



Recours n° 738/2023

C.A.

c/

**Secrétaire Générale
du Conseil de l'Europe**

JUGEMENT

25 janvier 2024

Le Tribunal administratif, composé de :

Nina VAJIĆ, Présidente,
Lenia SAMUEL,
Thomas LAKER, Juges,

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETAKOV, Greffier suppléant,

a rendu, après en avoir délibéré, le présent jugement.

PROCÉDURE

1. Le requérant, C.A., a introduit son recours le 8 août 2023. Le même jour, le recours a été enregistré sous le n° 738/2023.
2. Le 20 septembre 2023, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant le recours.
3. L'audience publique a eu lieu le 6 novembre 2023 dans la salle d'audience du Tribunal administratif à Strasbourg. Le requérant a assuré sa propre défense. La Secrétaire Générale était représentée par Sania Ivedi, conseillère juridique au sein du Service du Conseil juridique et du Contentieux, assistée de Benno Kilian, Chef du même service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

4. Le requérant est un agent permanent de l'Organisation qui a été recruté au grade B4 le 1^{er} janvier 2007 sur la base d'un contrat à durée indéterminée, après avoir exercé en tant qu'agent temporaire de grade B5 du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2006. A partir du 1^{er} mars 2022, le requérant a été employé au grade B6.
5. A la suite de la parution de l'avis de vacance n° 29/2023, le requérant s'est porté candidat à un concours interne pour le pourvoi d'un emploi au grade A1/A2/A3 au sein de la Direction de la coordination des programmes (DPC). La candidature du requérant à cet emploi de grade A était rendue possible du fait qu'il remplissait la condition d'éligibilité imposée par l'article 340.1, de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois, consistant à avoir été employé dans la même catégorie – en l'espèce, la catégorie B – pendant au moins six ans sur la base d'un contrat sans date de fin ou à durée indéterminée (CDI) – en l'espèce, un CDI.

6. Par décision datée du 2 juin 2023 du Secrétaire Général adjoint agissant par délégation de la Secrétaire Générale, le requérant a été nommé à compter du 1^{er} juillet 2023 à l'emploi pour lequel il s'était porté candidat dans le cadre de l'avis de vacance n° 29/2023, au grade A1, échelon 8. Le classement du requérant au grade A1 dans cette décision était fondé d'une part, sur le renvoi effectué par l'article 340.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois à l'article 440.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, selon lequel seuls les candidats possédant une expérience professionnelle d'au moins six années dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A sont nommés au grade A2, et d'autre part, sur la pratique administrative selon laquelle seules les années d'expérience aux grades B5 et B6 en tant qu'agents permanents sont prises en compte à cette fin. La carrière du requérant en tant qu'agent permanent ayant compté un peu plus d'une quinzaine d'années d'expérience au grade B4 et 16 mois d'expérience au grade B6, il fut nommé au grade A1, sans que ses cinq années d'expérience en tant qu'agent temporaire de grade B5 n'entrent en ligne de compte.

7. Le 15 juin 2023, le requérant a déposé une réclamation administrative contestant la décision du 2 juin 2023 de le nommer au grade A1 plutôt qu'au grade A2.

8. Le 17 juillet 2023, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation administrative dans son intégralité.

9. Le 8 août 2023, le requérant a introduit le présent recours.

II. LE DROIT PERTINENT

10. L'article III du Statut du personnel relatif à la classification des emplois prévoit ce qui suit :

« 3.1 Tous les emplois au sein de l'Organisation sont répartis entre les catégories suivantes :

3.1.1 la catégorie A, comprenant des fonctions professionnelles et/ou managériales ;

3.1.2 la catégorie L, comprenant des fonctions d'interprétation ou de traduction ;

3.1.3 la catégorie B, comprenant des fonctions administratives, de soutien ou de supervision d'équipes ou des programmes de jeunes professionnel- le- s ;

3.1.4 la catégorie C, comprenant des fonctions techniques, manuelles ou de service.

3.2 Au sein de chaque catégorie, les emplois se voient attribuer un grade, selon le système en vigueur dans les organisations coordonnées.

3.3 Le- la Secrétaire Général- e prend les dispositions appropriées pour pourvoir à la classification des emplois et du personnel selon la nature des fonctions et des responsabilités requises.

3.4 Le- la Secrétaire Général- e prend des dispositions pour permettre le passage entre catégories. »

11. L'article 550 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière prévoit aux paragraphes 1 et 2 ce qui suit :

« 550.1 Les concours internes sont ouverts aux agent- e- s confirmé- e- s dans leur emploi.

550.2 À l'issue d'un concours interne, un- e agent- e peut être muté- e, promu- e ou affecté- e à un emploi ayant un grade inférieur ou à un emploi dans une catégorie différente ».

12. L'article 340 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois régit le passage entre catégories et est ainsi libellé :

« 340.1 L'agent- e qui est titulaire d'un contrat sans date de fin ou d'un contrat à durée indéterminée, et qui a été employé- e dans la même catégorie pendant au moins six ans, a le droit de se porter candidat- e à un concours interne pour un emploi vacant dans une catégorie autre que celle qu'il- elle occupe actuellement.

340.2 Une période d'essai est obligatoire pour les agent- e- s qui changent de catégorie à l'issue d'un concours interne.

340.3 Si, à l'issue de la période d'essai, le- la Secrétaire Général- e décide de ne pas confirmer la nomination de l'agent- e, il- elle est affecté- e à un emploi ayant le grade occupé avant cette nomination.

340.4 Lorsqu'un- e agent- e réussit un concours interne pour un emploi publié au niveau C1/C2, B1/B2, L1/L2 ou A1/A2/A3, son grade est déterminé par application, *mutatis mutandis*, de l'article 440 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction.

340.5 Lorsqu'un- e agent- e change de catégorie à la suite d'un concours interne, son traitement est déterminé en comparant les barèmes de traitement de la catégorie du nouvel emploi et ceux de la catégorie de l'emploi occupé auparavant. Si le traitement de base pour l'échelon le plus élevé du grade auquel est nommé- e l'agent- e est inférieur au traitement de base pour l'échelon le plus élevé du grade qu'il- elle occupait avant son affectation à l'emploi concerné, l'agent- e est classé- e à l'échelon du nouveau barème de traitement qui entraîne la plus faible diminution possible de son traitement de base. Si le traitement de base pour l'échelon le plus élevé du grade auquel est nommé- e l'agent- e est supérieur au traitement de base pour l'échelon le plus élevé du grade qu'il- elle occupait avant la nomination, l'agent- e est classé- e à l'échelon qui lui assure une augmentation du traitement de base au moins égale à celle qui aurait résulté de l'avancement d'un échelon dans le grade qu'il- elle détenait avant le changement de catégorie. »

13. L'article 440.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction dispose que :

« Lorsqu'un avis de vacance est publié pour un emploi de grade A1/A2, les candidat-e-s possédant une expérience professionnelle d'au moins six années dans des tâches analogues à celles accomplies par les agent-e-s de catégorie A sont nommé-e-s au grade A2. »

14. La [Décision du 30 décembre 2022](#) de la Secrétaire Générale sur l'entrée en vigueur des Arrêtés de mise en œuvre du Statut du personnel prévoit, en son article 2, paragraphes 7.1 et 7.2 ce qui suit :

« 7.1 Les dispositions des Arrêtés relatifs au personnel sur le passage entre catégories entreront graduellement en vigueur suivant le calendrier ci-dessous.

7.2 À partir de janvier 2023, les concours internes pour les avis de vacances de catégorie A seront ouverts aux agent-e-s éligibles de la catégorie B, grades 5 et 6, et de la catégorie L. »

EN DROIT

15. Dans son recours, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision *ad personam* n° 8479 prise par le Secrétaire Général adjoint au nom de la Secrétaire Générale le nommant par suite du concours n° 29/2023 au grade A1, échelon 8, à compter du 1^{er} juillet 2023 et de déclarer que son expérience professionnelle justifie sa nomination au grade A2.

16. La Secrétaire Générale, quant à elle, invite le Tribunal à déclarer le recours mal fondé et à le rejeter.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

1. Le requérant

17. Par son recours dont il soutient la recevabilité, le requérant conteste l'applicabilité à son endroit de la pratique de la Direction des Ressources humaines (DRH) selon laquelle, à l'occasion du passage d'un agent à un emploi dans une autre catégorie, seules les années d'expérience en tant qu'agent permanent à un grade équivalent à celui de l'emploi à pourvoir – à savoir, dans le cas d'un emploi de grade A, seules les années d'emploi aux grades B5 et B6 – sont prises en compte pour la détermination du grade. En conséquence de l'application de cette pratique à la situation du requérant, les 15 années de son expérience au grade B4 n'ont pas été prises en compte aux fins de déterminer si elle totalisait les six années d'expérience professionnelle requises pour accéder au grade A2. En conséquence, le requérant n'a été nommé qu'au grade A1.

18. Le requérant considère que cette pratique est arbitraire car, en se limitant à prendre en compte l'expérience et la carrière d'un agent par rapport à son grade, sans égard pour les fonctions qu'il a réellement exercées et les responsabilités qu'il a concrètement endossées, elle manque de base objective. Selon le requérant, une telle pratique est d'autant plus arbitraire qu'au sein de la structure organisationnelle du Conseil de l'Europe, il n'y a pas une répartition effective et à jour des responsabilités et des compétences entre les emplois. Il mentionne dans ce sens le fait que le dernier exercice de classification des emplois remonte à l'année 2006. Il mentionne également à ce titre la tendance à accroître les responsabilités confiées aux agents de grade B, et en particulier aux agents de grade 4, sous l'effet des pressions budgétaires.

19. Le requérant fait noter que tout au long de sa carrière, il a signalé le décalage entre ses responsabilités et son grade, comme l'attestent ses rapports d'objectifs et d'appréciation antérieurs à sa nomination au grade B6. Il souligne en outre le fait que le poste qu'il avait occupé avant cette nomination a été classé au grade B6 aux fins d'un affichage en interne. De l'avis du requérant, cette circonstance démontre qu'il avait auparavant exercé un travail équivalent au grade B6 depuis au moins le 1^{er} janvier 2015, lorsqu'il avait été nommé chef d'unité. Pendant cette période, le requérant affirme avoir en effet assuré le remplacement *ad interim* d'un agent de grade A2, en opérant sous la responsabilité directe d'un agent de grade A5.

20. Le requérant fait valoir ensuite que la pratique contestée est discriminatoire par rapport aux candidats externes, dans la mesure où l'expérience professionnelle de ces derniers est analysée en fonction des responsabilités réellement exercées. S'il avait été recruté en tant que candidat externe avec un niveau de responsabilité identique à celui qu'il a eu au cours de sa carrière au Conseil de l'Europe, le requérant est convaincu qu'il aurait été recruté au grade A2. La pratique en question serait également discriminatoire à l'égard des agents en contrat temporaire dont l'expérience n'est pas prise en compte : à ce titre, le requérant conteste le fait que ces cinq années d'expérience au grade B5 sous contrat temporaire ne soient pas entrées en ligne de compte afin de déterminer son éligibilité au grade A2.

21. En dernier lieu, le requérant conteste le caractère constant de la pratique qui lui est opposée. Il cite dans ce sens le cas d'un agent, P.R., auquel le grade A2 a été reconnu dans le cadre d'un exercice de révision générale de classification des emplois, alors que l'agent en question n'avait qu'une seule année d'expérience antérieure au grade B5.

2. La Secrétaire Générale

22. La Secrétaire Générale explique d'abord sur quel fondement la décision litigieuse a été prise. Elle se réfère à cette fin à la pratique administrative constante suivie par la DRH aux fins de la détermination du grade d'un agent en cas de passage entre catégories à la suite d'un concours interne. Dans la mesure où ce sont les années d'expérience en tant qu'agent permanent (à savoir les années durant lesquelles l'agent a été employé sur la base d'un CDI, d'un contrat sans date de fin ou de contrats à durée déterminée) qui déterminent l'éligibilité pour la participation à un concours interne pour le pourvoi d'un emploi dans une autre catégorie, la Secrétaire Générale relève que seules ces années d'expérience sont prises en compte pour la détermination du grade lors de la nomination.

23. Ainsi, la pratique constante de la DRH consiste à nommer au grade A2 les agents ayant six ans d'expérience dans un grade équivalent au grade A, à savoir les grades B5 et B6. Si cette condition n'est pas remplie – comme dans le cas du requérant qui disposait de 16 mois d'expérience au grade B6 et un peu plus de 15 années d'expérience au grade B4 – les agents concernés sont nommés au grade A1. En se basant sur le fait que les tâches exercées par les agents aux grades B5 et B6 peuvent être considérées comme analogues aux tâches exercées dans la catégorie A, contrairement aux tâches exercées au grade B4 et aux grades inférieurs, la pratique en question permet de traiter la grande diversité des situations de manière égale et parfaitement objective.

24. La Secrétaire Générale objecte ensuite à l'argument du requérant selon lequel les tâches et responsabilités qu'il exerçait lorsqu'il était employé au grade B4 étaient d'un niveau supérieur à son grade. Elle apporte plusieurs éléments pour soutenir que cet argument n'est pas étayé et relève de l'appréciation subjective du requérant. En premier lieu, la Secrétaire Générale mentionne les rapports d'appréciation du requérant de 2010 à 2020, lesquels montrent un niveau de responsabilité resté globalement le même, indépendamment des changements survenus entre temps dans l'intitulé de l'emploi du requérant. En second lieu, la Secrétaire Générale dément l'allégation du requérant selon laquelle il aurait assuré le remplacement *ad interim* d'un agent de

grade A2 : dans la mesure où l'emploi de cet agent avait été transféré avec la plupart de ses tâches, il n'y a pas eu d'emploi vacant imposant la nécessité d'un remplacement. A défaut d'emploi vacant, une des conditions qui aurait justifié le versement d'une indemnité de suppléance au bénéfice du requérant pour l'exercice de fonctions supérieures n'était donc pas réalisée. En troisième lieu, la Secrétaire Générale souligne que la circonstance d'être placé, en tant qu'agent de grade B4, sous la responsabilité directe d'un agent de grade A5 ne suffit pas à démontrer que le niveau de responsabilité réellement exercé par le requérant aurait évolué et aurait été d'un niveau supérieur à celui de son grade. Enfin, la Secrétaire Générale reconnaît qu'en février 2022, le descriptif des tâches de l'emploi de soutien aux missions de terrain a évolué et qu'en mars 2023, il a fait l'objet d'une publication d'un avis de vacance au grade A1/A2. Elle rappelle dans le même temps que la DRH a approuvé la classification de cet emploi au grade B6 et qu'en termes de classification, un grade B6 est équivalent à un grade A1/A2.

25. Selon la Secrétaire Générale, le grief du requérant tiré de l'inadéquation entre son niveau de responsabilité et le niveau du grade auquel il était employé entre 2015 et 2022 serait en tout état de cause irrecevable, puisqu'il appartenait au requérant de le soulever à l'époque des faits pertinents, par le biais des voies de recours qui étaient à sa disposition.

26. Quant à l'argument du requérant selon lequel le fait de ne pas prendre en compte ses années d'expérience en tant que temporaire de grade B5 aboutit à un traitement discriminatoire, la Secrétaire Générale remarque que ces années ont été prises en compte au moment du recrutement du requérant au grade B4 en 2007, puisqu'il a été nommé à l'échelon 6 du grade B4 au lieu de l'échelon 1. La Secrétaire Générale rappelle de surcroît qu'au regard des règles applicables, le changement de catégorie à la suite de la participation à un concours interne n'est pas l'équivalent d'une promotion et peut amener à une baisse de salaire.

27. S'agissant du grief du requérant tiré d'une prétendue discrimination à son encontre par rapport aux candidats recrutés à l'issue d'une procédure de recrutement externe, la Secrétaire Générale fait valoir que les agents qui, comme le requérant, changent de catégorie à la suite d'un concours interne ne sont objectivement pas dans la même situation que les candidats recrutés à l'issue d'un concours externe. En conséquence, le fait que les uns et les autres soient traités de façon différente n'est pas constitutif, selon la Secrétaire Générale, d'une atteinte au principe d'égalité de traitement.

28. La Secrétaire Générale conclut qu'au regard des normes applicables et de la pratique administrative constante, la nomination du requérant au grade A1 à l'issue du concours interne dont il est question, est fondée et conforme au principe d'égalité de traitement entre les agents.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

29. Dans la présente affaire, la question que le Tribunal se doit d'examiner est si, dans les circonstances d'espèce, il était justifié que conformément à la pratique administrative existante, l'Administration détermine le grade du requérant à l'occasion de son passage de catégorie en se limitant à prendre en compte son expérience antérieure aux grades B5 et B6 et en excluant celle qu'il avait acquise au grade B4.

30. Le Tribunal précise d'emblée qu'il ne saurait être question dans le cadre du présent recours de déterminer si les tâches dont le requérant s'était acquitté lorsqu'il était au grade B4 étaient d'un niveau supérieur. En effet, si le requérant avait souhaité revendiquer un grade supérieur à celui qui lui était reconnu, il lui incombait de faire valoir ce grief par les voies de recours qui lui étaient disponibles au moment des faits et de solliciter une décision dont il aurait pu, le cas échéant, se plaindre devant le Tribunal. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, les remarques qu'il a pu soulever lors de ses appréciations au sujet de la prétendue inadéquation entre son grade et ses tâches ne suffisent pas à remplir la condition de l'épuisement préalable des voies de recours : à aucun moment, en effet, le requérant n'a identifié une décision lui faisant grief, en soulevant une réclamation administrative dont l'Administration aurait pu se saisir. Il en découle que les arguments du requérant tirés d'un prétendu décalage entre son grade et ses fonctions ne sauraient être examinés et doivent être rejetés en tant qu'irrecevables.

31. Le Tribunal souligne qu'en vertu de la jurisprudence pertinente, une interprétation délibérée et constante qu'une organisation donne pendant de nombreuses années d'une disposition statutaire peut créer une pratique administrative qui s'impose en tant que partie intégrante de la politique du personnel et qui doit s'appliquer à tous les fonctionnaires se trouvant dans une situation identique en droit et en fait. Cette opinion trouve son fondement dans les principes généraux du droit selon lesquels une organisation internationale doit agir de bonne foi et traiter, dans sa politique du personnel, ses agents selon des critères objectifs (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), [jugement n° 1125](#), considérant 8).

32. En l'espèce, l'Administration a interprété les dispositions pertinentes, à savoir l'article 340.4 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois et l'article 440.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction applicable *mutatis mutandis* (voir paragraphes 12 et 13), de sorte que seules les tâches exercées par les agents aux grades B5 et B6 sont considérées comme analogues aux tâches exercées dans la catégorie A, aux fins du calcul des six années requises pour permettre une nomination au grade A2. En appliquant les dispositions précitées de la sorte, l'Administration s'est contentée d'interpréter ces dispositions de manière particulière dans le cadre du champ d'application du pouvoir discrétionnaire qui lui revient.

33. Le Tribunal rappelle à ce sujet que la détermination du grade d'un agent – que celle-ci soit la conséquence d'un recrutement, d'une promotion ou, comme dans le cas d'espèce, d'un changement de catégories – est un domaine dans lequel la Secrétaire Générale dispose d'un pouvoir discrétionnaire (voir *mutatis mutandis*, Commission de recours du Conseil de l'Europe (CRCE), recours n° 146/1986, [sentence du 3 août 1987, Brown \(I\) c/ Secrétaire Général](#), paragraphes 52 à 53 ; Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE), recours n° 240/1997, [sentence du 23 avril 1998, Van Loon c/ Secrétaire Général](#), paragraphe 31 ; TAOIT, [jugement n° 2490](#), considérant 5). De ce fait, en cas de contestation, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle de l'Administration, cependant il a le devoir de vérifier si la décision contestée a été prise conformément aux dispositions réglementaires ainsi qu'aux principes généraux du droit tels qu'ils s'imposent dans l'ordre juridique des organisations internationales.

34. Le Tribunal observe que la pratique administrative contestée n'est pas contraire au libellé des dispositions pertinentes, puisqu'elle se limite à en clarifier la portée, en précisant les tâches pouvant être considérées comme analogues aux tâches exercées dans la catégorie A afin de déterminer s'il faut nommer un agent au grade A1 ou A2.

35. Quant au caractère constant de la pratique concernée, le Tribunal note que le seul précédent cité par le requérant pour le remettre en cause, celui de P.R. (voir paragraphe 21), n'est pas pertinent. En effet, le cas de P.R. était régi par les normes en vigueur en 2007. Les conditions de nomination au grade A2 qui ont été appliquées à cet agent ont entre-temps évolué et ne sont pas comparables aux conditions qui ont été appliquées au requérant. Le requérant allègue qu'il y aurait d'autres précédents qui démontreraient le caractère non constant de cette pratique. Le Tribunal note toutefois que de simples allégations portant sur l'existence d'autres précédents, sans plus de précision, sont dénuées de toute valeur probante. De telles allégations ne sont pas de nature à mettre en doute le caractère constant de la pratique en cause et ne sauraient suffire à faire peser sur l'Administration l'obligation d'en apporter la preuve.

36. S'agissant de l'argument du requérant tiré du caractère arbitraire de la pratique contestée, le Tribunal considère que la question qu'il convient d'examiner en réponse à ce moyen est si cette pratique repose sur une base objective et raisonnable, et si elle reste cohérente par rapport à l'objectif poursuivi par les normes dont elle permet la mise en œuvre.

37. Le Tribunal note à ce propos que le grade effectivement occupé par les agents représente un critère objectif permettant d'évaluer la nature du travail accompli et le niveau de responsabilité que ceux-ci exercent. Au vu de l'obligation qui incombe à l'Administration de confier aux agents un travail correspondant au niveau hiérarchique qui est le leur (TAOIT, [jugement n° 411](#), considérant 3 ; [jugement n° 809](#), considérant 17 et [jugement n° 2594](#), considérant 14), il apparaît en effet raisonnable de considérer que les tâches exercées par un agent correspondent au grade qu'il détient. L'argument que le requérant évoque pour prouver le contraire et qui tient au fait que le dernier exercice de classification des emplois au Conseil de l'Europe date de l'année 2006 est sans incidence, puisque ce type d'exercice consiste en une évaluation objective des emplois qui dépend des fonctions du poste et non de la façon dont le titulaire s'en acquitte (TAOIT, [jugement n°1647](#), considérant 6 *in fine* ; [jugement n° 1808](#), considérant 7 et [jugement n° 1874](#), considérant 7).

38. Quant à l'argument du requérant tiré d'une prétendue discrimination que la pratique en cause opérerait entre candidats internes et externes (voir paragraphe 20), le Tribunal estime qu'il n'est pas discriminatoire de valoriser les expériences professionnelles des agents changeant de catégorie à la suite d'un concours interne et celles des candidats recrutés à la suite d'un concours externe selon des systèmes différents dans la mesure où la situation des uns et des autres se distinguent de manière objective. Le Tribunal rappelle à cet égard que selon la jurisprudence pertinente, « le fait qu'il est tenu compte des expériences professionnelles [des candidats internes et des candidats externes aux fins de leur classement en échelon à l'issue d'un concours] par le moyen de deux systèmes distincts » n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement « si les deux groupes se distinguent de manière objective et si les deux systèmes sont adaptés aux besoins particuliers de chacun d'eux (...) ». Il en va, notamment, ainsi lorsque les expériences professionnelles acquises par les candidats internes avant leur entrée en service auprès de l'Organisation ont déjà été prises en compte lors de leur recrutement, leurs expériences professionnelles acquises au sein de l'Organisation ayant, au demeurant, également été prises en compte lors de leurs avancements d'échelon ou de leurs promotions (voir, en ce sens, [arrêt du 29 janvier 1985](#) de la Cour de justice des Communautés européennes, Michel/Commission, 273/83, EU:C:1985:31, points 24 à 26).

39. Dès lors, le Tribunal trouve que l'Administration ne commet pas de discrimination lorsque dans le cadre d'un concours interne pour le pourvoi d'un emploi dans une autre catégorie, elle retient le critère du grade pour apprécier le niveau de responsabilité des candidats internes, alors que ce critère ne trouve pas à s'appliquer aux candidats externes lors d'un recrutement.

40. Pour la même raison, le Tribunal estime qu'il n'y a pas discrimination dans le cas d'espèce du fait que l'Administration se limite à prendre en compte les années d'expérience qui déterminent l'éligibilité pour la participation à ce concours, à savoir les années en tant qu'agent permanent, dès lors que les années d'expérience en tant qu'agent temporaire ont déjà été prises en compte lors du recrutement de l'agent concerné. Le Tribunal observe dans ce sens que les années d'expérience du requérant en tant qu'agent temporaire de grade B5 ont été dûment prises en compte au moment de son recrutement au grade B4, puisqu'il a été nommé à l'échelon 6 plutôt qu'à l'échelon 1.

41. Au vu de ce qui précède, le Tribunal parvient à la conclusion qu'en développant la pratique administrative selon laquelle seules les années d'expérience en tant qu'agents permanents de grades B5 et B6 valent en tant qu'années d'expérience dans l'exercice de tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A, l'Administration n'a pas dépassé les limites de son pouvoir discrétionnaire. Il en va de même quant à l'évaluation de l'expérience professionnelle du requérant à l'aune de cette pratique : en ne prenant pas en considération les années d'expérience du requérant en tant qu'agent permanent de grade B4, ainsi que celles qu'il avait acquises en tant qu'agent temporaire de grade B5, l'Administration n'a pas non plus dépassé les limites de son pouvoir discrétionnaire (voir *mutatis mutandis* TACE, recours n° 617/2019, [sentence du 17 décembre 2019](#), *Ubowska c/ Secrétaire Général*, paragraphe 32).

42. À la lumière de ces considérations, le Tribunal juge que le présent recours est en tout point dépourvu de fondement et doit être rejeté.

III. CONCLUSION

43. En conclusion, le présent recours n'est pas fondé et doit être rejeté.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Décide que chaque partie supportera ses propres frais.

Adopté par le Tribunal, réuni à Strasbourg, le 23 janvier 2024, et rendu par écrit selon l'article 22, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le 25 janvier 2024, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

La Présidente du
Tribunal administratif

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ