CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 616/2019
(Magno LOURENCO AGOSTINHO c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,
Mme Françoise TULKENS,
M. Christos VASSILOPOULOS, Juges**,**

assistés de :

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

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

PROCEDURE

1. Le requérant, M. Magno Lourenco Agostinho, a introduit son recours le 15 mai 2019. Le recours a été enregistré le même jour sous le N° 616/2019.

2. Le 17 juin 2019, le Secrétaire Général en fonction à l'époque a fait parvenir ses observations concernant le recours.

3. Le 8 juillet 2019, le requérant a déposé un mémoire en réplique.

4. Entre temps, le 31 mai 2019, M. Mahir Mushteidzada, agent de l'Organisation, avait fait parvenir une demande d'intervention conformément à l'article 10 du Statut du Tribunal (Annexe XI au Statut du Personnel).

5. Le 7 juin 2019, le Secrétaire Général fit parvenir ses observations par lesquelles il exprima une opinion contraire à ladite intervention. Le requérant ne fit parvenir aucun commentaire.

6. Par une ordonnance du 1er juillet 2019, la Présidente déclara la demande recevable et accorda au demandeur en intervention un délai pour déposer ses observations écrites.

7. Le 30 juillet 2019, l'intervenant a fait parvenir ses observations. Celles-ci ont été communiquées aux parties qui ont été informées qu'elles pouvaient déposer leurs commentaires par écrit ou s'exprimer lors de la procédure orale.

8. L'audience publique dans le recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 23 octobre 2019. Le requérant était représenté par Mme Nathalie Verneau, agente du Conseil de l'Europe, tandis que la Secrétaire Générale était représentée par Mme Sania Ivedi, conseillère juridique au Service du Conseil Juridique et du Droit International Public (Jurisconsulte), assistée de Mmes Ine De Coninck et Léa Boucard, respectivement conseillère et juriste assistante dans le même Service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

9. Le requérant est un agent du Conseil de l'Europe. Il est affecté à la Direction européenne de la qualité du médicament et soins de santé où il travaille comme Chef de la Section Achats avec le grade A2.

10. Le requérant fut recruté une première fois le 1er octobre 2013, par un contrat à durée déterminée d'une durée d'un an assorti d'une période probatoire d'un an. Le contrat visait le pourvoi d'une position et pouvait être renouvelé pour un maximum de cinq années. La procédure de recrutement était régie par l'article 16 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel) qui, à l'époque, gouvernait le recrutement selon la procédure du concours sur titres.

11. A l'approche de l'expiration des cinq années, un avis de concours (n° e100/2017) fut lancé pour pourvoir le poste occupé par le requérant dont la possibilité de prorogation avec le même contrat avait atteint le maximum consenti par la réglementation. Cette procédure de recrutement était régie par l'article 15 (Procédure de recrutement) du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel).

12. L'avis de vacance ne précisait pas s'il s'agissait du pourvoi d'un poste ou d'une position ; cependant, il indiquait qu'il était question d'un contrat à durée déterminée sans toutefois en préciser la durée, ni la possibilité de renouvellement, ni la durée de la période probatoire de la personne qui allait être recrutée. Ces deux dernières informations étaient néanmoins données pour les contrats qui seraient proposés aux personnes placées sur la liste de réserve et qui étaient recrutées pendant la durée de celle-ci.

13. Par un courrier daté du 20 mars 2018, parvenu au requérant le 23 par courriel et le 28 mars en original, la Directrice des ressources humaines adressa au requérant une offre d'emploi de deux années. Le début de la lettre était ainsi rédigé (version originale) :

> « *In accordance with the provisions of Article 11 of the Staff Regulations I am instructed by the Secretary General of the Council of Europe to offer you employment on the following terms.* »

14. Dans ce courrier, il était précisé que ce contrat était soumis au régime de la période probatoire de 24 mois. Il était également précisé qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée et qu'il était susceptible de renouvellement à une ou plusieurs reprises sans qu'une période maximale ne soit indiquée.

15. Le 20e et dernier paragraphe était ainsi rédigé (version originale) :

> *20. Acceptance*
>
> *« If you accept the terms and conditions of this offer of employment please return a copy to [the Director of human Resources] within 10 days having first initialled each page thereof and having added on the final page in your own handwriting the words " Read and agreed having taken note of the Staff Regulations" followed by the date and your signature.*
>
> *This offer shall constitute the initial contract and make the appointment effective.*
>
> *Your current fixed-term contract will end as of 31 March 2018.* »

16. D'après des indications données à l'audience par la représentante du requérant, celui-ci aurait indiqué à son supérieur hiérarchique qu'il estimait qu'il n'avait pas à refaire de période probatoire et qu'il croyait que celui-ci était assez d'accord avec lui puisque, effectivement, il n'avait pas besoin d'être formé de nouveau.

17. Le 29 mars 2018, le requérant biffa, à la page 2 de l'offre, la section du contrat visant la période probatoire et y ajouta la mention « *not applicable* » dûment paraphée. Par la suite, il parapha chaque page de l'offre d'emploi, signa celle-ci à la septième et dernière page après y avoir ajouté le texte cité au paragraphe 15 ci-dessus et retourna ladite offre à la Direction des ressources humaines.

18. Le même jour, le requérant adressa un courriel à l'agente de la Direction des ressources humaines chargée du recrutement pour lui indiquer qu'il avait signé l'offre d'emploi et qu'il l'avait renvoyée par courrier interne. Il ne fit aucune mention au sujet du fait qu'il avait biffé la clause de l'offre d'emploi relative à la période probatoire et qu'il la considérait comme inapplicable à sa situation.

19. Le 9 avril 2018, ladite agente adressa un mail au requérant pour l'informer qu'elle avait reçu l'offre signée.

20. Pendant la procédure contentieuse, la Secrétaire Générale a indiqué que, en cette circonstance, l'agente chargée de la gestion des recrutements ne se rendit pas compte de la modification apportée à l'offre d'emploi.

21. Début mai 2018, le supérieur hiérarchique du requérant informa celui-ci que, pour les besoins de sa période probatoire, il devait lui fixer les objectifs pour son appréciation pendant la période du 1er avril au 30 septembre 2018. Cependant, le requérant manifesta son désaccord, car il estimait ne pas être tenu d'accomplir la période probatoire. Le 3 mai 2018, il adressa un courriel au responsable des ressources humaines de son Service sans toutefois évoquer le fait que, dans son acceptation de l'offre de contrat, il avait biffé la section visant la période probatoire. Ce courriel fut communiqué à la Direction des ressources humaines.

22. Par un courriel du 28 juin 2018, porté à la connaissance du requérant le 20 juillet 2018, ladite Direction répondit qu'une nouvelle période probatoire s'imposait dans sa situation en raison de son nouvel engagement et de son changement de statut contractuel.

23. Le 10 août 2018, le requérant saisit le Secrétaire Général de l'époque d'une réclamation administrative en application de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Après avoir formulé une série de considérations portant entre autres sur la perte de la rémunération et sur le manque à gagner au niveau de sa pension, il contesta le refus de le dispenser d'effectuer une nouvelle période probatoire. Il demanda que la réclamation fût soumise au Comité consultatif du contentieux (article 59, paragraphe 5, du Statut du Personnel).

24. Ledit Comité rendit son avis le 15 février 2019.

D'abord, il rejeta les deux exceptions d'irrecevabilité (tardiveté et défaut d'intérêt à agir) de la réclamation administrative soulevées par le Secrétaire Général. En ce qui concerne plus particulièrement la première d'entre elles, il se fonda sur l'avis qu'il avait rendu dans le recours Bilge Kurt Torun (TACE, recours N° 543/2014 - Bilge Kurt Torun c/ Secrétaire Général, sentence du 6 février 2015, paragraphe 16), pour souligner qu'une même situation peut générer plusieurs décisions faisant grief, susceptibles chacune de faire l'objet d'une réclamation administrative.

Ensuite, à l'unanimité, d'un côté, le Comité exprima l'avis que le Secrétaire Général devrait revenir sur la décision d'imposer au requérant une nouvelle période probatoire et, d'un autre côté, il recommanda à l'Administration de revoir sa pratique d'imposer une nouvelle période probatoire dans le cadre d'un nouveau contrat pour les mêmes fonctions.

25. Le 18 mars 2019, le Secrétaire Général considéra la réclamation administrative comme irrecevable et/ou non fondée et il la rejeta.

26. Le 15 mai 2019, le requérant introduisit le présent recours.

II. LE DROIT PERTINENT

27. Aux termes de l'article 59 (réclamation administrative), paragraphes 1-3 du Statut du Personnel :

Article 59 – Réclamation administrative

« 1. L'agent/e peut saisir le/la Secrétaire Général(e) d'une demande l'invitant à prendre une décision ou une mesure qu'il/elle est tenu/e de prendre à son égard. Lorsque le/la Secrétaire Général(e) n'a pas répondu dans les soixante jours à la demande d'un/e agent/e, ce silence vaut décision implicite de rejet. La demande doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la Directeur/trice des ressources humaines. Le délai de soixante jours court de la date de réception de la demande par le Secrétariat, qui en aura accusé réception.

2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général(e) d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par « acte d'ordre administratif », on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e.

3. La réclamation doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la Directeur/trice des ressources humaines.

a. dans les trente jours à compter de la date de la publication de l'acte en cause, s'il s'agit d'une mesure de caractère général ; ou

b. dans les trente jours à compter de la date de la notification de l'acte en cause, s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel ; ou

c. dans le cas où cet acte n'a été ni publié ni notifié, dans les trente jours à compter de la date à laquelle le réclamant ou la réclamante en aura eu connaissance ; ou

d. dans les trente jours à compter de la date de la décision implicite de rejet prévue au paragraphe 1.

Le/la Directeur/trice des ressources humaines accuse réception de la réclamation.

Dans des cas exceptionnels et pour des motifs dûment justifiés, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent déclarer recevable une réclamation introduite en dehors des délais indiqués ci-dessus. »

28. La matière de la période probatoire est régie par les articles 17 et 18 du Statut du Personnel et par les articles 17-20 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel). Les dispositions du Statut du Personnel se lisent ainsi :

Article 17 – Période probatoire

« 1. La nomination définitive est subordonnée à l'accomplissement, dans des conditions jugées satisfaisantes, d'une période probatoire dont la durée est fixée par le Règlement sur les nominations.

2. Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de deux mois. »

Article 18 – Nomination définitive

« Les contrats d'engagement définitif sont de durée indéterminée ou de durée déterminée selon les conditions fixées par le Règlement sur les nominations sans préjudice des articles 19 et 20 du présent Statut. »

29. Les dispositions pertinentes du Règlement sur les nominations sont ainsi libellées :

Article 17 – La nomination provisoire

« 1. Les agents recrutés conformément aux dispositions des articles 15 et 16 du présent Règlement sur les nominations font l'objet d'une période probatoire de deux ans, durant laquelle ils sont employés sur la base de contrats de durée déterminée.

2. Ce contrat peut être résilié par chacune des parties, moyennant un préavis de deux mois. Si cette période de préavis dépasse la durée du contrat initial, ce contrat doit être prolongé en conséquence.

3. La résiliation du contrat à l'initiative du/de la Secrétaire Général(e) est décidée par lui/ elle sur avis de la Commission. »

Article 18 – La période probatoire

« 1. La période probatoire est un temps d'essai et de formation dont la durée peut être prolongée d'un an dans le cas prévu à l'article 20 alinéa 3.

2. Lorsque la période probatoire a été interrompue pour une raison indépendante de la volonté de l'agent ou de l'agente, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, sur avis de la Commission peuvent la prolonger de la durée de l'interruption.

3. Pendant leur période probatoire, les agents sont affectés à une grande entité administrative ou, successivement, à plusieurs grandes entités administratives. Des tâches correspondant à leur grade leur sont confiées pour leur permettre d'acquérir la formation indispensable, sous le contrôle de leurs supérieurs hiérarchiques. Les agents participent aux activités d'accueil organisées par le Directeur ou la Directrice des ressources humaines pour leur intégration, au cours desquelles ils se familiarisent avec les objectifs, les structures et le fonctionnement du Conseil.

4. Les agents ne peuvent se porter candidats à une compétition interne ni être promus pendant leur période probatoire. »

Article 19 – L'appréciation pendant la période probatoire

« Les conditions dans lesquelles les agents en période probatoire sont appréciés sont fixées par un Arrêté du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale. Les dispositions de l'article 22 du Statut du Personnel s'appliquent *mutatis mutandis* à l'appréciation des agents en période probatoire. »

Article 20 – La nomination à durée indéterminée ou déterminée

« 1. Avant l'expiration de la période probatoire, la Commission procède à l'examen du dossier de l'agent ou de l'agente et notamment des rapports d'appréciation dont il ou elle ont fait l'objet conformément aux dispositions de l'article 19.

2. Si les services de l'agent ou de l'agente donnent satisfaction, la Commission recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale la nomination définitive de la personne intéressée.

3. Si les services de l'agent ou de l'agente donnent lieu à des divergences d'appréciation, la Commission peut, dans des cas exceptionnels, recommander au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale une prolongation de la période probatoire conformément aux dispositions de l'article 18, alinéa 1.

4. Lorsque les services de l'agent ou de l'agente ne donnent pas satisfaction, la Commission recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale de mettre fin à l'engagement en respectant le délai de préavis. La personne concernée sera informée de cette recommandation et aura le droit de soumettre ses observations au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale dans un délai de huit jours ouvrables.

5. La durée initiale d'un contrat de durée déterminée ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans. Le contrat peut être prolongé ou renouvelé une ou plusieurs fois, chaque fois pour une durée maximale de cinq ans. Pour décider de l'opportunité de prolonger un contrat de durée déterminée, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prennent en compte au moins trois critères : le besoin de l'Organisation en compétences, la disponibilité d'un financement et la performance satisfaisante de l'agent ou de l'agente concerné(e). Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent donner des précisions sur l'application de ces critères et définir des critères supplémentaires dans un arrêté.

6. Les agents recrutés dans le cadre du régime de contrats de durée indéterminée se voient offrir un tel contrat au moment de leur nomination définitive.

7. A la suite de leur nomination définitive, un agent ou une agente recruté(e) dans le cadre du régime de contrats de durée déterminée peut se voir offrir un contrat de durée déterminée qui peut être renouvelé conformément aux dispositions de l'alinéa 5. Avant un renouvellement qui aurait pour effet de porter à plus de neuf ans la durée de service de l'agent ou de l'agente au sein de l'Organisation sur la base de contrats de durée déterminée, le Directeur général ou la Directrice générale de l'Administration, après consultation de la grande entité administrative concernée, examine le dossier et recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale soit de prolonger le contrat au-delà de neuf ans, soit d'y mettre un terme.

8. Concernant les agents employés sur la base de contrats de durée déterminée à la suite d'un concours visé à l'article 15B du présent Règlement et nommés à titre définitif, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent décider d'organiser une procédure spéciale d'évaluation formelle pour des profils spécifiques à des grades spécifiques, afin de permettre aux candidats retenus à l'issue de la procédure d'être employés sur la base de contrats de durée indéterminée. »

EN DROIT

30. Le requérant demande l'annulation de la décision de lui imposer une nouvelle période probatoire. Il sollicite aussi d'être rétabli rétroactivement dans ses droits, notamment en ce qui concerne l'acquisition d'échelons et le passage au grade A3.

31. Le requérant demande ensuite de lui accorder une indemnité d'un montant de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi, ainsi que des intérêts de retard au taux légal en ce qui concerne le paiement des parts de traitement et indemnités en retard.

32. De son côté, la Secrétaire Générale invite le Tribunal à déclarer le recours irrecevable et, à titre subsidiaire, mal fondé et à le rejeter.

33. Quant au fond, elle considère que le requérant n'aurait établi dans son chef aucune violation des dispositions réglementaires et statutaires applicables ; dès lors, il ne pourrait pas valablement prétendre avoir subi un quelconque préjudice et sa demande de réparation au titre de son prétendu préjudice moral devra aussi être rejetée.

I. SUR LA RECEVABILITE DU RECOURS

A. La Secrétaire Générale

34. A l'audience, la Secrétaire Générale reprend les arguments développés durant la procédure écrite et soutient que le recours serait irrecevable à double titre : il serait tardif et le requérant n'aurait pas d'intérêt à agir.

1. *Tardiveté*

35. D'après elle, la seule décision contre laquelle le requérant aurait été fondé à se plaindre serait l'offre d'emploi du 20 mars 2018 qui lui avait été adressée le 23 mars 2018 par courriel et qu'il a acceptée le 29 mars 2018. Ce document constituerait le contrat et emporterait nomination.

36. Après avoir développé des arguments qui relèvent plutôt du fond de l'affaire, la Secrétaire Générale soutient que le courriel de la Direction des ressources humaines qui a été communiqué au requérant le 20 juillet 2018 était une simple confirmation des termes et conditions de l'offre d'emploi. Or, une décision purement confirmative d'une décision préalable définitive ne pourrait en aucun cas être considérée comme une nouvelle décision faisant à nouveau courir le délai pour introduire une réclamation administrative.

37. En l'espèce, selon la Secrétaire Générale, c'est l'offre d'emploi proposée au requérant le 23 mars 2018 qui aurait arrêté de manière non équivoque une mesure comportant des effets juridiques affectant ses intérêts et s'imposant obligatoirement à lui. L'offre d'emploi constituerait, dès lors, le seul acte contre lequel il était fondé à se plaindre.

38. Pour la Secrétaire Générale, il découle de tous ces éléments que la réclamation administrative introduite par le requérant le 10 août 2018, soit bien après le délai de trente jours qui a commencé à courir dès le 23 mars 2018 ou, au plus tard, à la date de conclusion du contrat, à savoir le 29 mars 2018, serait tardive et le présent recours serait, à ce titre, irrecevable pour tardiveté.

2. *Défaut d'intérêt à agir*

39. Selon la Secrétaire Générale, le recours serait irrecevable aussi pour défaut d'intérêt à agir dans la mesure où le requérant avait donné son accord, sans contrainte, à l'acte qui aurait pu lui faire grief. Sur ce point, il invoque la jurisprudence administrative internationale qui, dans de telles circonstances, déclare l'irrecevabilité du recours (TAOIT, jugement n° 1396 du 1er février 1995, considérant 7) ainsi que celle du Tribunal

(TACE, recours n° 392/2007, A. D. c/ Secrétaire Général, sentence du 29 janvier 2008, paragraphes 39 et 40).

40. Pour la Secrétaire Générale, le requérant était parfaitement informé du fait que son nouvel engagement serait soumis à l'accomplissement d'une nouvelle période probatoire. Or, le requérant, qui a commencé à exercer son activité dans le cadre de son nouvel engagement, ne pourrait pas revenir sur son acceptation de l'offre d'emploi sauf à violer le principe de bonne foi, comme l'a confirmé le Tribunal Administratif de l'OIT dans son jugement n° 545 du 30 mars 1983 (considérant 3).

41. Par conséquent, le présent recours serait irrecevable pour l'ensemble de ces raisons.

B. Le requérant

42. Dans ses moyens de recours, tout d'abord, le requérant précise qu'il ne remet pas en cause le contrat qui le lie à l'Organisation et qu'il a signé le 29 mars 2018, mais la décision de la Direction des ressources humaines de lui imposer une deuxième période probatoire découlant du refus de reconnaître la « réserve » qu'il avait émise au moment de la signature du contrat. Selon lui, le second contrat ne serait que la continuation du premier contrat et, de ce fait, l'imposition d'une nouvelle période probatoire serait abusive. D'après le requérant, ce refus aurait pris la forme du courriel du 28 juin 2018 qui lui a été notifié le 20 juillet 2018.

43. Le requérant ajoute que l'objet de son recours est bien de contester une disposition qui figurait sur l'offre d'emploi qui lui avait été soumise pour signature. Selon lui, en signant cette offre, il aurait émis une réserve claire et explicite par laquelle il refusait que cette disposition fasse partie intégrante de son contrat.

44. Le requérant rappelle que la notion de réserve a été reconnue et explicitée dans la Convention de Vienne de 1969 sur le droit des traités, en son article 2 lettre d) qui énonce que :

> « d) L'expression « réserve » s'entend d'une déclaration unilatérale, quel que soit son libellé ou sa désignation, faite par un Etat quand il signe, ratifie, accepte ou approuve un traité ou y adhère, par laquelle il vise à exclure ou à modifier l'effet juridique de certaines dispositions du traité dans leur application à cet Etat ».

45. En outre, selon lui, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que, dans le cadre de l'établissement des contrats de ses agents, l'Organisation prend en compte la possibilité qu'ont ces derniers d'émettre une réserve lors de la signature de leur contrat (TACE, recours N° 533/2012 - Ellen Penninckx c/ Secrétaire Général, sentence du12 avril 2013, paragraphe 46). Cette option serait donc tout à fait connue de la Direction des ressources humaines.

46. Le requérant met en exergue que toute personne feuilletant le contrat verrait immédiatement qu'un paragraphe avait été barré dans sa totalité et il était accompagné de l'inscription très lisible *« Not applicable »*. Or, selon lui, il est du devoir des agents de la

Direction des ressources humaines de vérifier la validité des documents qui leur sont soumis.

47. Dès lors que la Direction des ressources humaines n'a pas contesté la mention *« Not applicable »* qu'il avait mise sur le contrat, le requérant estime qu'il pouvait légitimement penser que cette réserve avait été acceptée. Il ajoute que la Direction des ressources humaines ne pourrait se prévaloir de la non-existence d'une réserve au seul motif qu'elle n'a pas examiné le contrat qui lui avait été retourné.

48. Le requérant considère qu'il a exercé son droit d'émettre une réserve lors de la signature de l'offre d'emploi et que l'unique décision s'y opposant date du 20 juillet 2018. A ce titre, cette décision lui ferait grief. En déposant une réclamation administrative le 10 août 2018, il aurait respecté le délai imposé par la réglementation interne.

49. Dans sa réponse aux observations écrites du Secrétaire Général, en ce qui concerne l'exception de tardiveté, le requérant réitère d'abord que la date à partir de laquelle il pouvait introduire une réclamation administrative serait le 20 juillet 2018 ; ensuite, il soutient que la jurisprudence citée par la Secrétaire Générale ne pourrait pas être invoquée en l'espèce ; enfin, il rappelle que, selon l'avis du Comité consultatif du contentieux, une même situation peut générer plusieurs décisions faisant grief et que chacune d'entre elles serait susceptible de faire l'objet d'une réclamation administrative.

50. Le requérant ne fait aucun commentaire quant à la seconde exception visant le défaut d'intérêt à agir.

51. En conclusion, il demande au Tribunal de déclarer son recours recevable.

C. Le tiers intervenant

52. Le Tiers intervenant ne soumet aucun argument au sujet de la recevabilité.

D. L'appréciation du Tribunal

53. Le Tribunal note que, pour se prononcer sur les deux exceptions d'irrecevabilité, il doit déterminer d'abord quel est l'acte d'ordre administratif faisant grief au requérant aux termes du paragraphe 2 de l'article 59 du Statut du Personnel et le moment auquel celui-ci a été adopté afin de contrôler si la réclamation administrative a été introduite dans le délai de trente jours prévu à la lettre b. du paragraphe 3 du même article.

54. Au sujet de la première exception visant la tardiveté de la réclamation administrative, le Tribunal constate que, selon la Secrétaire Générale, l'acte faisant grief au requérant serait le courrier du 20 mars 2018 de la Directrice des ressources humaines. De ce fait, le requérant aurait dû introduire sa réclamation administrative au plus tard dans un délai de trente jours à compter du 29 mars 2018, jour au cours duquel il a signé son acceptation de l'offre. Pour la Secrétaire Générale, aucune importance ne pourrait être donnée au fait que le requérant avait biffé le passage concernant la période

probatoire, car il ne pouvait pas, en agissant ainsi, changer le contrat déjà signé par la Directrice des ressources humaines.

55. De son côté, le requérant affirme que le seul acte qui lui fait grief est le refus de biffer le passage concernant la période probatoire. Dès lors, l'acte lui faisant grief serait le courriel du 28 juin 2018 dont il n'a eu connaissance que le 20 juillet 2018 (paragraphe 22 ci-dessus) et c'est à compter de cette date que commence à courir le délai de trente jours en question.

56. Pour sa part, le Tribunal estime que l'acte faisant grief au requérant aux termes de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel est l'offre d'emploi datée du 20 mars 2018.

57. Par son recours, le requérant demande, en substance, la modification du contrat conclu avec l'Organisation le 29 mars 2018, à la suite du contrat du 1er octobre 2013, pour autant que celui-ci lui impose une période probatoire, ce qui l'empêcherait de pouvoir tirer bénéfice de ses droits prévus par le Statut du Personnel concernant l'évolution de sa carrière (échelons et grade).

58. Par une série d'arguments, le requérant soutient, quant au fond du recours, que le second contrat n'est que la continuation du premier contrat et que, de ce fait, l'obligation d'une nouvelle période probatoire dans le cadre de son second contrat serait abusive. Il note qu'il avait émis une réserve relative à ce sujet au moment de la signature du contrat qui n'a pas été prise en compte (paragraphe 42 ci-dessus). La partie défenderesse excipe de l'irrecevabilité du recours pour deux motifs (paragraphes 34 et ss. ci-dessus).

59. Le Tribunal observe que l'Organisation a transmis le contrat, signé au préalable par ses soins, le 20 mars 2018 au requérant et que ce dernier l'a signé le 29 mars 2018. Lors de sa signature, le requérant a indiqué sur la septième et dernière page du contrat *« read and agreed having taken note of the Staff Regulations »* conformément aux instructions données par le service qui lui avait transmis le contrat. Dans le même contrat, cependant, le requérant a biffé la clause n°7 relative à l'application d'une période probatoire en apposant la mention *« not applicable »*.

60. Le Tribunal conclut de ce qui précède que, avec la mention « *not applicable* » et le fait d'avoir biffé la clause n°7 du contrat du 29 mars 2018, le requérant a en réalité voulu proposer à l'Organisation une modification dudit contrat pour autant que celui-ci prévoit une période probatoire.

61. Sur ce point, le requérant fait valoir, en premier lieu, qu'il a adressé un courriel au service compétent indiquant qu'il avait signé le contrat et l'avait envoyé par courrier interne. Par courriel du 9 avril 2018, le service a accusé réception de son contrat signé et n'a pas réagi à sa demande de modification. Or, pour le requérant, l'absence de réaction, depuis le 9 avril 2018, de la part de la défenderesse à la réception du contrat signé vaudrait décision implicite d'acceptation de la modification proposée. Partant, l'application ultérieure des règles du Statut du Personnel concernant l'application d'une nouvelle

période probatoire (en vertu de l'article 17 du Statut du Personnel) par le biais du courriel du 28 juin 2018, dont il a eu connaissance le 20 juillet 2018 (paragraphe 22 ci-dessus), constituerait l'acte lui faisant grief et il l'a contesté dans les délais prescrits par la réglementation conformément aux dispositions de la procédure précontentieuse. Pour appuyer son affirmation, le requérant met en exergue qu'il a introduit le 10 août 2018 une réclamation administrative en application de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Cette réclamation aurait donc ouvert la phase précontentieuse et a abouti à la saisine du Tribunal dans le cadre du présent recours.

62. Or, pour le Tribunal, il importe de rappeler que le Statut du Personnel ne prévoit pas que le silence gardé par l'Administration en ce qui concerne les dispositions régissant les contrats offerts par l'Organisation vaut acceptation d'une demande formulée par un agent postérieurement à la signature du contrat offert par l'Administration. Par ailleurs, le requérant avance son argument à cet égard, sans se référer à un texte applicable ou se prévaloir d'une disposition précise du Statut du Personnel. En revanche, le Tribunal rappelle que, par exemple, dans la matière des demandes administratives visée au paragraphe 1 de l'article 59 du Statut du Personnel, le silence gardé par l'Administration pour une période déterminée vaut décision implicite de rejet et non d'acceptation (paragraphe 27 ci-dessus).

63. Partant, il convient de rejeter l'argument du requérant selon lequel l'Administration aurait tacitement accepté la demande du requérant. Le Tribunal rappelle que la modification d'un contrat de travail établi selon les conditions prévues par le Statut du Personnel doit obéir aux règles prévues. Dès lors, aucun grief tiré d'une prétendue acceptation tacite de la modification d'un contrat de travail régi par le Statut du Personnel ne saurait être valablement soutenu en l'espèce.

64. Le requérant prétend, en second lieu, que l'Administration n'aurait pas prêté l'attention requise lorsqu'il lui a retourné son contrat alors qu'il avait introduit, de manière claire et sans ambiguïté, une réserve quant à l'application d'une clause de son contrat. De ce point de vue, le requérant se plaint d'une méconnaissance du principe de bonne administration.

65. D'emblée, le Tribunal n'estime pas inutile de noter que le requérant a qualifié à tort son procédé de « réserve » alors qu'il visait à modifier unilatéralement les termes du contrat déjà dûment signé par l'Organisation.

66. Dans ce sens, le Tribunal est de l'opinion que, dans le cas d'espèce, l'action du requérant aurait pu constituer une proposition de modification des termes du contrat qui devait lier les deux parties si le requérant, en application du principe de bonne foi, avait entamé des discussions à ce sujet avec les agents responsables de la Direction des ressources humaines.

67. Or, une telle proposition de modification a comme conséquence que l'acte auquel elle se réfère ne devient définitif que lorsque l'autre partie l'accepte explicitement. Une

acceptation implicite, comme suggéré par le requérant dans la présente affaire, ne pourrait pas être prise en compte pour deux raisons.

68. D'abord, parce qu'il s'agissait d'une offre d'emploi écrite ayant vocation à devenir « *the initial contract* » et à rendre « *the appointment effective* » (paragraphe 15 ci-dessus). Dès lors, toute modification ne pouvait être apportée que par une réécriture de l'offre ou par un avenant. Ensuite, parce que l'offre d'emploi émanait de la Directrice des ressources humaines ; dès lors, une éventuelle acceptation ne pouvait que venir d'elle-même.

69. Même si l'offre était personnalisée dans sa rédaction, il n'en demeure pas moins qu'elle constituait une sorte de catalogue de conditions générales qui étaient à accepter ou à refuser en toto mais de toute façon à ne pas changer par la modification unilatérale du texte. Certes, il appartenait au requérant, dans l'exercice de son pouvoir contractuel, de faire part à l'Organisation, avant sa signature de l'offre, de son désaccord quant à l'inclusion de la clause visant la période probatoire mais il ne lui appartenait pas de la mettre en discussion selon la manière dont il l'a fait.

70. Quant au grief visant la prétendue violation du principe de bonne administration, le Tribunal rappelle que c'est précisément dans le but d'éviter des négligences susceptibles de porter préjudice aux agents concernés que le Statut du Personnel confère le droit à un agent qui s'estime avoir été lésé par un acte de l'Organisation d'introduire une réclamation administrative contre cet acte. Celle-ci est examinée par les services compétents au cours d'une phase précontentieuse et, en cas d'un rejet de la réclamation administrative par l'Administration, l'agent a le droit de pouvoir le contester devant le Tribunal pour préserver ses droits. Il s'ensuit, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence du Tribunal (voir recours 462/2009 et 533/2012), que l'expression d'une réserve relative à la modification d'un contrat offert par l'Organisation doit être formalisée dans une réclamation administrative.

71. Certes, il est malheureux que la personne de la Direction des ressources humaines qui a reçu l'offre signée par le requérant ait agi d'une manière qui laisse à penser qu'elle n'a pas examiné toutes les pages de l'offre qui devaient être paraphées par le requérant. Il n'en demeure pas moins qu'une telle omission ne suffirait pas en soi à modifier le contrat et que dans ces contacts avec cette personne, le requérant aurait dû manifester de manière plus claire son désaccord quant à la clause visant la période probatoire.

72. Or, il est constant que, contrairement à ce qui a été le cas dans des situations similaires, le requérant n'a pas formulé une réclamation administrative dans le délai requis par le Statut du Personnel visant à contester l'introduction de cette clause dans le contrat proposé par l'Organisation.

73. Dès lors, le délai pour introduire une éventuelle réclamation administrative commençait à courir au plus tard à la date d'acceptation de l'offre, à savoir le 29 mars 2018.

74. Par ailleurs, force est de constater que le requérant a, par son attitude, provoqué une certaine confusion. En signant le contrat offert et en apposant la formule *« read and agreed*

having taken note of the Staff Regulations », le requérant a certes repris les termes exacts suggérés par le service compétent dans le courrier de transmission de son contrat. Cependant, lorsque le requérant a transmis son contrat au service compétent le même jour (le 29 mars 2018), il n'a pas expressément mentionné qu'il avait proposé une modification.

75. A cet égard, le Tribunal précise que les arguments du requérant sont, dans une certaine mesure, contradictoires. En effet, d'une part, il prétend que l'Administration aurait accepté implicitement sa demande et, d'autre part, il admet qu'il n'a pas formellement insisté auprès de l'Administration pour la non application de la période probatoire. En réalité, le requérant n'a pas introduit une réclamation administrative dans le délai prescrit par le Statut du Personnel contre l'application d'une clause de son contrat. Ainsi, pour remédier à cette omission, après une remarque formulée en des termes peu clairs, il a par la suite contesté la même clause mais en dehors du délai prévus par le Statut du Personnel pour introduire une réclamation administrative.

76. Le Tribunal estime nécessaire de rappeler que l'introduction d'une réclamation administrative dans les conditions prévues par le Statut du Personnel permet de préserver la sécurité juridique et d'assurer le principe de l'égalité de traitement entre le personnel dans ses relations contractuelles qui, contrairement à ce que laisse entendre la position du requérant, ne sont pas laissées à la seule appréciation des parties mais sont régies par les règles spécifiques prévues par le Statut du Personnel.

77. Il s'ensuit que l'exception de la Secrétaire Générale est fondée et la réclamation administrative du 10 août 2018 doit être déclarée comme étant tardive.

78. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal n'a pas besoin de statuer sur la seconde exception d'irrecevabilité (paragraphes 39-41 ci-dessus) qui en substance se superpose à la première, et il ne peut connaître du bien-fondé du recours.

79. Il appartiendra à la Secrétaire Générale d'apprécier dans le cas d'espèce si, en considération des éléments de fait du présent recours, elle souhaite faire usage de son pouvoir discrétionnaire pour réduire la durée de la période probatoire.

II. CONCLUSION

80. En conclusion, le recours doit être déclaré irrecevable.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours N° 616/2019 irrecevable et le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 10 décembre 2019, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le 17 décembre 2019, le texte français faisant foi.

Le Greffier du Tribunal Administratif	La Présidente du Tribunal Administratif
S. SANSOTTA	N. VAJIĆ