

Recours n° 745/2024

Z. G.

c/

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

JUGEMENT

22 mars 2024

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assisté de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

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

PROCÉDURE

1. La requérante, Z. G., a introduit son recours le 17 janvier 2024. Le recours a été enregistré le même jour sous le n° 745/2024.
2. Le 19 février 2024, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.
3. Le 23 février 2024, le Tribunal a décidé de renoncer à la tenue d'une audience dans cette affaire, conformément à l'article 15, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

4. La requérante est une agente permanente du Conseil de l'Europe qui a été recrutée au grade B2 le 1er mars 2015. Elle a ensuite été promue au grade B4 le 1er mai 2017 et au grade B5 le 1er mai 2020.
5. À la suite de la publication de l'avis de vacance n° 105/2023, la requérante s'est portée candidate à un concours interne pour un emploi A1/A2/A3. La candidature de la requérante à cet emploi était possible en vertu de l'article 340.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois et de l'article 2, paragraphe 7.2, des mesures transitoires prévues par 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.
6. Par décision du 28 septembre 2023 du Secrétaire Général adjoint agissant par délégation de la Secrétaire Générale, la requérante a été nommée à l'emploi auquel elle avait postulé dans le cadre de l'avis de vacance n° 105/2023, au grade A1, échelon 3, avec effet au 1er novembre 2023.
7. Au début du mois d'octobre 2023, la requérante et la Direction des ressources humaines (DRH) ont échangé des courriels ; à cette occasion, la DRH a expliqué que la décision de nommer la requérante au grade A1 au lieu du grade A2 se fondait sur la pratique constante de l'Organisation. Selon cette pratique, seules les années d'expérience professionnelle acquise au

sein du Conseil de l'Europe aux grades B5 et B6 sont prises en compte dans le calcul du minimum requis de six années d'expérience professionnelle équivalente à la catégorie A pour une nomination au grade A2. Comme l'expérience de la requérante au grade B5 était inférieure à six ans, elle a été nommée au grade A1.

8. Le 25 octobre 2023, la requérante a introduit une réclamation administrative contre la décision du 28 septembre 2023 de la nommer au grade A1 au lieu du grade A2.

9. Le 24 novembre 2023, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation administrative de la requérante dans son intégralité au motif qu'elle était dépourvue de fondement.

10. Le 17 janvier 2024, la requérante a introduit le présent recours.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

11. L'article III du Statut du personnel sur la classification des emplois dispose :

« 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. »

12. Les dispositions des arrêtés relatifs au personnel applicables en l'espèce sont les suivantes :

Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois

Article 340 – Passage entre catégories

« 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.

(...)

340.4 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.

(...)

Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction
Article 440 – Engagement de début de carrière

(...)

440.2 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.

(...)

Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière
Article 550 – Concours internes

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.

(...). »

13. L'article 2, paragraphes 7.1 et 7.2, de 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 est ainsi libellé :

« 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

14. Dans son recours, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision prise le 28 septembre 2023 par le Secrétaire Général adjoint au nom de la Secrétaire Générale de la nommer à compter du 1er novembre 2023 au grade A1, échelon 3, à la suite du concours n° 105/2023, et « *de réexaminer [son] expérience en dehors et au sein de l'organisation en fonction de [ses] attributions et responsabilités et de [lui] octroyer un grade A2 à l'issue de cette nouvelle évaluation* ».

15. La Secrétaire Générale demande pour sa part au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter dans son intégralité.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. La requérante

16. Dans son recours, la requérante soutient que la DRH n'a pas « *véritablement pris en compte [son] expérience professionnelle antérieure au sein et en dehors du Conseil de l'Europe* » en appliquant la pratique selon laquelle, lorsqu'un agent accède à un emploi d'une autre catégorie, seules les années d'expérience acquise en qualité d'agent permanent dans un grade équivalent à celui de l'emploi à pourvoir – c'est-à-dire, dans le cas d'un emploi de

grade A, seules les années d'emploi dans les grades B5 et B6 – sont prises en compte aux fins de la détermination du grade.

17. La requérante fait valoir que la pratique en question n'est pas justifiée par le libellé des dispositions pertinentes, à savoir l'article 340, paragraphe 4, de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois et l'article 440, paragraphe 2, de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, qui s'applique mutatis mutandis.

18. La requérante affirme en outre que, puisque les agents de grade B5 ou B6 peuvent être promus en interne au grade A depuis l'entrée en vigueur du nouveau Statut du personnel le 1er janvier 2023, la pratique antérieure de la DHR, mise en œuvre dans un contexte bien différent, ne peut pas être invoquée dans ce nouveau cadre.

19. La requérante soutient que l'approche suivie par la DHR dans son cas est discriminatoire à l'égard des agents en fonction. Le fait que l'expérience externe qu'ils ont acquise avant de rejoindre le Conseil de l'Europe ne soit pas prise en compte les désavantage par rapport aux candidats externes qui participent à un concours externe pour un emploi de grade A. Elle affirme que le calcul de son expérience pertinente devait commencer à la date à laquelle elle a obtenu son premier diplôme de master, à savoir en 2007.

20. Enfin, la requérante estime que la pratique contestée est arbitraire parce qu'elle ne tient pas compte des attributions, des responsabilités et des fonctions réelles exercées par les agents. Elle fournit des précisions sur ses fonctions au grade B4 à l'appui de son argument selon lequel l'expérience acquise est tout à fait pertinente dans le cadre de son emploi. Elle allègue que le fait que les agents de grades inférieurs soient appelés à exercer des fonctions normalement associées à des grades supérieurs en raison de contraintes budgétaires et qu'aucune reclassification n'ait été effectuée au sein de l'Organisation depuis 2006 sont autant de circonstances qui démontrent que le grade occupé ne peut servir de fondement pour déterminer les nominations aux grades A1 ou A2.

B. La Secrétaire Générale

21. La Secrétaire Générale soutient que la décision contestée a été prise en pleine conformité avec les dispositions, les principes et la pratique administrative établie applicables. Elle estime que les conclusions formulées par le Tribunal dans son jugement rendu sur le recours n° 738/2023 (TACE, jugement du 25 janvier 2024 sur le recours n° 738/2023, *C. A. c/ Secrétaire Générale*), sont pleinement applicables au présent recours, compte tenu de leurs similitudes. Dans ce jugement, le Tribunal a conclu « 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 » (*ibid.*, point 41). Le présent recours doit donc être rejeté pour les mêmes motifs.

22. La Secrétaire Générale fait remarquer que, contrairement aux allégations de la requérante, la possibilité pour les agents de grade B d'être nommés dans la catégorie A existait déjà en vertu du Statut du personnel en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022. Étant donné que le contexte dans lequel cette pratique administrative est appliquée n'a pas changé avec l'entrée en vigueur du nouveau Statut du personnel en janvier 2023, la Secrétaire Générale soutient que

la pratique déjà applicable dans le cadre de l'ancienne réglementation reste totalement pertinente avec le nouveau Statut du personnel.

23. La Secrétaire Générale rappelle qu'en vertu de la pratique susmentionnée, seules les années d'expérience acquise en qualité d'agent permanent – à savoir les années pendant lesquelles l'agent a été employé sur la base d'un contrat à durée indéterminée (CDI), d'un contrat sans date de fin (CSDF) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) – sont prises en compte pour déterminer son grade au moment de sa nomination, dans la mesure où, en vertu de l'article 340 de l'Arrêté du personnel sur la classification des emplois, seules ces années déterminent son droit à participer à un concours interne pour pourvoir un emploi dans une autre catégorie. De plus, en vertu de la pratique en question, seuls les agents ayant acquis six ans d'expérience aux grades B5 et B6 sont considérés comme ayant les six ans d'expérience à un grade équivalent au grade A qu'exige l'article 440, paragraphe 2, de l'Arrêté du personnel sur l'entrée en fonction, applicable *mutatis mutandis* pour une nomination au grade A2.

24. La Secrétaire Générale observe que cette pratique administrative, qui repose sur des critères objectifs, a été sciemment et constamment appliquée par l'Organisation. Elle lie donc l'Organisation et ses agents et peut servir de fondement juridique à une décision telle que celle qui a été prise à l'égard de la requérante.

25. Considérant que la requérante possédait une expérience professionnelle de 3 ans et 6 mois au grade B5, de 3 ans au grade B4 et d'environ 2 ans au grade B2, la Secrétaire Générale maintient qu'elle ne satisfaisait pas à l'exigence de 6 ans d'expérience professionnelle au grade B5 ou B6 requise pour être nommée au grade A2 à la suite de son changement de catégorie. Elle ajoute que le droit de la requérante de participer au concours interne en question étant fondé sur le nombre d'années pendant lesquelles elle avait été employée en qualité d'agente permanente du Conseil de l'Europe et non sur les périodes de travail effectuées en dehors du Conseil de l'Europe, il était pleinement justifié d'exclure les années d'expérience professionnelle acquise en dehors du Conseil de l'Europe pour déterminer son grade.

26. S'agissant des allégations de la requérante selon lesquelles la pratique administrative en question est arbitraire, la Secrétaire Générale souligne que cette pratique se fonde sur l'appréciation objective du fait que les tâches accomplies par les agents des grades B5 et B6 peuvent être considérées comme analogues à celles de la catégorie A, ce qui n'est pas le cas pour les tâches accomplies par les agents des grades B4 et inférieurs.

27. Quant aux allégations de la requérante selon lesquelles cette pratique administrative constitue une discrimination et une inégalité de traitement entre les candidats recrutés à l'issue d'une procédure de recrutement externe et les agents nommés à l'issue d'un concours interne, la Secrétaire Générale renvoie à la conclusion retenue par le Tribunal selon laquelle il n'est pas discriminatoire de valoriser l'expérience professionnelle des candidats internes et externes selon des systèmes différents dans la mesure où les situations des deux groupes se distinguent de manière objective (*ibid.*, point 38, avec des références complémentaires).

28. La Secrétaire Générale conclut, à la lumière des dispositions applicables et de la pratique administrative établie, que la nomination de la requérante au grade A1 à l'issue du concours interne en question est justifiée et conforme au principe de l'égalité de traitement.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

29. La question que le Tribunal doit examiner en l'espèce est de savoir si, dans les présentes circonstances, il était justifié que l'Administration détermine, conformément à la pratique administrative en vigueur, le grade de la requérante lors de son changement de catégorie en prenant en compte uniquement son expérience antérieure acquise au grade B5 et en excluant l'expérience acquise à des postes de grade inférieur et à l'extérieur de l'Organisation.

30. Le Tribunal rappelle qu'il a examiné des arguments similaires dans son jugement rendu dans le cadre du recours n° 738/2023, [cité plus haut](#). Il rappelle que toute allégation d'inadéquation entre les fonctions réellement exercées et le grade occupé devait être soulevée en temps utile devant l'Administration puis, le cas échéant, devant le présent Tribunal (*ibid.*, paragraphe 30).

31. Il rappelle en outre que l'interprétation d'une disposition sciemment et systématiquement donnée par une organisation pendant des années peut devenir un élément contraignant de la politique du personnel, qui doit être appliqué à tous ceux qui se trouvent dans la même situation, en droit et en fait. Ce constat découle des principes généraux selon lesquels une organisation doit faire preuve de bonne foi et formuler sa politique du personnel de manière objective. Ainsi, en interprétant les dispositions pertinentes – 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 – de telle sorte que seules les tâches exercées par les agents des grades B5 et B6 sont considérées comme analogues aux tâches exercées dans la catégorie A, aux fins du calcul des six années requises pour la nomination au grade A2, l'Administration s'est bornée à donner une interprétation particulière de ces dispositions dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire (*ibid.*, points 31 et 32). La pratique administrative contestée n'est pas contraire au libellé des dispositions pertinentes, puisqu'elle se contente d'en clarifier la portée, en précisant les tâches qui peuvent être jugées analogues aux tâches exercées dans la catégorie A pour déterminer s'il convient de nommer un agent au grade A1 ou A2 (*ibid.*, point 34). En outre, la détermination du grade d'un agent – que ce soit à l'issue d'un recrutement, d'une promotion ou d'un changement de catégorie – est un domaine dans lequel la Secrétaire Générale dispose d'un pouvoir discrétionnaire. En conséquence, en cas de litige, le Tribunal ne saurait substituer sa propre appréciation à celle de l'Administration. Il a cependant 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 (*ibid.*, point 33, avec des références complémentaires).

32. S'agissant du caractère arbitraire allégué de la pratique contestée, le Tribunal aborde cette question en examinant si la pratique a un fondement objectif et raisonnable et si elle reste cohérente avec l'objectif poursuivi par la réglementation dont elle permet la mise en œuvre (*ibid.*, point 36). Le Tribunal estime que le grade effectivement occupé par les agents représente un critère objectif d'appréciation de la nature du travail effectué et du niveau de responsabilités exercées par ceux-ci, compte tenu de l'obligation faite à l'Administration de veiller à ce que les agents se voient confier une activité adaptée à leur grade (*ibid.*, point 37, avec des références complémentaires).

33. Quant au moyen tiré de la différence de traitement injustifiée entre les candidats externes et internes, le Tribunal estime qu'il n'est pas discriminatoire de valoriser les expériences professionnelles des agents qui changent de catégorie à la suite d'un concours interne et celles des candidats recrutés à l'issue d'un concours externe selon des systèmes différents dans la

mesure où la situation des uns et des autres se distingue 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 l'expérience professionnelle acquise par les candidats internes avant leur entrée en fonction dans l'Organisation a déjà été prise en compte lors de leur recrutement, leur expérience professionnelle acquise au sein de l'Organisation ayant, au demeurant, également été prise en compte lors de leur avancement d'échelon ou de leur promotion. Dès lors, l'Administration ne commet pas de discrimination lorsque, dans le cadre d'un concours interne organisé pour pourvoir 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 (*ibid.*, points 38 et 39).

34. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'en établissant la pratique administrative selon laquelle seules les années d'expérience acquise en qualité d'agent permanent B5 et B6 sont prises en compte comme autant d'années d'expérience dans l'exercice de fonctions analogues à celles qu'exercent les agents de grade A, l'Administration n'a pas outrepassé les limites de son pouvoir d'appréciation (*ibid.*, point 41). Il en va de même pour l'appréciation de l'expérience professionnelle de la requérante à la lumière de cette pratique : en ne prenant pas en compte les années d'expérience acquise par la requérante en qualité d'agent permanent B4, ainsi que celles qu'elle avait acquises en dehors de l'Organisation, l'Administration n'a pas davantage outrepassé les limites de son pouvoir d'appréciation.

III. CONCLUSION

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

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Dit que chaque partie prendra à sa charge ses propres frais et dépens.

Adopté par le Tribunal à Strasbourg le 20 mars 2024 et rendu par écrit selon l'article 22, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 22 mars 2024, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

Christina OLSEN

La Présidente du
Tribunal administratif

Nina VAJIĆ