée à se plaindre.

35. Le Secrétaire Général en conclut que la réclamation introduite par la requérante le 20 octobre 2017, soit bien après le délai de 30 jours qui a commencé à courir au plus

tard le 16 août 2017, à savoir le jour où elle a accepté son contrat temporaire, serait tardive et, par conséquent, le présent recours serait irrecevable pour tardiveté.

36. Par ailleurs, le Secrétaire Général considère que le recours serait irrecevable également pour défaut d'intérêt à agir, puisque la requérante avait donné son accord, sans contrainte, à l'acte qui aurait pu lui faire grief. En effet, elle avait été informée du fait qu'elle serait nommée au grade B5, échelon 1. Elle a signé son contrat temporaire sans réserve et en toute connaissance de cause et elle ne peut revenir sur son acceptation sauf à violer le principe de bonne foi.

## 2. *La requérante*

37. La requérante argue que, contrairement aux dires du Secrétaire Général, la décision de ne pas compenser la perte de rémunération consécutive au changement de catégorie contractuelle se composerait de deux décisions distinctes, intervenant à deux moments différents et reposant sur deux motifs différents. Selon la requérante, le refus de compenser la perte de rémunération qu'elle a subie du fait du changement de catégorie contractuelle ne peut s'analyser en une simple confirmation de la décision de lui accorder un contrat. Se référant au courriel du 7 juillet 2017, la décision de lui accorder un contrat temporaire à l'issue de son CDD devait permettre de ne pas compromettre la réalisation des projets sur lesquels elle travaillait, et qui étaient financés et déclarés prioritaires par l'Assemblée parlementaire et le Secrétaire Général.

38. La décision de ne pas compenser la perte de rémunération qu'elle a subie serait motivée non pas par l'intérêt du service mais par une application rigide et excessivement légaliste de la réglementation en vigueur, en méconnaissance totale de la pratique, dont l'existence n'est pas contestée. Selon la requérante, cette analyse serait, en effet, conforme à la jurisprudence du TAOIT, selon laquelle la nouvelle décision doit modifier la décision antérieure et ne pas lui être identique sur le fond ou, à tout le moins, traiter de questions différentes de celles traitées dans la décision antérieure ou reposer sur de nouveaux motifs.

39. Ainsi qu'il ressort des faits, le Directeur de la DRH *ad interim* a proposé une solution pour répondre à la demande de la requérante et a suggéré que le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire fasse une demande en ce sens. Le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire a bien fait la démarche. La requérante estime, par conséquent, qu'à ce moment-là, la question du maintien de la rémunération n'était pas tranchée. C'est la nouvelle Directrice des ressources humaines qui a répondu définitivement à cette question par son mémorandum du 20 septembre 2017, en contredisant toutes les personnes mentionnées. Dès lors, il y a lieu de considérer que la décision contre laquelle le présent recours doit être dirigé est le mémorandum du 20 septembre 2017.

40. Concernant l'intérêt à agir, dont elle aurait été dépourvue du fait de la signature du contrat, la requérante note qu'il est admis dans de nombreux ordres juridiques que le consentement donné n'est opposable que s'il a été donné en toute connaissance de cause. En l'espèce, la requérante a signé son contrat sous la pression exercée par le chef

du Service de la Gestion administrative, sociale et financière des agents qui lui avait affirmé que la situation budgétaire allait exiger un gel de l'octroi et du renouvellement des contrats temporaires, quel que soit leur financement, ce qui s'est avéré faux par la suite. Sur ce point, la requérante rappelle qu'en effet, seuls les contrats temporaires financés sur le budget ordinaire ont été affectés par les « mesures de précaution » prises par le Secrétaire Général durant l'été 2017. Ainsi, le consentement que la requérante s'est sentie obligée de donner rapidement, ne peut pas lui être opposé car elle ne l'a pas donné en toute connaissance de cause.

41. La requérante considère, par conséquent, que son recours ne saurait être déclaré irrecevable.

### 3. *L'appréciation du Tribunal*

42. Le Tribunal considère que le délai prévu par l'article 59, paragraphe 3b., du Statut du Personnel doit être appliqué dans un cas concret en tenant compte de l'objet de l'affaire et de l'objectif essentiel qu'un requérant ou une requérante souhaite atteindre.

43. Le Tribunal estime que l'enjeu clé dans le présent recours consiste dans la baisse de rémunération suite au changement du type de contrat que la requérante exécuterait auprès de l'Assemblée parlementaire. Il est vrai que la requérante a signé un nouveau contrat temporaire et, par conséquent, a souscrit à toutes les conditions indiquées, y compris celle concernant sa rémunération correspondant au grade B5 échelon 1. Toutefois, le Tribunal reconnaît que la requérante se trouvait, à la fin de son contrat CDD qui expirait le 31 septembre 2017, dans une situation précaire et qu'elle a consenti à l'ensemble des conditions du nouveau contrat afin d'avoir une tranquillité financière bien que pour une durée limitée.

44. Le Tribunal observe en outre que, aussi bien avant de signer le contrat temporaire qu'après, la requérante a continué à chercher une solution pour résoudre le problème de la baisse de rémunération qu'elle avait subie et elle avait bon espoir qu'une solution favorable à son égard allait être trouvée. C'est ainsi que les négociations qu'elle avait entamées se sont terminées par le mémorandum de la Directrice de la DRH du 20 septembre 2017 (voir paragraphes 11, 13-15 ci-dessus).

45. En outre et surtout, ce mémorandum dont la requérante a reçu copie le 22 septembre 2017, ne répondait pas à une nouvelle demande de sa part mais il était la réponse à une première demande du Secrétaire Général de l'Assemblée parlementaire, par laquelle celui-ci a sollicité la « révision du grade » qui avait été accordé avec le contrat. Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe a indiqué qu'il n'était pas possible d'y répondre positivement. Dès lors, il est clair que ce mémorandum ne constituait pas la réitération de la part de la requérante d'une demande antérieure, mais une nouvelle demande de la part du Secrétariat de l'Assemblée parlementaire. Or, l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel ne requiert pas que l'acte administratif qui fait grief soit adressé au réclamant car il est suffisant qu'il lui fasse grief.

46. Le Tribunal en conclut que, ayant introduit sa réclamation administrative le 20 octobre 2017 (voir paragraphe 16 ci-dessus), la requérante a respecté le délai prévu par l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel.

47. Au sujet de la seconde exception préliminaire, le Tribunal, se référant aux constatations qu'il vient de faire, arrive à la conclusion que la requérante a bien un intérêt à agir car le refus de compenser la baisse de rémunération consécutive au changement de catégorie contractuelle lui fait grief et celui-ci subsiste malgré la signature du contrat.

48. Par conséquent, le Tribunal rejette les objections préliminaires soulevées par le Secrétaire Général et déclare le présent recours recevable.

## **B. Sur le fond**

### *1. La requérante*

49. La requérante rappelle, quant à l'application de la pratique connue du maintien du niveau de rémunération, que c'est le Directeur de la DRH *ad interim* qui a lui-même rappelé la pratique courante au sein du Conseil de l'Europe consistant dans le maintien de la rémunération d'un agent qui change de catégorie contractuelle et qui a noté que les projets sur lesquels la requérante travaillait étaient financés par des ressources extrabudgétaires sur la base d'un contrat de grade B5 échelon 2. Selon elle, le seul motif sur lequel se fonde l'Administration pour refuser le maintien de sa rémunération consiste dans l'application rigide de la réglementation en vigueur. Il ne s'agit nullement d'une décision motivée par de quelconques considérations financières, ou tenant à l'intérêt de l'Organisation.

50. La requérante estime ensuite que le refus d'appliquer la pratique du maintien de la rémunération aux agents qui passent d'un contrat permanent à un contrat temporaire est contraire au principe d'égalité de traitement des agents et au principe de non-discrimination. Elle allègue que l'Organisation connaît une politique contractuelle qui repose depuis trop longtemps sur une utilisation abusive des contrats temporaires pour recruter des agents devant travailler sur des projets de longue durée, ce qui a pour conséquence de créer entre les deux catégories de personnel une différence de traitement constitutive d'une discrimination.

51. En tolérant que les services de l'Organisation détournent la réglementation interne relative au recrutement des agents temporaires, l'Administration a créé une situation de fait qui place les agents temporaires dans la même situation que les agents permanents à l'égard de leurs missions. L'Administration ne saurait se prévaloir du principe de légalité pour appliquer strictement une disposition de la réglementation interne alors que, par ailleurs, cette même Administration laisse les services détourner les règles en matière de politique contractuelle.

52. Dès lors que des agents sont recrutés sur la base de contrats temporaires sur des postes définitifs, et sont par conséquent appelés à exercer les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités que des agents permanents, ils doivent être *de facto* considérés comme étant dans la même situation que leurs collègues permanents et doivent donc se voir appliquer les mêmes règles, notamment en ce qui concerne la rémunération. Selon la requérante, le principe d'égalité de traitement des agents, dont la traduction juridique est le principe de non-discrimination, commande de traiter de la même manière les agents se trouvant dans la même situation factuelle.

53. La requérante argumente ensuite que le refus de compenser la perte de rémunération serait contraire au principe d'équité, car la décision qui affecte ses conditions de travail et de rémunération ne satisfait aucunement l'intérêt du service pour lequel elle a travaillé de longues années. Ladite décision affecterait d'autant plus gravement ses conditions de rémunération qu'elle doit rembourser jusqu'en 2024 le rachat de ses droits à pension.

54. La requérante insiste également sur la confiance légitime qu'elle a pu avoir dans l'application de la pratique communément admise au sein du Conseil de l'Europe. En effet, l'Administration ne conteste pas l'existence de cette pratique, dont l'application à des situations similaires à la sienne n'a pas encore été soulevée. En outre, elle a pu avoir confiance dans la possibilité de voir sa rémunération maintenue, car la raison d'être de cette pratique est de compenser la perte de rémunération consécutive à un développement professionnel, induit par « le jeu des échelons ».

## 2. *Le Secrétaire Général*

55. Le Secrétaire Général s'élève contre la thèse de la requérante selon laquelle l'arrêté n° 1232 aurait été appliqué de façon trop rigide. Selon lui, les dispositions dudit arrêté seraient claires et dépourvues de toute ambiguïté en ce qui concerne la rémunération des agents temporaires et, par conséquent, elles excluraient la nécessité d'une interprétation quelconque. Plus précisément, l'article 10 de cet arrêté fait clairement référence au premier échelon du traitement de base des grades. Le même article renvoie à la liste de l'annexe I d'où il ressort que seuls les grades figurant sur la liste peuvent permettre de définir la rémunération des agents temporaires, et les grades en question vont du grade C1 au grade B5, le grade B6 étant exclu. Il en découle que l'arrêté n° 1232 ne permet pas d'octroyer le grade B6 à un agent employé sur la base d'un contrat temporaire, ni d'octroyer des échelons au-delà du premier échelon. La requérante a bénéficié de la rémunération maximale dont elle pouvait bénéficier en tant qu'agent temporaire. Aucune marge de manœuvre n'existe en la matière.

56. Le Secrétaire Général note que la DRH a fait preuve de toute la bienveillance et de la sollicitude requises en l'espèce. Toutefois, aucune promesse ou garantie n'aurait été faite à la requérante au cours de ses entretiens avec les agents de la DRH. En ce qui concerne plus particulièrement l'entretien avec le Directeur de la DRH *ad interim* du 18 août 2017, celui-ci s'est montré bienveillant et ouvert à l'éventualité de répondre favorablement à la demande de la requérante de maintenir son niveau de rémunération.

Comme il l'a précisé au cours de cet entretien, cette éventualité restait toutefois soumise à la condition que les textes applicables l'eussent permis. Il ne disposait pas du texte de l'arrêté n° 1232 lors de cet entretien et il ne saurait lui être fait grief d'avoir douté sur le moment du fait de savoir si la liste des grades énoncés dans l'arrêté n° 1232 allait jusqu'au grade B5 ou B6.

57. Par ailleurs, en ce qui concerne la pratique du maintien de la rémunération des agents, le Secrétaire Général souligne que cette pratique n'existe que dans le cas des agents permanents titulaires de contrats à durée déterminée lorsque ceux-ci changent de grade ou de catégorie de poste ou de fonction. Dans de tels cas, il peut en effet y avoir une baisse de la rémunération du fait du jeu des échelons. En revanche, dans le cas des agents temporaires, cette pratique n'est jamais appliquée, y compris lorsque ceux-ci sont ensuite recrutés en tant qu'agents permanents sur la base d'un CDD. Cela s'explique notamment par le fait que les agents temporaires ne perçoivent pas d'échelons et que la problématique du jeu des échelons justifiant l'application de la pratique en cause ne se présente pas dans leur situation. De même, la pratique en question ne s'applique pas dans un cas tel que celui de la requérante, où l'agent employé sur la base d'un CDD est ensuite employé sur la base d'un contrat temporaire. Cela est d'autant plus vrai lorsque le maintien du niveau de la rémunération n'est juridiquement pas possible au regard des dispositions réglementaires applicables comme c'est le cas en l'espèce.

58. Concernant l'allégation de la requérante selon laquelle le fait de ne pas appliquer la pratique en cause à sa situation opérerait une discrimination injustifiée, le Secrétaire Général rappelle que la discrimination consiste à traiter de manière différente, sauf justification objective et raisonnable, des personnes placées dans des situations comparables. Toutefois, en l'espèce la situation de la requérante en tant qu'agente temporaire ne saurait être considérée comme étant comparable à celle des agents permanents en ce qui concerne la question de la rémunération, le cadre réglementaire applicable à ces deux catégories d'agents en matière de rémunération étant totalement différent. Dès lors, il n'y avait aucune discrimination injustifiée en l'espèce.

59. Le Secrétaire Général ajoute qu'il n'existe aucun principe, ni pratique applicable au sein du Conseil de l'Europe qui s'oppose à ce qu'un agent subisse une baisse de sa rémunération lorsque ses conditions d'emploi, telles que déterminées par son contrat de travail, sont modifiées. La requérante ne serait pas en mesure de se prévaloir d'un quelconque droit subjectif à bénéficier d'un maintien du niveau de sa rémunération à la suite de son passage du statut d'agente permanente à celui d'agente temporaire. La diminution de sa rémunération était la conséquence inévitable de son engagement sur la base d'un contrat temporaire à l'échéance de son CDD.

60. A la lumière de ces éléments, le Secrétaire Général considère que le présent recours est mal fondé.

3. *L'appréciation du Tribunal*

61. Le Tribunal note tout d'abord que l'existence des différents types de contrat au sein du Conseil de l'Europe et leur mise en œuvre font partie intégrante de la politique contractuelle de l'Organisation. Celle-ci poursuit un double but : d'une part, assurer le meilleur fonctionnement de tous les services de l'Organisation et donc atteindre les meilleurs résultats et, d'autre part, garantir le traitement équitable, transparent, honnête et non-discriminatoire des agents affectés à ces services.

62. Le Tribunal estime qu'une politique contractuelle efficace et solide doit nécessairement reposer sur une évaluation appropriée des différents genres, contenus et nature du travail et/ou des fonctions exercés dans le cadre de l'Organisation, avant d'établir quel type de contrat devrait être assigné à un poste précis. Autrement dit, un type de contrat de travail doit être en ligne avec les particularités du poste.

63. Dans le cas d'espèce, le Tribunal observe que la requérante, après avoir parcouru sa carrière professionnelle entamée en août 2000, ayant travaillé sur la base de CDD ou contrats temporaires, a obtenu, en septembre 2012, un CDD de cinq ans pour un poste de chargé de projets auprès de l'Assemblée parlementaire (voir paragraphe 6 ci-dessus). Lorsque ce contrat a pris fin, le 31 août 2017, la requérante avait le grade B5 échelon 2. Vu qu'à cette date, le projet dont elle s'occupait n'était pas terminé et qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de l'amener à son terme, la requérante s'est vue offrir un contrat temporaire de trois mois au grade B5 échelon 1, ce qui a eu pour conséquence la baisse de salaire et la perte de certains avantages financiers (voir paragraphe 10 ci-dessus).

64. Le Tribunal note que l'attribution du grade B5 échelon 1 n'était pas justifiée par les restrictions budgétaires auxquelles l'Organisation devait faire face depuis un certain temps – le projet dans lequel la requérante était impliquée a d'ailleurs été financé par les contributions extrabudgétaires (voir paragraphes 10 et 18 ci-dessus). Les raisons pour ladite baisse d'échelon – et la diminution de rémunération qui s'en est suivi – étaient administratives, liées au changement du type de contrat (voir paragraphe 26 ci-dessus).

65. Cependant, le Tribunal observe que l'Organisation, en proposant à la requérante un contrat temporaire pour pouvoir continuer et, dans la mesure du possible, terminer le projet qu'elle avait dirigé, a agi conformément aux règles applicables en l'espèce, à savoir l'arrêté n° 1232 dont l'article 10 dispose clairement que « la rémunération des agents temporaires est définie par référence au premier échelon du traitement de base des grades figurant sur la liste jointe en Annexe I ». Ladite annexe ne se réfère qu'aux grades C1-B5, le grade B6 qui avait fait l'objet des négociations entre les parties, n'y figure pas (voir paragraphe 26 ci-dessus).

66. Dès lors, la stricte application des règles de l'Organisation dans le cas d'espèce ne peut pas en soi se traduire en un manquement aux principes généraux du droit, en particulier du devoir de diligence ou celui de sollicitude. Quant au fait que le contrat

temporaire qui a été proposé par la suite à la requérante garantissait un niveau de salaire inférieur au contrat à durée déterminée, le Tribunal note que la différence en question n'est pas en tant que telle contraire auxdits principes généraux du droit et, dès lors, ne saurait être constitutive d'une méconnaissance en l'espèce.

67. Ceci étant, le Tribunal ne peut pas ignorer que la requérante, en tant qu'agente nouvellement temporaire au grade B5 échelon 1, a continué à exercer les mêmes tâches, devoirs et fonctions qu'elle avait effectués en tant qu'agente relevant d'un CDD au grade B5 échelon 2, ce que le Secrétaire Général ne conteste pas. La requérante se trouvait donc dans une situation comparable à celle qui met en question le principe d'égalité de traitement. En effet, en tant qu'agente temporaire, la requérante se trouvait *de facto* dans une situation analogue, voire identique, à celle dans laquelle elle avait été en tant qu'agente en CDD, mais soumise, toutefois, à une réglementation différente.

68. Ayant constaté que l'Organisation a procédé conformément aux règles en vigueur, le Tribunal rappelle néanmoins que les organisations internationales sont tenues de respecter le principe de l'égalité de traitement et notamment l'obligation de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale ; si leurs règles ne la garantissent pas, des procédures qui en assurent le respect doivent être mises en place (voir TAOIT, jugement n° 2313, Z.P. c. l'Organisation mondiale de la santé, du 4 février 2004, paragraphes 5-6). En même temps, dans l'hypothèse où une organisation internationale est appelée à appliquer le principe d'égalité de traitement à des fonctionnaires se trouvant dans de situations dissemblables, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour évaluer la portée des dissemblances en cause au regard de la réglementation concernée et pour définir des règles adaptées à celle-ci (voir TAOIT, jugement n° 3034, les requêtes contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne et contre Eurocontrol du 6 juillet 2011, paragraphe 24).

69. Le Tribunal arrive à la conclusion que la situation dans laquelle la requérante se trouvait en tant qu'agente temporaire est la conséquence directe de l'application stricte des règles en vigueur. Toutefois, se référant à la jurisprudence mentionnée, l'Organisation devrait procéder à une réflexion en la matière pour « définir des règles adaptées », afin d'éviter que d'autres cas d'inégalité de traitement *de facto* ne surviennent. D'ailleurs, l'arrêté n° 1232 constitue une source de droit de niveau inférieur aux principes généraux du droit et au Statut du Personnel qui dans son article 3 vise à garantir une égalité de traitement entre les agents et qui s'applique au personnel temporaire en raison de l'article 2.1 de l'arrêté n° 1232.

70. A la lumière de ces éléments, le Tribunal constate que le recours n° 587/2018 est non fondé.

### **Recours N° 588/2018**

71. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 18 décembre 2017 comme étant contraire à la réglementation statutaire, et de laisser au Secrétaire Général le soin d'en tirer les conséquences, notamment en réintégrant la requérante

rétroactivement dans ses fonctions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au grade B5 échelon 2. A défaut, dire que la rupture de ce contrat aurait été abusive et allouer des dommages et intérêts pour indemniser les préjudices subis.

## **A. Sur la recevabilité du recours**

### *1. Le Secrétaire Général*

72. Le Secrétaire Général constate, tout d'abord, que la décision contre laquelle la requérante serait fondée à se plaindre est la décision, qui lui a été notifiée le 7 juillet 2017, reprenant le contenu de la décision adressée par le Directeur de la DRH *ad interim* au Secrétaire Général de l'Assemblée parlementaire, de lui octroyer un contrat temporaire du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2017. Ce courriel serait, par conséquent, le seul acte susceptible d'être considéré comme un acte d'ordre administratif faisant grief à la requérante au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Cela irait donc à l'encontre de la décision contenue dans ce courriel du 7 juillet 2017, qui établissait avec clarté que ledit contrat temporaire valable jusqu'au 31 décembre 2017, n'était pas susceptible d'être prolongé, et qu'elle aurait dû introduire une réclamation administrative à ce moment-là. En effet, le rappel du Directeur des services généraux du Secrétariat de l'Assemblée parlementaire du 18 décembre 2017 serait une confirmation de l'information qui avait été portée à la connaissance de la requérante le 7 juillet 2017.

73. Le Secrétaire Général en conclut que la réclamation administrative de la requérante, introduite le 22 décembre 2017, soit après le délai de 30 jours qui a commencé à courir le 7 juillet 2017, est tardive et le présent recours est, à ce titre, irrecevable pour tardiveté.

### *2. La requérante*

74. La requérante note, tout d'abord, que le Secrétaire Général ne s'oppose pas à sa demande de verser au dossier, avant l'audience, le mémorandum du Directeur de la DRH *ad interim* en date du 9 juin 2017 (voir paragraphe 9 ci-dessus), et elle maintient sa demande sollicitant son versement au dossier.

75. La requérante note ensuite que rien dans le texte de l'arrêté n° 1232 ne permet au Secrétaire Général d'exclure par avance et par principe la possibilité de renouveler un contrat temporaire dès sa conclusion. S'il n'existe pas de droit acquis au renouvellement d'un contrat temporaire, cela ne signifie pas qu'un agent peut être privé ainsi de la possibilité de voir son contrat renouvelé, *a fortiori* si les conditions de son renouvellement sont réunies.

76. La décision de ne pas renouveler le contrat temporaire à l'approche de son terme ne peut s'analyser en une simple confirmation de la décision d'exclure par avance le renouvellement du contrat au moment de sa conclusion. En effet, la décision du 7 juillet 2017 d'accorder à la requérante un contrat temporaire permettait simplement, à la

demande expresse de son service, de ne pas compromettre la réalisation de projets pour lesquels sa contribution était nécessaire, eu égard à ses compétences, son expérience et son réseau. Par conséquent, la première décision était motivée par l'intérêt du service. La seconde décision du 18 décembre 2017 de ne pas renouveler son contrat était motivée par l'application rigide d'un texte dépourvu de valeur juridique, à savoir la règle instaurant un délai de carence entre un CDD et un contrat temporaire.

77. Dès lors, ces deux décisions, intervenant à deux moments différents et reposant sur des motifs différents, doivent être regardées comme indépendantes ; en effet, la décision de ne pas renouveler le contrat temporaire de la requérante, prise le 18 décembre 2017 est bien la décision contre laquelle son recours doit être dirigé.

78. Bien que le Secrétaire Général n'ait pas soulevé l'exception du manque d'intérêt à agir, suite à la signature du contrat temporaire le 16 août 2017, la requérante argue qu'il est admis dans de nombreux ordres juridiques que le consentement donné n'est opposable que s'il a été donné en toute connaissance de cause, autrement dit s'il est éclairé et sérieux. Or, en l'espèce, la requérante a signé son contrat sous la pression exercée par le représentant de la DRH qui lui a affirmé que la situation budgétaire allait exiger d'adopter un gel de l'octroi et du renouvellement des contrats temporaires, quel que soit leur financement, ce qui s'est avéré faux par la suite. En effet, seuls les contrats temporaires et les contrats à durée déterminée financés sur le budget ordinaire ont finalement été touchés par les mesures de précaution prises par le Secrétaire Général durant l'été 2017.

79. La requérante en conclut que son recours ne saurait être regardé comme irrecevable.

### 3. *L'appréciation du Tribunal*

80. Le Tribunal a déjà mentionné que le délai prévu par l'article 59, paragraphe 3 b., du Statut du Personnel doit être appliqué dans un cas concret en tenant compte de l'objet de l'affaire et le but essentiel qu'un requérant ou une requérante souhaite atteindre (voir paragraphe 42 ci-dessus).

81. Le Tribunal note que l'objet du présent recours est le non-renouvellement du contrat de la requérante après l'expiration de son dernier contrat à la date du 31 décembre 2017. La question principale est donc de savoir quelle a été la décision définitive par laquelle la requérante s'est vue refuser un contrat suite à la date mentionnée.

82. Le Tribunal observe que par un courriel du 7 juillet 2017, la requérante a été informée « qu'un contrat temporaire ... [lui] soit offert du 1<sup>er</sup> septembre 2017 à fin décembre 2017, sans possibilité de prolongation. » (voir paragraphe 10 ci-dessus). Ensuite, le 16 août 2017, la requérante a signé ce contrat sachant qu'il prendrait fin à la date du 31 décembre 2017. Le Tribunal n'estime pas nécessaire d'examiner si elle l'a fait sous la pression ou non : en tout état de cause, ledit contrat était la seule possibilité

qui lui ait été offerte afin de continuer à gérer le projet qu'elle avait entamé en 2012 (voir paragraphes 8, 10-11 ci-dessus) et, également, d'avoir des moyens de subsister après avoir travaillé pour l'Organisation de longues années.

83. Le Tribunal observe ensuite que, bien que le courriel informatif du 7 juillet 2017 ait formellement mentionné l'impossibilité de prolongation dudit contrat, il ressort des faits de la cause que, suite à sa signature, les négociations concernant son renouvellement se sont poursuivies jusqu'au 18 décembre 2017, au moment où la requérante a eu connaissance, par l'intermédiaire de son service, qu'elle ne pourrait continuer à travailler pour l'Organisation (voir paragraphes 10 et 19 ci-dessus).

84. A la lumière de ces considérations, le Tribunal rejette l'objection préliminaire d'irrecevabilité du Secrétaire Général et déclare le présent recours recevable.

## **B. Sur le fond**

### *1. La requérante*

85. La requérante maintient que le fait qu'aucune garantie formelle ne lui ait été donnée ne suffit pas à écarter le caractère légitime de la confiance qu'elle a pu avoir dans la probabilité du renouvellement de son contrat. En effet, les informations du courriel du 11 décembre 2017 lui ont été données d'une manière qui a pu lui faire croire que le renouvellement était plus que probable : la disponibilité et certitude des crédits rendaient certaine la continuation des projets qu'elle gérait, et donc le renouvellement de son contrat. Effectivement, le chef de la division centrale de l'Assemblée parlementaire avait initié des démarches en vue d'un transfert de crédits, ce qui constituait l'étape préalable à la demande d'autorisation de prolongation du contrat de la requérante. A en juger par la disponibilité des crédits, par l'actualité et l'importance des projets sur lesquels elle avait travaillé, déclarés prioritaires par l'Assemblée parlementaire et par le Secrétaire Général lui-même, elle avait toutes les raisons de croire que rien ne s'opposerait à ce que l'autorisation soit donnée de prolonger son contrat.

86. Par conséquent, il était dans l'intérêt du service de maintenir la requérante à son poste au moins pour l'année 2018. D'ailleurs, si un contrat temporaire lui a été accordé pour les quatre derniers mois de 2017, c'est bien sur la base de motifs tenant à l'intérêt du service. Et ce serait sur la base de ces mêmes motifs que l'on refuse le renouvellement du contrat alors que les impératifs du service n'ont pas varié entre août et décembre 2017.

87. Quant au devoir de sollicitude, la requérante rappelle les conditions traumatisantes dans lesquelles elle a appris l'arrêt de sa relation de travail avec l'Organisation. En choisissant de lui annoncer quatre jours avant la trêve de Noël qu'elle ne reviendrait pas en janvier, sans même lui donner un début d'explication cohérent pour cette rupture d'une relation de travail de dix-sept ans, ni lui témoigner la

moindre empathie, le Conseil de l'Europe a violé son devoir de sollicitude envers ses agents et, plus généralement, les valeurs de générosité et de solidarité.

88. La requérante argue que la différence de traitement entre les contrats temporaires et CDD revêt un caractère discriminatoire. Bien que les agents temporaires, comme les agents en CDD, puissent être amenés à remplir les mêmes fonctions et assumer les mêmes responsabilités, les règles qui défavorisent les contrats temporaires par rapport à celles qui protègent les CDD (en particulier la règle du préavis de trois mois) induisent une différence de traitement qui n'est fondée sur aucun critère objectif ou raisonnable. Dès lors que des agents temporaires sont recrutés sur des postes d'agents permanents avec les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités, et qu'ils voient leurs contrats renouvelés au point de devenir des « temporaires permanents », l'Organisation devrait leur garantir un traitement similaire, et en tout cas leur accorder la même sollicitude. Par conséquent, l'Organisation ne pouvait pas prendre une décision de non-renouvellement de manière aussi brutale sans respecter un préavis de trois mois, eu égard au fait que, en tant qu'agente temporaire, la requérante a mené une carrière digne d'une agente permanente.

89. La requérante souligne que le principe de l'égalité de traitement des agents, dont la traduction juridique est le principe de non-discrimination, commande de traiter de la même manière les agents se trouvant dans la même situation factuelle. En fait, une nouvelle catégorie d'agents s'est créée au sein de l'Organisation, à savoir les agents « temporaires permanents », ceci résultant de la politique contractuelle en vigueur. Selon la requérante, les règles de recrutement du personnel permanent sont détournées par la pratique qui consiste à recruter des agents temporaires sur des postes pérennes, au mépris du principe d'égalité de traitement qui imposerait d'offrir la même protection à tous les agents travaillant sur des postes comparables.

## 2. *Le Secrétaire Général*

90. Le Secrétaire Général souligne, tout d'abord, que le Directeur de la DRH *ad interim* n'a jamais donné à la requérante de garantie qu'il accepterait toute demande de prolongation de son contrat. Si le chef de la division centrale du Secrétariat de l'Assemblée parlementaire a effectivement initié des démarches administratives pour envisager la faisabilité, sur le plan budgétaire, d'une éventuelle prolongation du contrat temporaire de la requérante jusqu'en février 2018, il s'agissait uniquement de l'accomplissement de formalités administratives consistant en de simples transferts techniques de crédits budgétaires, dépourvues de l'aval du management supérieur du Secrétariat de l'Assemblée parlementaire ou de celui de la DRH. Ainsi, il ne s'agissait pas d'une demande de prolongation du contrat temporaire de la requérante.

91. Aucune demande de prolongation du contrat temporaire de la requérante n'a été faite par le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire, notamment en raison des termes clairs de la décision de la DRH de juin 2017 sur l'absence de possibilité de prolonger le contrat de la requérante après l'octroi exceptionnel d'un contrat temporaire jusqu'à la fin du mois de décembre 2017, mais également au vu du fait que les activités gérées par

la requérante ne justifiaient pas la nécessité d'une prolongation exceptionnelle de son engagement sur la base d'un contrat temporaire pour deux mois supplémentaires.

92. En effet, le courriel du 11 décembre 2017, adressé par le chef de la Division centrale du Secrétariat de l'Assemblée à la chef de la division de la requérante, l'informant que des crédits budgétaires pouvaient être transférés pour financer un contrat temporaire jusqu'à la fin du mois de février 2018, ne constituait aucunement une annonce que le contrat serait prolongé jusqu'en février 2018. Ce courriel était une réponse à une demande de la chef de division en ce sens, et énonçait uniquement le fait que des crédits budgétaires suffisants étaient disponibles pour une prolongation de deux mois.

93. Sur la disponibilité de fonds budgétaires pour financer une éventuelle prolongation du contrat temporaire de la requérante, le Secrétaire Général indique que la fonction de cette dernière était financée par le biais de contributions volontaires des Etats membres. Ceci dit, la contribution volontaire des Pays-Bas d'un montant de 25 000 euros, à laquelle se réfère la requérante, est insuffisante pour déployer des projets sur la durée et avoir ainsi un quelconque impact réel. Cette contribution aurait permis de financer éventuellement un contrat temporaire d'une durée maximale de trois mois en 2018, mais pas de mettre en œuvre et de mener à bien des projets avec une vision au-delà de quelques mois. Il n'est clairement pas dans l'intérêt de l'Organisation de déployer des activités alors qu'un financement suffisant n'est pas disponible sur la durée. En tout état de cause, les ressources budgétaires n'auraient pas été disponibles pour financer le contrat de la requérante au-delà de trois mois.

94. Le Secrétaire Général rappelle à cette occasion que la requérante a été informée, dès son premier engagement au sein du Conseil de l'Europe, que les contrats temporaires, de même que les contrats à durée déterminée, sont par définition limités dans le temps, qu'ils ne sont pas obligatoirement renouvelés et qu'ils prennent fin à leur échéance. En souscrivant à ces contrats, elle en a accepté toutes les conditions et elle ne peut aujourd'hui se prévaloir d'un quelconque préjudice.

95. Le Secrétaire Général explique que les motifs s'opposant à la prolongation du contrat temporaire de la requérante après le 31 décembre 2017 relèvent principalement de la politique de l'Organisation relative à l'octroi de contrats temporaires dont le but est d'éviter toute utilisation inappropriée de ce type de contrat. En effet, l'objet d'un contrat temporaire est de fournir un appui à l'Organisation pour une tâche ponctuelle, de durée limitée.

96. Dans le cas d'espèce, le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire avait exprimé le besoin de maintenir la requérante en service jusqu'à la fin du mois de décembre 2017 car il était nécessaire de clore différentes actions menées par la requérante, lesquelles se déroulaient jusqu'à la fin de l'année 2017. Les activités justifiant l'octroi d'une autorisation exceptionnelle d'emploi sur la base d'un contrat temporaire à l'issue d'un CDD s'arrêtaient en décembre 2017 et rien ne justifiait de prolonger l'autorisation exceptionnelle au-delà de cette date.

97. Le Secrétaire Général en conclut que le présent recours est manifestement mal-fondé.

### 3. *L'appréciation du Tribunal*

98. Le Tribunal rappelle que, comme d'autres juridictions administratives internationales, lorsqu'il statue sur les requêtes qui lui sont adressées, il ne se prononce pas en prenant seulement en considération les textes en vigueur au sein de l'Organisation défenderesse, mais également les « principes généraux du droit et les droits fondamentaux de l'homme » (voir jugement TAOIT n° 1333, Franks et Vollering, de 1994 (paragraphe 5)).

99. Lesdits principes généraux du droit incluent, *inter alia*, le principe d'égalité de traitement et de diligence ainsi que le devoir de sollicitude.

100. Le Tribunal rappelle également que l'autorité compétente est tenue, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un agent, de prendre en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision, et notamment l'intérêt de l'agent concerné. Cela résulte, en effet, du devoir de sollicitude de l'Administration, qui reflète l'équilibre des droits et obligations réciproques que le statut et, par analogie, le régime applicable aux autres agents ont créé dans les relations entre l'autorité publique et ses agents (voir arrêt du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne du 4 mai 2010, affaire n° F-47/09).

101. Le Tribunal se réfère à ses considérations précédentes concernant le fonctionnement de l'Organisation dont la politique contractuelle constitue une partie intégrante ayant une importance considérable (voir paragraphe 62 ci-dessus) ; il estime qu'en poursuivant sa politique contractuelle, l'Organisation doit simultanément veiller à ce que les intérêts de tous ses agents – titulaires ou non-titulaires – soient respectés. Il ne s'agit pas simplement de mettre en œuvre les règlements concernant la gestion du personnel de manière stricte, équitable et cohérente, mais également, de traiter les agents en respectant la dimension humaine. Ce principe est d'autant plus valable lorsqu'il s'agit des questions relatives à leur carrière professionnelle et, plus particulièrement, lorsqu'il est question de la fin de la carrière auprès du Conseil de l'Europe (voir, *mutatis mutandis*, jugement n° 546/2014, Devaux c/ Secrétaire Général, paragraphe 22, 30 janvier 2015).

102. Certes, le Secrétaire Général, les organes du Conseil de l'Europe, ainsi que le management supérieur de l'Organisation, doivent assurer le meilleur fonctionnement de tous les services, en disposant d'une certaine marge d'appréciation quant au cadre réglementaire applicable aux contrats. Toutefois, c'est une évidence qu'il est impossible de le réaliser de manière efficace sans impliquer – directement ou indirectement – les agents exerçant les fonctions de mid-management. En effet, ce sont précisément eux qui connaissent leurs devoirs et tâches quotidiens en détail, y compris

l'étendue des ressources humaines nécessaires pour accomplir le travail requis et les ressources financières qui peuvent, par conséquent, être dégagées.

103. Le Tribunal note que l'Organisation doit, depuis un certain temps, faire face à des problèmes budgétaires sérieux qui demandent l'adoption de mesures nécessaires, voire inévitables, relatives à des réductions d'une certaine partie de ses activités, conjointement avec des ressources humaines. Cependant, même les difficultés budgétaires les plus sérieuses n'habilitent pas l'Organisation à agir d'une manière qui ne respecterait pas les valeurs d'une organisation internationale, dont le respect vis-à-vis de ses agents, le devoir de sollicitude ainsi que la non-discrimination.

104. Dans le cas d'espèce, la requérante a travaillé pour l'Organisation pendant dix-sept ans, obtenant de bons résultats et, par conséquent, de bonnes appréciations de la part de ses supérieurs. Plus particulièrement, en septembre 2012, elle a obtenu un contrat à durée déterminée pour être chargée de différents projets auprès du Secrétariat de l'Assemblée parlementaire (voir paragraphe 6 ci-dessus). En application de l'article 20, paragraphe 2b. de l'Annexe II. du Statut du Personnel, la durée dudit contrat ne pouvait pas excéder cinq ans (voir paragraphe 25 ci-dessus).

105. Le Tribunal observe que, à la fin du CDD de la requérante, les projets dont elle s'occupait n'étaient pas achevés. Par conséquent, le Secrétariat de l'Assemblée parlementaire et la requérante elle-même ont dû chercher une solution. A cet égard, le Tribunal note avec satisfaction la réaction positive de l'Administration qui, malgré la règle du délai de carence d'un an entre un CDD et un contrat temporaire, a offert à la requérante un contrat temporaire de trois mois.

106. En raison du fait que, pendant cette période « complémentaire », il s'est avéré que les projets en question ne pourraient pas être amenés à bonne fin, les personnes compétentes ont procédé à la recherche d'une solution appropriée. En effet, leur effort a été partiellement couronné de succès – puisqu'un possible financement pour un nouveau contrat temporaire d'au moins deux mois a été trouvé quelques jours avant l'expiration du contrat temporaire de la requérante (voir paragraphe 17 ci-dessus). Le Tribunal ne doute pas qu'avant d'obtenir cette réponse positive, la requérante a dû passer par une période d'inquiétude et de stress.

107. Toutefois, malgré tous les efforts déployés, la requérante a été informée subitement, une semaine plus tard, que son contrat ne serait pas renouvelé.

108. Dans ce contexte, le Tribunal rappelle qu'il résulte du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude qui y est lié que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles ; il appartient ainsi à l'employeur d'informer à temps le fonctionnaire de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits ou de léser ses intérêts légitimes (voir TAOIT, jugement n° 3861, L.G. c/ CPI, paragraphe 9).

109. Le Tribunal considère que la manière dont l'Administration a procédé dans le cas d'espèce est entièrement contraire audit principe. Il est incontestable que la requérante n'avait aucun droit acquis de se voir offrir un nouveau contrat temporaire ou une autre base contractuelle lui permettant de continuer à travailler pour l'Organisation. En effet, la reconduction des engagements précédents ne constitue pas une promesse de renouvellement (voir TANU, Hepworth c/ le Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies, 22 juillet 2009, paragraphe 42 ; et, *mutatis mutandis*, TAOIT, M., A., M., E. et F. c/ la Cour pénale internationale, n° 3444, paragraphe 3), la décision de non-renouvellement étant de nature discrétionnaire (voir TAOIT, n° 3444 cité, paragraphe 4). Toutefois, compte tenu de son travail de long terme au sein de l'Organisation, la requérante aurait mérité une approche plus respectueuse qui correspondait à sa situation. Le Tribunal admet que des mesures restrictives devraient être adoptées par le Secrétaire Général, suite aux difficultés budgétaires particulièrement graves auxquelles l'Organisation devait faire face et qui auraient, à titre général, pu constituer des motifs valables pour la décision de non-renouvellement d'un contrat (voir TAOTAN, affaire n° 2014/1011, paragraphe 36, 12 novembre 2014). Il est cependant d'avis que dans les circonstances particulières de la présente affaire, où toutes les conditions pour le renouvellement du contrat temporaire pour la période au moins de deux mois, voire trois mois, ont été réunies (voir paragraphe 17 et ci-dessus) et où l'Organisation avait déjà dérogé à la règle de carence, ayant offert à la requérante un contrat temporaire immédiatement suite à la fin de son CDD, le refus de lui offrir un nouveau contrat, ce qui aurait été dans l'intérêt du Service, était contraire tant aux intérêts de l'Organisation qu'à ceux de la requérante.

110. A la lumière de ces considérations, le Tribunal n'estime pas nécessaire de se prononcer sur les allégations de la requérante concernant des impératifs de la politique contractuelle de l'Organisation (voir paragraphe 88 ci-dessus). Par ailleurs, il est inutile, *mutatis mutandis*, de se pencher sur le mémorandum du Directeur de la DRH *ad interim* en date du 9 juin 2017, comme demandé par la requérante (voir paragraphe 80 ci-dessus).

111. En conclusion, le Tribunal considère que le présent recours est fondé, la décision en question étant contraire aux principes généraux du droit, à savoir le principe du devoir de sollicitude, et doit donc être annulée.

### **C. Dommages**

112. La requérante demande l'octroi d'une somme équivalant à 17 mois de salaire correspondant au grade B5 échelon 2, pour indemnisation de son dommage matériel, et 30 000 euros en réparation de son préjudice moral. Elle justifie sa demande en développant ses arguments quant aux préjudices invoqués. Alternativement, la requérante demande d'être réintégrée rétroactivement dans ses fonctions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

113. Pour sa part, le Secrétaire Général ne voit pas quelle serait la justification d'une telle compensation et affirme que l'octroi des sommes demandées ne se justifierait pas.

114. Le Secrétaire Général développe ses arguments et conclut en affirmant que la requérante a toujours été parfaitement au courant des conditions d'emploi qui lui étaient offertes au fil des années de son engagement auprès de l'Organisation et, en outre, qu'elle ne prouve en rien qu'elle serait dans l'impossibilité de trouver un autre emploi. Par ailleurs, le Secrétaire Général affirme que la requérante ne justifie aucunement l'existence du préjudice moral allégué.

115. Après avoir pris connaissance des arguments des parties, le Tribunal estime devoir statuer sur la demande principale de la requérante et décide de lui octroyer un dédommagement pécuniaire équivalant à deux mois d'un salaire correspondant au grade B5 échelon 1. Par ailleurs, il considère que la requérante a subi un préjudice moral et alloue à la requérante la somme de 2 000 euros.

### III. CONCLUSION

116. Les recours N° 587/2018 et 588/2018 sont recevables.

117. Le recours N° 587/2018 n'est pas fondé et doit être rejeté.

118. Le recours N° 588/2018 est fondé et l'acte du 18 décembre 2017, par lequel la requérante a été informée de la décision de l'Organisation, doit être annulé.

119. La requérante a droit à une somme équivalant à deux mois d'un salaire correspondant au grade B5 échelon 1 au titre du dommage matériel, ainsi que la somme de 2 000 euros pour réparer son préjudice moral.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Ordonne la jonction des recours ;

Rejette les exceptions d'irrecevabilité du Secrétaire Général et déclare les recours N° 587/2018 et N° 588/2018 recevables ;

Déclare le recours N° 587/2018 non fondé et le rejette ;

Déclare le recours N° 588/2018 fondé et annule l'acte contesté ;

Dit que le Secrétaire Général doit verser à la requérante la somme équivalant à deux mois d'un salaire correspondant au grade B5 échelon 1 au titre du dommage matériel, ainsi que la somme de 2 000 euros pour réparer son préjudice moral.

Adopté par le Tribunal à Strasbourg, le 25 septembre 2018, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 9 octobre 2018, le texte français faisant foi.

La Greffière Suppléante du  
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du  
Tribunal Administratif

E. HUBALKOVA

A. BAKA