# CONSEIL DE L'EUROPE

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF
## ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours Nº 603/2019**
**(Maria-Cristina ANA c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,
Mme Françoise TULKENS,
M. Christos VASILOPOULOS, Juges,

assistés de :

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

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

**PROCÉDURE**

1. La requérante, Mme Maria-Cristina Ana, a introduit son recours le 21 janvier 2019. Le 28 janvier 2019, le recours a été enregistré sous le Nº 603/2019.

2. Le 15 mars 2019, le Secrétaire Général en fonction à l'époque a fait parvenir ses observations concernant le recours. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 2 mai 2019.

3. Les parties étant convenues de renoncer à une procédure orale, le Tribunal a décidé le 12 juin 2019 qu'il n'y avait pas lieu de tenir une audience. La requérante a assuré elle-même sa défense. Le Secrétaire Général était représenté par M. Jörg Polakiewicz, Directeur du conseil juridique et du droit international public (Jurisconsulte).

**EN FAIT**

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

4. À une date non précisée, mais non ultérieure au 21 août 2017, la requérante présenta sa candidature pour le poste de chargé(e) de projet senior) (Grade B5) relevant du Bureau du Conseil de l'Europe (ci-après « le Conseil ») à Bucarest (Roumanie). La vacance de poste

avait été annoncée par la publication de l'avis de vacance n° 031/2017, dans lequel il était notamment précisé que le recrutement portait sur le poste de chargé(e) de projet senior, grade B5, auquel devait être associé un traitement mensuel brut de 1 816,24 euros. L'avis de vacance décrivait de plus les principales activités relatives au poste mais relevait que « le ou la titulaire pourrait être amené(e) à assurer d'autres tâches qui ne seraient pas mentionnées dans l'avis de vacance ». En outre, il établissait clairement que « [l]es conditions de recrutement et d'emploi qui s'appliquent sont énoncées dans l'Arrêté n° 1234 du 15 décembre 2005 définissant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire recruté localement dans les lieux d'affectation du Conseil de l'Europe hors de France (lien vers l'Arrêté n° 1234) ».

5. Du 11 au 19 avril 2018, la requérante correspondit par courriel avec un agent du Bureau de Bucarest. Dans un courriel en date du 17 avril 2018, elle écrivit ce qui suit :

> « Si vous avez un moment dans votre emploi du temps cette semaine ou la semaine prochaine (…), veuillez s'il vous plaît m'indiquer si nous pouvons avoir une brève conversation par téléphone pour évoquer la possibilité d'ajouter quelques lignes dans le descriptif de poste (et l'intitulé de poste « juriste senior ») pour faire suite à la discussion que nous avons eue lors de mon dernier entretien. Le descriptif de poste que j'ai reçu correspond au profil généraliste (il n'y a pas de mention particulière faisant état des tâches supplémentaires relatives aux questions juridiques dont nous avons parlé et pour lesquelles j'ai exprimé ma préférence, par rapport au profil généraliste).
>
> J'ai conscience des tâches liées à l'administration de projets que je serai amenée à accomplir (ce à quoi je suis disposée), il n'y a aucun problème de ce point de vue, mais je préférerais que le descriptif/l'intitulé du poste corresponde à ce que nous avons évoqué (pour que l'attente en vaille la peine). »

6. L'agent du Bureau de Bucarest répondit plus tard le même jour en déclarant notamment :

> « Je vous propose de vous recevoir jeudi ici dans les locaux du C-PROC si cela vous convient, de sorte que le chef des opérations puisse être présent et dissiper tout autre doute avant de parachever le contrat. »

7. L'entretien proposé ne put finalement avoir lieu, donc il fut suggéré, le 18 avril 2018, que la requérante rencontre directement le chef des opérations. Il fut par la suite convenu avec celui-ci qu'une rencontre en présence de l'autre chef de projet de GLACY+ se tiendrait le 25 avril 2018.

8. Entre-temps, le 13 avril 2018, la Direction des ressources humaines (ci-après « DRH ») informa la requérante, notamment, qu'elle serait nommée au grade B5, échelon 1, que son traitement mensuel brut et son traitement mensuel net seraient respectivement de 1 816,24 euros et 1 578 euros et que l'allocation mensuelle pour enfant à charge s'élèverait à 35,32 euros. Plusieurs documents pertinents lui furent également transmis, notamment au moyen d'un lien vers l'Arrêté n° 1234 définissant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire recruté localement dans les lieux d'affectation du Conseil de l'Europe hors de France.

9. Dans un courriel en date du 16 avril 2018, la requérante reçut le descriptif de son poste.

10. Le 23 avril 2018, la requérante se vit proposer un contrat de travail temporaire au sein du Bureau du Conseil de l'Europe à Bucarest, en qualité de chargée de projet senior au grade B5, échelon 1, pour la période du 1er mai 2018 au 30 avril 2019. L'offre d'emploi écrite indiquait notamment que le montant du traitement mensuel de base serait de 1 816,24 euros, auquel s'ajoutait « un supplément/une allocation pour 1 personne à charge d'un montant de 35,32 EUR par enfant si aucune autre allocation de même nature provenant de toute autre source n'est perçue ».

11. Le 30 avril 2018, la requérante signa l'offre de contrat sans réserve.

12. Le 8 mai 2018, la requérante demanda à la DRH de lui fournir « la réglementation/décision interne du CdE qui énonce/présente en détail la dérogation appliquée au personnel local par rapport au personnel général concernant l'allocation pour enfant à charge (…) et les documents officiels précisant la manière dont elle est calculée ». Le 17 mai 2018, il lui fut indiqué que « les traitements appliqués dans les Bureaux extérieurs sont établis sur la base des barèmes de l'ONU et l'allocation pour enfant à charge est calculée selon ces barèmes ». La requérante reçut en outre, dans un autre courriel envoyé le même jour, les informations suivantes :

> « Il n'existe pas d'"allocation pour enfant à charge applicable au personnel général" : chaque barème dispose de ses propres traitements de base, allocations, (allocations pour enfant à charge, notamment), pensions, etc., qui sont définis chaque année par les Organisations coordonnées. Pour les pays où ces barèmes n'existent pas, ce sont les barèmes de l'ONU qui sont applicables – comme vous le savez déjà.
>
> Les barèmes (y compris concernant les allocations pour enfant à charge) ajustés et publiés chaque année par l'ONU obéissent à une méthode de calcul complexe, fondée sur divers éléments propres à chaque pays, de façon similaire à la méthode utilisée par les Organisations coordonnées.
>
> J'ajoute juste que si les barèmes de l'ONU étaient revus à la baisse, ces réductions ne seraient pas appliquées, de sorte que le personnel affecté aux Bureaux extérieurs n'en serait pas pénalisé. Seules les augmentations sont appliquées. »

13. Dans sa réponse, transmise le même jour, la requérante fit la déclaration suivante :

> « J'ai dû vous poser la question, car il est impossible pour un candidat (agent local) à un poste au sein du CdE de savoir ce que vous venez de m'indiquer avant qu'on ne lui présente son offre d'emploi/contrat (car le Statut du personnel ne prévoit qu'un algorithme permettant de calculer les autres allocations, l'allocation pour enfant à charge étant uniquement associée à un certain montant – environ 345 euros) ; il n'est fait référence à aucun algorithme permettant de calculer le montant de cette allocation, l'on est donc tenté de penser que celui-ci est de 350 euros et de le prendre en compte pour anticiper ses futurs revenus. L'Arrêté 1234 ne mentionne pas non plus que l'allocation pour enfant à charge est différente lorsqu'elle s'applique au personnel local. Il serait sans doute utile, pour éviter cette confusion à l'avenir, de recommander à vos Bureaux extérieurs de donner ces informations dans l'annonce d'emploi, pour que les candidats sachent à quoi s'attendre.
>
> Cependant, si c'est le barème de l'ONU qui est applicable à la Roumanie, il doit y avoir une erreur, car le seul élément identique est l'allocation pour enfant à charge – 35 euros par mois et par enfant. Les traitements, en revanche, sont très différents de ceux qui sont prévus par le barème de l'ONU pour la Roumanie, que vous pouvez consulter ici : http://www.un.org/depts/OHRM/salaries_allowances/salariess/romania.htm
>
> Concernant mon niveau – chargée de projet senior – le traitement brut pour le premier échelon (aucune expérience professionnelle reconnue) est par exemple d'au moins 4 344,20/mois et non

pas de 1 800 euros/mois – la rémunération versée par le CdE. L'ONU a augmenté les traitements versés en Roumanie en 2016, mais il semble que le CdE n'applique pas cette augmentation (contrairement à ce que vous venez de m'expliquer). »

14. Le chef de l'unité paye lui adressa un courriel rédigé comme suit :

« En qualité de chef de l'unité paye, je peux vous confirmer que vous avez été recrutée au grade B5/1 et que votre traitement actuel est correct. Si vous pensez que vous n'êtes pas au bon niveau, veuillez contacter votre hiérarchie. »

15. Le 18 mai 2018, la requérante répondit au chef de l'unité paye dans les termes suivants :

« Dans le document vers lequel je vous ai envoyé un lien, je crains que vous ne vous référiez au mauvais barème ; je n'ai pas été recrutée en tant qu'assistante senior (nº 7 dans le barème de l'ONU, mais en tant que chargée de projet senior – NO-D). Je fais partie du personnel affecté aux projets, non pas du personnel administratif. Il en est fait mention à la fois dans l'annonce d'emploi et dans le descriptif de poste.

Pour le grade NO-D (grade de l'ONU correspondant au poste de chargé de projet senior ; NO-D est l'équivalent de B5/1) le traitement mensuel est de 234 587 (…), c'est-à-dire 4 344,20 euros. »

16. Plus tard ce même jour, l'explication ci-après fut présentée à la requérante :

« - Le barème de l'ONU intitulé « Catégorie des services généraux » correspond en fait à nos catégories B et C (= personnel **administratif et technique**)

- alors que le barème de l'ONU intitulé « catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national » correspond à notre catégorie A (= managers).

En résumé, les dénominations des catégories/emplois diffèrent d'une organisation à l'autre et cela peut prêter à confusion… »

17. Le 7 septembre 2018, la requérante contacta le chef des opérations du Bureau du Conseil de l'Europe à Bucarest pour lui demander de corriger le montant de son traitement. Elle faisait valoir que son poste de chargée de projet senior, de grade B5, avait été à tort assimilé au niveau 7 du barème salarial des Nations Unies applicable à la catégorie des services généraux et qu'il aurait dû être jugé équivalent au niveau NO-D du barème des traitements des Nations Unies applicable à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Elle demandait que cette correction soit appliquée de façon rétroactive depuis sa prise de fonctions au sein du Conseil.

18. Le 14 septembre 2018, le chef des opérations, après s'être entretenu avec la requérante, lui répondit en lui présentant notamment les informations suivantes :

« J'ai pris note des points que vous abordez dans votre message et je tiens à vous rappeler que nous avons été pleinement transparents au cours du processus de recrutement et toutes les attentes et les tâches associées à cet emploi vous ont été présentées avant que vous acceptiez ce poste.

Je suppose que la DRH vous a également fourni toutes les informations nécessaires concernant le traitement et d'autres aspects avant que vous ne signiez votre contrat.

Ce poste de chargée de projet senior a été créé pour répondre aux besoins du projet GLACY+, qui nécessitait le recrutement d'une personne pour mieux coordonner ses activités dans le domaine de la législation. Il est prévu et inscrit au budget dans le cadre de notre accord conclu avec la

Commission européenne au niveau B5. À ce stade, nous ne sommes pas en mesure d'élever le grade associé à ce poste, qui est ainsi prévu dans l'avenant signé avec la Commission européenne précédemment cette année.

Dans votre courriel et lors de notre discussion, vous avez évoqué des disparités entre les grilles du CdE et les barèmes des traitements de l'ONU. Vous avez également indiqué que vous pourriez saisir le Tribunal administratif. Il pourrait cependant être intéressant de tenir compte non seulement des intitulés des postes mais aussi des descriptifs de ces postes. Vous constaterez que les postes de l'ONU de niveau GS-6 (similaires aux grades B4 ou B5 du CdE) impliquent aussi des missions de recherche et de travail de fond et ne se limitent pas à des tâches purement administratives. La distinction clairement établie entre le personnel de l'équipe principale et le personnel affecté aux projets que vous invoquez n'existe pas en tant que telle au sein de l'ONU (à certaines exceptions près).

Veuillez noter que, s'agissant de votre travail actuel sur les deux rapports, il n'est pas attendu de vous que vous établissiez ces rapports sans être étroitement encadrée et surveillée. C'est pourquoi nous avons déjà eu des discussions approfondies concernant la structure et le contenu de ces rapports. Sachez en outre que vous pourrez être amenée à l'avenir à accomplir davantage de tâches administratives et organisationnelles liées aux activités du projet. »

19. Le 24 septembre 2018, la requérante soumit une réclamation administrative au Secrétaire Général, dans laquelle elle dénonçait la décision évoquée dans le courriel du 14 septembre 2018 et contestait le niveau du grade sur lequel son traitement était fondé, selon les barèmes des traitements établis par les Nations Unies concernant le personnel travaillant en Roumanie. Elle soutenait en particulier les arguments suivants :

« Le présent recours (…) vise à contester la décision (…) prise le 14 septembre 2018 (…) et refusant de placer la Requérante au niveau adéquat correspondant à son poste sur le barème des traitements de l'ONU pour la Roumanie, à savoir au niveau 11 (No-D – chargé(e) de projet senior) au lieu du niveau 7 (assistant(e) administratif(ve) senior/assistant(e) finances senior) auquel elle a été placée à tort, conformément aux articles 18 et 19b de l'Arrêté 1234 du Conseil de l'Europe et à l'article 3 du Statut du personnel du Conseil de l'Europe [qui prévoit la non-discrimination].

(…)

Avant d'accepter l'offre d'emploi, la Requérante a interrogé la représentante du service des ressources humaines chargée de lui transmettre cette offre d'emploi au sujet du calcul de la rémunération (…).

L'Arrêté 1234 dispose à (…) son article 18 que « Les salaires des agents temporaires recrutés localement se fondent sur les barèmes des organisations coordonnées. Lorsque ces barèmes n'existent pas, les salaires se fondent sur les barèmes de l'ONU pour les agents des services généraux dans le pays concerné, ou sur tout autre barème équivalent. » Cependant, l'offre d'engagement et les documents qui l'accompagnaient ne précisaient pas si un tel barème des organisations coordonnées existe en Roumanie ni si la rémunération du personnel recruté au niveau local/national en Roumanie se fonde sur le barème de l'ONU applicable à ce pays. Ces informations n'ont été fournies par le Conseil de l'Europe à aucun stade du processus de recrutement.

(...)

La réponse adressée à la Requérante par le service des ressources humaines indiquait qu'il n'est pas possible de fournir l'algorithme/le barème utilisé au stade du recrutement ; il n'a donc pas été possible de savoir si le calcul de la rémunération se faisait selon un barème défini par les organisations coordonnées ou selon le barème de l'ONU pour la Roumanie. La Requérante a accepté de signer le contrat proposé, convaincue que l'employeur, le Conseil de l'Europe, ne permettrait pas d'éventuelles irrégularités dans le calcul des allocations ou de la rémunération qu'il offrait et a demandé qu'on lui communique l'algorithme/le barème interne utilisé pour

déterminer le montant de la rémunération et des allocations après sa prise de fonctions au sein du Conseil (1er mai 2018). La Requérante a accepté de signer le contrat de travail et de ne consulter les documents/l'algorithme utilisés pour calculer la rémunération et les allocations qu'après la signature de ce contrat uniquement parce que l'employeur est le Conseil de l'Europe (…) il a finalement été indiqué, dans le cadre de la correspondance entretenue avec les représentants du service des ressources humaines le 17 mai, que le barème applicable est le barème des traitements de l'ONU pour la Roumanie.

En outre, la Requérante, dans le cadre d'échanges préliminaires, avait sollicité une rencontre avec le personnel d'encadrement du C-PROC après avoir été sélectionnée pour le poste et avant le début du contrat signé avec le Conseil de l'Europe, pour évoquer l'inadéquation entre l'intitulé du poste et le descriptif du poste dont il avait été question lors de son entretien d'embauche.

(...)

La Requérante est chargée de projet senior sur les questions de législation au sein du Bureau du Conseil de l'Europe à Bucarest et, en ce qui concerne son traitement, est placée au niveau 7 du barème de l'ONU pour le personnel général/l'équipe principale correspondant au poste d'assistant(e) finances senior – avec un traitement annuel brut de 98 361 RON (environ 21 000 euros) – et non de chargé(e) de projet senior – au niveau 11 (NO-D) sur le barème de l'ONU, un poste dont les fonctions, les tâches et la dénomination sont identiques à celles de la Requérante, avec un traitement annuel brut de 234 587 RON (environ 50 000 euros).

(...)

[L]a Requérante a l'honneur de demander au Secrétaire Général :

(...)

B. D'invalider la décision attaquée et en conséquence de décider que les droits de la Requérante en matière de rémunération, en sa qualité de chargée de projet senior (sur les questions de législation) (...) sont au niveau du barème des traitements de l'ONU pour la Roumanie, pour un poste de chargée de projet senior (et non d'assistante administrative/finances senior), conformément à l'Arrêté 1234. (…) »

20. Le 7 novembre 2018, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative de la requérante. Il déclara en particulier ce qui suit :

« [I]l convient de noter que la seule décision vous concernant pour laquelle vous pourriez avoir des motifs pour introduire une réclamation est l'offre d'engagement qui vous a été adressée le 23 avril 2018 et que vous avez acceptée le 30 avril 2018, constituant ainsi votre contrat de travail.

Cette offre d'engagement a établi formellement et définitivement le montant de votre traitement. Elle constitue donc le seul acte susceptible d'être considéré comme un acte d'ordre administratif vous faisant grief au sens de l'article 59, paragraphe 2 du Statut du personnel. C'est donc pour contester ce contrat de travail, que vous avez signé le 30 avril 2018, que vous auriez dû introduire une réclamation administrative.

Vous avez été dûment informée, avant la signature du contrat, du montant du traitement qui vous était proposé ; si vous considériez que l'établissement de votre traitement vous était préjudiciable, il vous appartenait de le contester à partir de la date à laquelle vous en avez pris connaissance et, en tout état de cause, vous ne pouvez pas le contester plus de trente jours après la signature du contrat, qui a eu lieu le 30 avril 2018. En conséquence, le contrat de travail proposé pour le traitement indiqué est devenu définitif, puisque vous ne l'avez pas contesté sous la forme prescrite et dans les délais requis.

Le courriel du chef des opérations en date du 14 septembre 2018 était une simple confirmation des conditions du contrat de travail.

> Il convient de noter qu'une décision se bornant à confirmer une décision définitive antérieure ne peut en aucun cas être considérée comme une nouvelle décision à partir de laquelle un nouveau délai pour introduire une réclamation administrative commence à courir. »

21. Le 21 janvier 2019, la requérante introduisit le présent recours.

22. Par une lettre non datée, la requérante a démissionné, ses fonctions ayant pris fin le 22 mars 2019 (paragraphe 10 de l'Arrêté nº 1234/2015).

## II. LE DROIT PERTINENT

23. L'Arrêté nº 1234 du 15 décembre 2005 définit les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire recruté localement dans les lieux d'affectation du Conseil de l'Europe hors de France.

24. Aux termes de l'article 5, « [l]es contrats de travail du personnel temporaire recruté localement sont conclus pour des périodes déterminées. Ils peuvent être renouvelés tant que le lieu d'affectation existe, mais le renouvellement ne donne droit ni à un autre renouvellement ni à une transformation en un autre type de contrat ».

L'article 7 prévoit que « [l]e contrat de travail prend fin sans préavis à la date fixée dans le contrat ».

L'article 10 dispose que « [l]es contrats de travail allant jusqu'à douze mois peuvent être résiliés par les agents avec un préavis d'un mois. Dans le cas d'un contrat prolongé au-delà d'une période de douze mois, la période de préavis sera de trois mois ».

25. En vertu de l'article 14, « [l'] offre d'engagement énumère les différents éléments de rémunération ainsi que les retenues au titre de la couverture sociale et autres. Elle doit également spécifier la durée du contrat, le grade correspondant aux fonctions de l'agent ou de l'agente temporaire recruté(e) localement (conformément à la liste des obligations normales figurant dans l'annexe (…) [à l'arrêté]), les heures de travail et toutes les autres conditions de travail ».

26. L'article 18 dispose notamment que « [l]es salaires des agents temporaires recrutés localement se fondent sur les barèmes des organisations coordonnées. Lorsque ces barèmes n'existent pas, les salaires se fondent sur les barèmes de l'ONU pour les agents des services généraux dans le pays concerné, ou sur tout autre barème équivalent ».

En application de l'article 19 « [l]a rémunération est versée : a. dans la monnaie du barème applicable aux organisations coordonnées ; b. en euros lorsqu'elle est basée sur un barème salarial des Nations-Unies ou équivalent. Si le salaire de référence est exprimé dans une monnaie autre que l'euro, le taux de conversion à appliquer sera fixé par le Secrétaire Général une fois par an afin de limiter les fluctuations dans les salaires. Si cette conversion entraîne une diminution de salaire, le Secrétaire Général peut décider de maintenir la rémunération précédente aussi longtemps que nécessaire ».

**EN DROIT**

27. La requérante conteste la décision écrite prise par le chef des opérations le 14 septembre 2018 en réponse à sa demande écrite de correction salariale telle que formulée le 7 septembre 2018. Elle demande que le Tribunal décide, avec effet rétroactif, que ses droits en matière de rémunération, en qualité de chargée de projet senior sur les questions de législation au sein du Bureau C-PROC du Conseil de l'Europe à Bucarest, soient ceux d'une chargée de projet/programme senior (et non d'une assistante administrative/finances senior), en se fondant sur le barème salarial de l'ONU pour la Roumanie, conformément à l'Arrêté nº 1234.

28. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à déclarer le présent recours irrecevable.

## I. CONCLUSIONS DES PARTIES

### A. Le Secrétaire Général

29. Le Secrétaire Général commence par relever que pour soumettre une réclamation administrative et par la suite un recours devant le Tribunal administratif, la requérante doit démontrer qu'il existe un acte d'ordre administratif qui lui fait grief et, compte tenu de la nature de l'acte contre lequel est dirigé la réclamation, qu'elle a un « intérêt direct et actuel » à contester l'acte en question. De plus, la réclamation doit être introduite dans les trente jours à compter de la date de la notification de l'acte en cause.

30. Par ailleurs, un requérant n'a pas d'intérêt direct, au sens de l'article 59, paragraphe 2 du Statut du personnel, lorsque l'acte en question est une décision managériale qui ne concerne pas directement le requérant.

31. À cet égard, le Secrétaire Général observe que la requérante fait valoir que son poste de chargée de projet senior, de grade B5, a été à tort assimilé au niveau 7 du barème des traitements de l'Organisation des Nations Unies (ci-après ONU) applicable à la catégorie des services généraux et qu'il aurait dû être jugé équivalent du niveau NO-D du barème des traitements de l'ONU applicable à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Son recours consiste donc à contester la décision générale du Conseil de l'Europe visant à désigner le niveau 7 du barème salarial de l'ONU applicable à la catégorie des services généraux comme le niveau adéquat pour les postes classés au grade B5. En fin de compte, la requérante remet en cause la pertinence du système d'équivalence des grades établi par le Conseil de l'Europe avec le système de l'ONU.

32. D'après le Secrétaire Général, la décision d'associer un certain niveau du barème salarial de l'ONU avec des postes classés au grade B5 est en outre une procédure qui s'applique à l'Organisation dans son ensemble et qui ne vise donc pas directement des agents en particulier. Cette décision est sans rapport avec l'évolution de carrière de la requérante mais concerne plutôt la classification des emplois au sein du Conseil de l'Europe et la correspondance établie pour les fonctions concernées avec le barème salarial de l'ONU pour appliquer l'article 18 de l'Arrêté nº 1234. En conséquence, son intérêt pour le niveau de grade sur lequel son traitement se fonde dans le barème salarial de l'ONU applicable au personnel employé en Roumanie n'est pas un intérêt protégé en application de l'article 59 du Statut du personnel. Le Secrétaire Général estime que le recours est irrecevable à cet égard.

33. Par ailleurs, le Secrétaire Général fait valoir que la seule décision concernant la requérante pour laquelle elle pourrait avoir des motifs d'introduire une réclamation est l'offre d'engagement qui lui a été adressée le 23 avril 2018 et qu'elle a acceptée le 30 avril 2018, qui

constitue son contrat de travail. En d'autres termes, cette offre est le seul acte susceptible d'être considéré comme un acte d'ordre administratif lui faisant grief au sens de l'article 59, paragraphe 2 du Statut du personnel, contre lequel elle aurait dû introduire une réclamation administrative.

34. Le Secrétaire Général relève à cet égard que la requérante a été dûment informée avant de signer son contrat du montant du traitement qui lui était proposé et que si elle considérait que l'établissement de son traitement lui était préjudiciable, il lui appartenait de le contester à partir de la date à laquelle elle en a pris connaissance et, en tout état de cause, pas plus de trente jours après la signature du contrat, qui a eu lieu le 30 avril 2018. Le courriel du chef des opérations en date du 14 septembre 2018 était une simple confirmation des conditions du contrat de travail.

35. Au 30 avril 2018, date de la signature du contrat, la requérante a accepté toutes les conditions d'emploi qui y étaient énoncées, y compris concernant son traitement. La nécessité de garantir la stabilité des situations juridiques exige que toute contestation d'une décision d'ordre administratif soit effectuée dans un délai raisonnable. La durée de ce délai est fixée à 30 jours par le Statut du personnel ; au-delà de ce délai, il n'est plus possible, conformément au principe de sécurité juridique, de remettre en cause un acte définitif.

36. Au vu de ces considérations, le Secrétaire Général invite le Tribunal à conclure que le présent recours est irrecevable.

### B. La requérante

37. La requérante maintient qu'elle avait une conception erronée de l'offre qui lui était faite quand elle a accepté le poste et signé le contrat de travail. Aucun des documents relatifs à son emploi au sein de l'Organisation qui ont été publiés ou qui lui ont été transmis ne mentionnaient le fait que le poste de chargée de projet senior recrutée localement que proposait le Conseil de l'Europe et pour lequel la requérante s'est portée candidate était l'équivalent d'un poste de secrétaire administrative/assistante finances au sein de l'équipe principale recrutée localement par les Nations Unies. Si ces informations essentielles avaient figuré dans l'avis de vacance, il ne serait pas venu à l'idée de la requérante de porter sa candidature, puisqu'elle n'avait pas les compétences nécessaires pour remplir ces fonctions.

38. La requérante fait valoir en outre que l'erreur commise au moment où elle a accepté ce poste a été entretenue par l'équipe d'encadrement du Bureau C-PROC lors de l'entretien d'embauche qui s'est tenu le 8 janvier 2018, en raison des informations que celle-ci a fournies lorsqu'elle a proposé à la requérante de choisir entre deux postes, dans l'éventualité où l'entretien s'avèrerait fructueux (l'un correspondait à un profil généraliste et l'autre se concentrait sur les questions de législation). La requérante a choisi le poste portant sur les questions de législation.

39. Toutefois, lorsqu'elle a reçu l'offre d'emploi, il n'était pas fait mention de ces « questions de législation » dans son intitulé de poste ni dans son contrat et il en était à peine question dans le descriptif de poste. La requérante indique qu'elle a sollicité une rencontre pour clarifier cette omission avant de signer son contrat de travail. Au cours de ce nouvel entretien, elle a de nouveau été induite en erreur lorsqu'on lui a fait croire que le descriptif de poste n'était qu'une simple formalité et ne correspondait jamais à la nature du travail à effectuer, dont la réalité serait mieux décrite par le système d'appréciation. Dans les faits,

l'appréciation ne rendait pas compte non plus de ce dont il avait été question pendant l'entretien et il a de nouveau été dit à la requérante qu'il s'agissait de la procédure standard. Il lui a cependant été permis de conserver, dans sa signature mail, l'intitulé de poste qui lui avait été présenté pendant l'entretien et qui figurait dans le contrat GLACY+ conclu avec la Commission européenne, à savoir « chargée de projet senior sur les questions de législation ». Elle insiste sur le fait que, conformément aux règles des ressources humaines, comme indiqué dans l'annexe à l'Arrêté n° 1234, les postes de spécialistes correspondent aux grades B6 ou A1/2 et non B4/5, ce qui signifie qu'il y a une erreur dans le contrat GLACY+ conclu avec la Commission européenne et modifié par l'avenant n° 1/2018, erreur entretenue au moment de la conclusion du contrat de travail.

40. La requérante soutient qu'elle a été induite en erreur lorsqu'elle a accepté le poste au sein du C-PROC. Elle fait référence à son entretien d'embauche et à sa correspondance avec la DRH, dans le cadre de laquelle elle a émis des réserves quant à son acceptation de ce poste, en demandant davantage d'explications pour comprendre comment son traitement était calculé et comment l'équivalence entre son poste et celui du barème de l'ONU était établie. Selon elle, le fait que le contrat ait été signé « sans réserve » ne signifie pas que lors de l'entretien qui a eu lieu par la suite à sa demande, elle n'a pas reçu des garanties supplémentaires lui assurant que les éléments absents du descriptif de poste dont il avait été question lors de l'entretien seraient pris en compte dans l'appréciation.

En conséquence, la requérante demande au Tribunal de lever les exigences relatives au délai de contestation de la décision consistant à lui verser un traitement équivalent à celui d'une assistante administrative/finances senior au sein de l'ONU.

41. La requérante affirme qu'elle était loin d'avoir « pleinement connaissance » des conditions d'emploi selon lesquelles elle s'engageait. En effet, elle ne sait toujours pas comment l'équivalence entre son poste de spécialiste des questions de législation et le poste d'assistant administratif de l'ONU a été établie, car les informations à ce sujet n'ont jamais été mises à sa disposition.

42. Le fait que le C-PROC ait inscrit au budget de manière incorrecte ce poste de spécialiste de la législation et de la même façon les autres postes de chargé de projet senior n'est pas un argument valable. Selon la requérante, les documents peuvent être modifiés et l'erreur pourrait avoir été facilement corrigée par l'adoption d'un additif.

43. La requérante soutient que son recours est recevable.

## II. APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

44. Le recours de la requérante est dirigé contre la réponse du chef des opérations adressée par courriel le 14 septembre 2018 au sujet de sa demande écrite soumise le 7 septembre 2018 dans le but d'obtenir une correction de son traitement et contre la décision du Secrétaire Général émise le 7 novembre 2018, par laquelle il a rejeté sa réclamation administrative. Le principal grief de la requérante porte sur le fait que, en qualité de chargée de projet senior sur les questions de législation, elle aurait dû être placée au niveau 11 du barème salarial de l'ONU, au lieu du niveau 7, avec les droits correspondants en matière de rémunération (voir aussi le paragraphe 17 ci-dessus).

45. Le Tribunal relève en premier lieu qu'un acte qui fait grief à une personne est un acte qui a des conséquences négatives sur la situation juridique de celle-ci et qui peut dès lors être contesté sous la forme d'une réclamation administrative et en fin de compte devant le Tribunal au titre des articles 59 et 60, respectivement, du Statut du personnel.

46. En conséquence, dans son examen des deux motifs d'irrecevabilité invoqués par le Secrétaire Général, le Tribunal doit tout d'abord déterminer si le courriel envoyé le 14 septembre 2018 par le chef des opérations pour rejeter la demande de correction salariale de la requérante, décision qu'elle a par la suite contestée dans une réclamation administrative également rejetée par le Secrétaire Général le 7 novembre 2018, constitue un tel acte (voir les paragraphes 17 à 20 ci-dessus).

47. Le Tribunal note que le cours du délai de trente jours fixé au titre de l'article 59, paragraphe 3 du Statut du personnel doit être établi en tenant dûment compte de l'objet de l'affaire et du but essentiel que la requérante cherche à atteindre.

Il observe par ailleurs que les délais des procédures de recours internes ont un caractère objectif et qu'il convient de les respecter scrupuleusement, sans quoi l'efficacité de l'ensemble du système de contrôle administratif et juridictionnel des décisions potentiellement préjudiciables au personnel des organisations internationales serait remise en cause. Il ne faudrait pas que la flexibilité concernant les délais prescrits ait un effet négatif sur le processus décisionnel du Tribunal, même s'il peut sembler juste ou équitable dans un cas particulier d'autoriser une certaine souplesse. L'absence de rigueur sur ce point « aurait pour effet de porter atteinte à la nécessaire stabilité des situations juridiques » (voir A. c/ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, TAOIT, jugement rendu le 6 juillet 2016, point 5 ; en ce qui concerne le respect des délais, voir aussi TACE, recours N° 392/2007 – A. D. c/ Secrétaire Général, sentence du 29 février 2008, paragraphes 39 à 43 ; et recours N$^{os}$ 542/2013 et 544/2014, Carlo Tancredi c/ Secrétaire Général (I et II), sentence du 13 octobre 2014, paragraphes 54 à 58).

48. Le Tribunal observe qu'il a été offert à la requérante un contrat de travail temporaire contenant toutes les informations pertinentes (voir paragraphe 10 ci-dessus), qui faisait suite aux précisions apportées précédemment par la DRH concernant les conditions d'emploi proposées (voir paragraphe 8 ci-dessus). Le Tribunal relève à cet égard que les précisions fournies à la requérante par la DRH confirmaient en réalité les informations qui figuraient déjà dans l'avis de vacance n° 031/2017, dont la date de clôture était fixée au 21 août 2017 et qui indiquait clairement que les conditions de recrutement et d'emploi applicables étaient énoncées dans l'Arrêté n° 1234, vers lequel un lien était donné (voir paragraphe 4 ci-dessus).

49. La requérante a signé l'offre de contrat après avoir reçu le descriptif de poste (voir paragraphe 9 ci-dessus) et sans émettre d'objections le 30 avril 2018 (voir paragraphe 11 ci-dessus). Le Tribunal considère donc que c'est à partir de cet instant, au plus tard, que la requérante aurait dû contester le grade qui lui était attribué en qualité de chargée de projet senior ainsi que le montant (et le calcul) de la rémunération proposée, y compris le montant des allocations complémentaires. Elle aurait pu, autrement, décider de ne pas signer ce contrat si, comme elle le soutient dans sa réclamation administrative ainsi que dans le présent recours, elle avait des doutes concernant le grade qui lui était attribué et le calcul de sa rémunération (voir le paragraphe 19 ainsi que les paragraphes 5, 12 et 37 à 40 ci-dessus).

50. Le Tribunal admet que la requérante, qui commençait à travailler pour une organisation dont elle admire les valeurs, ait pu être réticente à évoquer ces questions à ce stade, en espérant clarifier la situation par la suite. Toutefois, le Tribunal ne peut pas tirer de cet état de fait une conclusion de nature juridique qui permettrait à la requérante de modifier le cours du délai et d'introduire une réclamation administrative plus de trente jours après la signature de son contrat de travail temporaire. Il note à cet égard que la requérante a clairement pris conscience, au plus tard le 17 mai 2018, soit encore dans le délai de trente jours fixé par l'article 59, paragraphe 3b du Statut du personnel, que le barème applicable à son traitement était le barème salarial de l'ONU pour la Roumanie (voir paragraphe 12 ci-dessus. En outre, étant donné que l'article 18 de l'arrêté n° 1234 faisait clairement référence à la catégorie des services généraux, qui était accessible publiquement, la requérante pouvait voir que le grade B5 qui lui était attribué correspondait au niveau 7 du barème salarial de l'ONU applicable. On peut de plus le déduire de son échange de courriels tenu le 18 mai 2018 avec la DRH (voir paragraphes 15 et 16 ci-dessus).

51. Certes, la requérante, ayant été invitée à évoquer ce problème avec sa hiérarchie (voir paragraphe 14 ci-dessus), a demandé, le 7 septembre 2018, que son traitement soit corrigé, en la plaçant au niveau qu'elle considérait approprié dans le barème salarial de l'ONU (voir paragraphe 17 ci-dessus). Le 14 septembre 2018, le chef des opérations a cependant rejeté sa demande. En effet, la requérante indique dans le présent recours que celui-ci est également dirigé contre la décision prise le 14 septembre 2018 par le chef des opérations. Le Tribunal observe toutefois que, dans son courriel, le chef des opérations se contentait de confirmer que le poste de chargée de projet senior était prévu et inscrit au budget dans le cadre de l'accord conclu entre l'Organisation et la Commission européenne au niveau B5. Il ajoutait que l'Organisation n'était pas en mesure d'élever le grade associé à ce poste, précisant que « [l]a distinction clairement établie entre le personnel de l'équipe principale et le personnel affecté aux projets que vous invoquez n'existe pas en tant que telle au sein de l'ONU (à certaines exceptions près) » (voir paragraphe 18 ci-dessus). En conséquence, le Tribunal constate qu'il n'y a aucun nouvel élément à signaler entre la signature de l'offre contractuelle le 30 avril 2018 et la demande par la requérante de correction de son traitement, formulée le 7 septembre 2018.

52. Au vu de ces considérations, le Tribunal estime que l'acte faisant grief à la requérante, au sens de l'article 59, paragraphe 2 du Statut du personnel, est le contrat de travail qu'elle a signé le 30 avril 2018 et non la réponse transmise par le chef des opérations le 14 septembre 2018 pour rejeter la demande de correction salariale de la requérante, qui a par la suite fait l'objet d'une réclamation administrative introduite par la requérante et rejetée à son tour par le Secrétaire Général le 7 novembre 2018. Le fait d'attribuer au courriel du chef des opérations une valeur qui restaurerait le délai dont dispose la requérante pour contester ses conditions d'emploi équivaudrait à enfreindre le principe de sécurité juridique et à vider de son sens la procédure énoncée à l'article 59, paragraphe 1, *in fine* du Statut du personnel (voir TACE, recours N° 462/2009, Tobia Fiorilli c/ Secrétaire Général, sentence du 18 juin 2010 et aussi, *mutatis mutandis*, TACE, recours N° 416/2008, Švarca c/ Secrétaire Général, sentence du 24 juin 2009, recours N° 26/2000, Panos Kakaviatos c/ Secrétaire Général, sentence du 28 février 2001 et recours N° 340/2004, Robert Diebold c/ Secrétaire Général (II), sentence du 17 juin 2006).

53. Il s'ensuit que le moyen du Secrétaire Général selon lequel la réclamation administrative et, par la suite, le présent recours sont irrecevables parce qu'ils ont été

introduits hors du délai requis est bien fondé et doit être accepté. Dès lors, le Tribunal n'a pas besoin de statuer sur l'autre motif d'irrecevabilité invoqué par le Secrétaire Général.

54. Ayant conclu que le recours est irrecevable, le Tribunal n'a pas besoin de statuer sur le bien-fondé des moyens invoqués. Cependant, il considère qu'il est utile de répondre à l'affirmation de la requérante selon laquelle au moment de la signature de l'offre de contrat, elle n'avait pas conscience que le poste de chargée de projet senior recrutée localement que proposait le Conseil de l'Europe et pour lequel elle s'était portée candidate et avait été recrutée était l'équivalent d'un poste de secrétaire administrative/assistante finances au sein de l'équipe principale recrutée localement par les Nations Unies (voir paragraphe 37 ci-dessus). Tout d'abord, le Tribunal est d'avis que le fait que ces informations ne soient pas communiquées jusqu'à la signature du contrat de travail ne constitue pas un élément qui pourrait modifier sa conclusion selon laquelle le présent recours a été introduit trop tard. Ensuite, l'Organisation a été transparente dès le début de la procédure de recrutement, attirant l'attention de la requérante sur tous les aspects et conditions concernant le poste annoncé, y compris sur les fondements juridiques applicables et sur le montant du traitement proposé (voir paragraphe 4 ci-dessus) et donnant à la requérante toutes les informations complémentaires pertinentes avant de lui proposer un contrat de travail, de façon claire et compréhensible (voir paragraphes 8 et 9 ci-dessus).

55. Par ailleurs, le Tribunal partage l'avis du Secrétaire Général, selon lequel la décision d'associer un certain niveau du barème salarial de l'ONU avec des postes classés au grade B5 concerne la classification des emplois au sein de l'Organisation et la correspondance établie pour les fonctions concernées avec le barème salarial de l'ONU pour appliquer les dispositions pertinentes de l'Arrêté n° 1234, plutôt que l'évolution de carrière de la requérante (voir, *mutatis mutandis*, TACE, recours N° 397/2007, Patrick Buchmann c/ Secrétaire Général, sentence du 3 juillet 2008, paragraphe 34 ; TACE, recours N° 398/2007, Nadine Bolender c/ Secrétaire Général, sentence du 3 juillet 2008, paragraphe 30).

III. CONCLUSION

56. En conclusion, le recours est irrecevable et doit être rejeté.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours N° 603/2018 irrecevable et le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg le 22 octobre 2019 et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le texte anglais faisant foi.

| | |
|---|---|
| Le Greffier du<br>Tribunal Administratif | La Présidente du<br>Tribunal Administratif |

S. SANSOTTA N. VAJIĆ