

CONSEIL DE L'EUROPE ——— ————— COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 474/2011 et 475/2011
(Françoise PRINZ (I) et Alfonso ZARDI (I) c/ Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Georg RESS, Président Suppléant,
M. Angelo CLARIZIA,
M. Hans G. KNITEL, Juges,

assistés de :

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

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

PROCEDURE

1. La première requérante, Mme Françoise Prinz, a introduit son recours le 18 février 2011. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 474/2011.
2. Le deuxième requérant, M. Alfonso Zardi, a introduit son recours le 22 février 2011. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 475/2011.
3. Le 21 mars 2011, les requérants ont déposé chacun un mémoire ampliatif.
4. Le 26 avril 2011, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant les deux recours. Une pièce annexée a été communiquée aux requérants en une version expurgée.
5. Le 6 juin 2011, les requérants ont soumis un mémoire en réplique.
6. Le Président ayant autorisé le Comité du Personnel du Conseil de l'Europe à intervenir dans la procédure (article 10 du Statut du Tribunal), celui-ci a déposé, le 14 juin 2011, des observations écrites.

7. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 23 juin 2011. Les requérants étaient représentés par Me Carine Cohen-Solal, avocate au barreau de Strasbourg, tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Bridget O'Loughlin, Chef Adjoint du Service du Conseil Juridique, assistée de Mmes Maija Junker-Schreckenber et Sania Ivedi, toutes les deux du même Service.

8. A l'issue de l'audience, le Tribunal a décidé que le Secrétaire Général déposerait un certain nombre de documents y compris le compte-rendu du Panel (paragraphe 17 ci-dessous) et que seule une version expurgée de ce document serait communiquée aux requérants.

9. Le 30 juin 2011, le Secrétaire Général a déposé la documentation sollicitée. Cependant, au sujet du compte-rendu précité, il a soumis au Tribunal une demande de réexamen de la décision du Tribunal de communiquer une version expurgée du compte rendu du Panel. Cette demande était ainsi libellée :

« de bien vouloir décider de ne pas divulguer le compte-rendu du Panel, y compris dans une version « expurgée ». Si le Tribunal devait envisager de divulguer, malgré tout, ce compte-rendu aux requérants (ou à leur avocate), le Secrétaire Général estime qu'il serait nécessaire de solliciter, en amont, l'avis du Commissaire à la protection des données, afin de se conformer notamment aux articles 2 et 3 du Règlement du Secrétaire Général du 17 avril 1989 instaurant un système de protection des données pour les fichiers de données à caractère personnel du Conseil de l'Europe. »

10. Le 1^{er} août 2011, le Tribunal a demandé aux requérants, d'une part, de prendre position sur cette demande de réexamen de la décision visant le compte rendu du Panel et, d'autre part, de soumettre leurs observations quant à l'autre documentation déposée. Leurs commentaires sur le premier point sont parvenus au Tribunal le 12 août 2011 et ceux visant le deuxième point le 19 août 2011.

11. Le Secrétaire Général n'a pas fait parvenir d'observations sur les commentaires des requérants visant le deuxième point.

12. Quant au premier point, le 30 août 2011, le Président, agissant conformément à l'article 42 du règlement du Tribunal, a décidé, après avoir recueilli l'accord des autres juges, de rejeter la demande de réexamen du Secrétaire Général et a communiqué aux requérants une version expurgée du compte rendu du Panel.

13. Le 14 septembre 2011, les requérants ont soumis leurs remarques sur le compte-rendu du Panel.

14. Le 20 septembre 2011, le Secrétaire Général a fait savoir qu'il n'avait pas de commentaires en réponse.

Par la suite, M. Georg Röss, président suppléant, a remplacé, dans l'examen de ces recours, le président Wildhaber, empêché (article 2 du Statut du Tribunal – Annexe XI au Statut du Personnel).

Le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de reprendre la partie de la procédure qui s'était déroulée avant ce remplacement (article 33 du règlement du Tribunal).

EN FAIT

I. LES FAITS DE LA CAUSE (communs aux deux recours)

15. Les requérants sont deux agents permanents du Conseil de l'Europe. Ils sont tous deux de grade A5. Lors des faits litigieux, la requérante était affectée à la Direction générale de l'Administration et de la Logistique tandis que le requérant travaillait à la Direction générale de la Démocratie et des Affaires politiques.

16. En 2010, l'Organisation publia l'avis de vacance N° e46/2010 pour couvrir, selon la procédure de recrutement extérieur, le poste de Directeur/trice du Programme, des Finances et des Services linguistiques (grade A6) de la Direction générale de l'Administration et de la Logistique.

Le titulaire de ce poste, sous la responsabilité du Directeur général de l'Administration et de la Logistique, est responsable des questions liées au programme et aux finances dans l'ensemble de l'Organisation, ainsi que de la supervision du fonctionnement des Services linguistiques.

Selon les termes dudit avis de vacance, en ce qui concerne les compétences professionnelles et techniques, il était précisé, quant à l'expérience professionnelle, qu'il fallait avoir :

« au moins 12 ans d'expérience professionnelle pertinente dans l'un ou plusieurs des domaines suivants : développement de politiques, gestion de programmes, gestion budgétaire et financière ».

L'avis de vacance indiquait que la procédure de recrutement comportait deux étapes : « présélection des candidats et entretiens ». Il précisait qu'il pouvait être demandé aux candidats de passer des tests mais il ne donnait aucune indication quant à la manière dont la présélection serait opérée ni quant aux critères qui seraient employés.

17. Les requérants firent acte de candidature et tous deux furent sélectionnés pour un entretien oral avec un Panel.

18. Cette sélection fut opérée par « les agents compétents de la Direction des Ressources Humaines » qui, selon les indications fournies par le Secrétaire Général dans sa réponse aux réclamations administratives introduites par les requérants, vérifièrent « les critères objectifs de l'avis de vacance (notamment les 12 années d'expérience professionnelle pertinente [...]) » et éliminèrent « les candidatures ne remplissant pas les conditions requises par l'avis de vacance ».

19. Le Panel était composé du Directeur Général de l'Administration, du Directeur des Ressources Humaines et d'une Directrice générale.

20. A l'issue de cet entretien et après que deux candidats (autres que les requérants) sélectionnés par le Panel aient rencontré le Secrétaire Général, celui-ci décida de recruter un candidat autre que les requérants.

21. Le 15 novembre 2010, les requérants en furent informés.

22. Les 28 novembre et 15 décembre 2010, les requérants formèrent une réclamation administrative conformément à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Dans leurs réclamations les deux requérants contestèrent entre autres que le candidat retenu remplissait les conditions prévues par l'avis de vacance pour être nommé au poste en question

23. Les 21 décembre 2010 et 11 janvier 2011, le Secrétaire Général rejeta les deux réclamations administratives comme n'étant pas fondées.

24. Les 18 et 22 février 2011, les requérants introduisirent leurs recours.

II. LES DISPOSITIONS PERTINENTES

25. L'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel est ainsi libellé :

Article 12 – Politique de recrutement

« 1. Le recrutement doit tendre à assurer l'engagement d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité en tenant compte d'une répartition géographique équitable des postes et des fonctions, en conformité avec les décisions pertinentes du Comité des Ministres. En outre, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale veilleront à assurer une répartition équitable des nominations entre les sexes. »

26. L'Annexe II au Statut du Personnel constitue le Règlement sur les nominations.

27. L'article 7 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel) régit la matière de la publicité des vacances de postes ou de fonction. Son paragraphe 4 est libellé ainsi :

Article 7 – Publicité des vacances de poste ou de fonction

« 1. Sauf en ce qui concerne les cas prévus aux articles 5 (alinéas 1bis, 2 et 3), 15 (alinéa 3), 26 (alinéa 1) et 27 et sous réserve des dispositions de l'article 25 du présent Règlement, toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité conformément aux dispositions du présent article.

(...)

4. La publication donne la description du poste vacant ou de la fonction vacante et mentionne les conditions d'admission, les qualifications requises des candidats ainsi que le délai de présentation des candidatures. Le délai de présentation des candidatures ne peut être inférieur à trois semaines en cas de concours interne et à quatre semaines en cas de recrutement extérieur. »

28. L'article 8 dudit Règlement est ainsi libellé :

Article 8 – Candidatures

« Les candidatures ne sont recevables que si elles respectent les conditions fixées dans l’avis de publication. »

29. L’article 9 du même Règlement prévoit la participation de la Commission des Nominations aux procédures de recrutement. Toutefois, le paragraphe 2 de cette disposition précise que ladite Commission intervient dans tous les cas, sauf lorsqu’il s’agit de pourvoir, entre autres, les emplois de grade A6 et A7 qui font l’objet des dispositions de l’article 25 (paragraphe 31 ci-dessous).

30. Aucune information n’a été fournie au Tribunal quant aux textes ou la pratique régissant l’activité du Panel qui a agi en la présente affaire. Il n’a pas été non plus précisé si l’activité d’un tel Panel a un caractère régulier ni si, en l’espèce, le Secrétaire Général avait donné des instructions quant au travail à accomplir par la Direction des Ressources Humaines (qui a présélectionné les candidatures) et par le Panel (qui a procédé aux entretiens).

31. La procédure de recrutement des agents de grade A6 est régie par l’article 25 qui est ainsi libellé :

Article 25 – Procédure de nomination aux grades A6 et A7

« 1. Toute vacance d’emploi de grade A6 ou A7 fait l’objet d’une publication auprès des Représentations permanentes et à l’intérieur du Secrétariat, à moins que, lorsque des circonstances particulières le justifient, le Comité des Ministres n’en décide autrement sur proposition du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale.

2. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale procèdent à la nomination après un échange de vues informel avec le Comité des Ministres, au cours duquel il ou elle font connaître leurs intentions et les raisons de leur choix.

3. S’il s’agit d’un emploi au Secrétariat de l’Assemblée parlementaire, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale informeront également le Bureau de l’Assemblée de leurs intentions dans le cadre d’un échange de vues informel.

4. Les procédures prévues aux alinéas 2 et 3 ci-dessus s’appliquent également aux permutations d’agents de même grade. »

EN DROIT

I. SUR LA JONCTION DES RECOURS

32. Étant donné la connexité des recours N° 474/2011 et 475/2011, le Tribunal Administratif décide leur jonction, en application de l’article 14 de son Règlement intérieur.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

33. Les requérants se penchent d’abord sur la recevabilité de leurs recours et demandent au Tribunal de les déclarer recevables en écartant l’application des dispositions de l’article 59,

paragraphe 2, du Statut du Personnel qui limiteraient de manière abusive leur droit d'accès à un Tribunal. En effet cette disposition prévoit que l'agent qui justifie d'un intérêt direct et actuel peut saisir le Secrétaire Général « 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 ».

34. Quant au fond du recours, les requérants présentent trois moyens de recours identiques. Ils demandent au Tribunal d'annuler la procédure de recrutement ainsi que la décision du Secrétaire Général de nommer un autre candidat.

Selon eux, la procédure de recrutement litigieuse serait irrégulière dans la mesure où le Secrétaire Général a finalement choisi un candidat dont la candidature était irrecevable en ce qu'elle ne respectait pas dès l'origine les conditions mentionnées par l'avis de vacance.

Ensuite, après avoir apporté des éléments de fait concernant son expérience et celle de l'autre candidat finalement nommé, les requérants estiment qu'il y aurait une erreur manifeste d'appréciation dans la mesure où ledit candidat ne posséderait pas des qualités comparables à celles des autres candidats et particulièrement aux leurs.

Enfin, selon les requérants, la décision du Secrétaire Général ne serait pas suffisamment motivée.

35. Les deux requérants réclament chacun un euro symbolique à titre de dommage intérêts pour le préjudice moral subi.

36. En ce qui concerne les frais liés à la présente procédure, les requérants demandent le remboursement d'une somme de 5 000 euros chacun.

37. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer les recours mal fondés et de les rejeter.

38. Les arguments des parties peuvent se résumer ainsi.

A. Les requérants

1. Irrecevabilité de la candidature retenue – violation de l'article 8 du Règlement sur les nominations

39. Selon les requérants, les règles relatives aux procédures de recrutement étaient applicables et devaient être respectées en l'espèce. En se référant au paragraphe 4 de l'article 7 du règlement sur les nominations (paragraphe 27 ci-dessus), les requérants soutiennent que, selon le libellé de l'avis de vacance (paragraphe 16 ci-dessus), les candidats devaient avoir « au moins 12 ans d'expérience professionnelle pertinente dans l'un ou plusieurs des domaines suivants : développement de politiques, gestion de programmes, gestion budgétaire et financière ».

40. Les requérants ajoutent qu'aux termes de l'article 8 du Règlement sur les nominations – qui ne souffre d'aucune exception – « les candidatures ne sont recevables que si elles respectent

les conditions fixées dans l'avis de publication » (paragraphe 28 ci-dessus). Selon eux, la procédure de recrutement serait irrégulière dans la mesure où le Secrétaire Général a choisi un candidat dont la candidature serait irrecevable en ce qu'elle ne respectait pas dès l'origine les conditions mentionnées dans l'avis de vacance.

41. Pour étayer leurs moyens, les requérants développent des considérations quant à l'expérience professionnelle du candidat retenu et arrivent à la conclusion que celui-ci pourrait justifier tout au plus de huit années d'expérience au lieu des douze années requises dans l'avis de vacance.

2. *Erreur manifeste d'appréciation – violation de l'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel*

42. Selon les requérants, la nomination du candidat retenu est par ailleurs entachée d'une erreur manifeste d'appréciation dans la mesure où celui-ci ne possédait pas des qualités comparables à celles d'autres candidats et particulièrement aux leurs.

Après avoir rappelé les termes de l'article 12 du Statut du Personnel, les requérants affirment qu'il appartenait ainsi au Secrétaire Général de choisir le candidat le plus compétent, ce qui n'était manifestement pas le cas en l'espèce.

43. Dans sa réponse à la réclamation administrative, le Secrétaire Général n'a fourni aucune explication objective quant au choix qu'il a fait. Il s'est contenté d'affirmer que le candidat nommé était le meilleur et qu'en tout état de cause il était libre de choisir la méthode qui lui convenait pour effectuer ce choix.

44. Or, selon les requérants, le Secrétaire Général ne peut se retrancher derrière son pouvoir discrétionnaire pour nommer un agent qui ne pouvait en aucun cas accéder à ce poste tel que décrit dans l'avis de vacance. Si le Secrétaire Général bénéficie d'un large pouvoir de nomination, celui-ci ne peut en tout état de cause être arbitraire.

45. Pour eux, il est certain que le Secrétaire Général n'a pas respecté les dispositions du Statut du Personnel relatives à la procédure de recrutement ainsi qu'au respect des conditions mentionnées dans l'avis de vacance, ce qui a eu pour conséquence une inégalité de traitement entre les candidats.

46. Les requérants ajoutent que le Secrétaire Général a ainsi fait fi de toutes conditions et règles pour nommer arbitrairement un agent dont la candidature était, en application de l'avis de vacance n°e46/2010 et de l'article 8 de l'annexe II du Statut du Personnel, irrecevable.

47. Afin d'être tout à fait complets sur ce point et pour éclairer le Tribunal des circonstances dans lesquelles cette nomination est intervenue, les requérants précisent que ce n'est qu'au cours des premiers mois de l'année 2010 que le candidat choisi a été affecté à un poste lui offrant l'occasion d'acquérir une expérience pertinente dans un des domaines de compétence requis par l'avis de vacance, à savoir le poste de Responsable de la planification et coordination du programme intergouvernemental d'activités.

48. Les requérants ajoutent qu'il apparaît par ailleurs que cette nomination (formalisée le 1^{er} mars 2010) a été concrétisée dans des conditions pour le moins inhabituelles (transfert sans affichage de poste de trois agents de grade A5 dont l'ancien titulaire du poste) que le Comité du Personnel n'a pas manqué de contester.

3. *Défaut de motivation*

49. En troisième lieu, les requérants affirment que la décision du Secrétaire Général n'est pas suffisamment motivée en droit et, est ainsi, de ce point de vue, une nouvelle fois contestable. Ils rappellent sur ce point la jurisprudence du Tribunal selon laquelle « motiver de façon suffisante un acte administratif est une exigence dont le respect contribue à assurer, en matière de gestion du personnel, la transparence indispensable » (TACE, recours n° 231-238/1997 - Fuchs et autres, sentence du 29 janvier 1998).

4. *Conclusion*

50. Au regard de tout ce qui précède, les requérants s'estiment fondés à solliciter l'annulation de la procédure de recrutement (avis de vacance n°e46/2010) et, par voie de conséquence, l'annulation de la décision du Secrétaire Général de nommer un autre candidat. Selon eux, une nouvelle procédure de recrutement respectant l'avis de vacance n°e46/2010 devrait être mise en œuvre.

51. Par conséquent, les requérants demandent au Tribunal d'annuler la procédure de recrutement de l'avis de vacance n°e46/2010, ainsi que la décision du Secrétaire Général de nommer un autre candidat. Ils demandent également au Tribunal d'ordonner la mise en œuvre d'une nouvelle procédure de recrutement conformément à l'avis de vacance n°e46/2010.

B. Le Secrétaire Général

52. De son côté, le Secrétaire Général souligne, en réponse aux considérations faites par les requérants quant à la recevabilité des recours (paragraphe 33 ci-dessous), qu'aux termes de l'article 59, paragraphe 8 lettre d), du Statut du Personnel, la procédure de réclamation administrative est ouverte dans les mêmes conditions, *mutatis mutandis*, « aux agents et candidats extérieurs au Conseil de l'Europe admis à participer aux épreuves d'un concours de recrutement, pour autant que la réclamation soit fondée sur une irrégularité dans le déroulement des épreuves du concours ». Il ajoute que, pour lui, il est clair que les recours sont recevables, et que les candidats admis à participer à un concours qui se plaignent d'irrégularités dans le déroulement des épreuves du concours bénéficient du droit d'accès à un tribunal au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

53. En ce qui concerne le fond des recours, le Secrétaire Général se livre d'abord à des remarques préliminaires portant sur son pouvoir de nomination (article 11 du Statut du Personnel) en général et, d'une manière plus spécifique, sur la procédure de pourvoi des postes de grade A6 et A7 qui est régie par l'article 25 du Règlement sur les nominations (paragraphe 31 ci-dessus).

Le Secrétaire Général se penche également sur le cadre dans lequel s'exerce le pouvoir du Tribunal et, en particulier, lorsqu'il a à statuer sur une matière dans laquelle le Secrétaire Général bénéficie d'un large pouvoir discrétionnaire comme, par exemple, dans le cas de nomination de hauts fonctionnaires, matière où le Secrétaire Général bénéficie d'une marge d'appréciation plus étendue que pour d'autres emplois d'un grade moins élevé. Sur ce point le Secrétaire Général rappelle la jurisprudence du Tribunal (TACE, recours n° 170/1992 – Muller-Rappard c/ Secrétaire Général, sentence du 25 septembre 1992, et recours n° 461/2009 – Ramazanova c/ Secrétaire Général, sentence du 18 juin 2010 et la jurisprudence qui y est citée).

54. Ensuite, le Secrétaire Général développe les arguments suivants.

1. *Irrecevabilité de la candidature retenue – violation de l'article 8 du Règlement sur les nominations*

55. En réponse au grief des requérants, le Secrétaire Général affirme d'abord que les requérants se contentent d'invoquer une prétendue irrégularité de la nomination de l'actuel Directeur du Programme, des Finances et des Services linguistiques sans aucunement étayer leurs allégations par des éléments de preuve objectifs. Selon lui, les requérants se limitent à opposer leur propre appréciation de l'expérience professionnelle de l'intéressé à celle du Secrétaire Général, prétendant – sans apporter d'éléments « concrets et matériellement vérifiables », contrairement à leurs dires – que celle-ci ne répond pas à l'avis de vacance n° e46/2010. Le Secrétaire Général met en exergue que le candidat retenu est agent de grade A depuis septembre 1994 avec des niveaux de responsabilité croissants en matière de développement de politiques, de gestion des programmes et de gestion de ressources humaines et financières.

56. Le Secrétaire Général ajoute que, en matière de nomination, il bénéficie du large pouvoir discrétionnaire que les textes et la jurisprudence lui reconnaissent. Selon lui, il est donc en droit de décider, en son âme et conscience et à tout stade de la procédure de nomination, que tel ou tel candidat présente un meilleur profil pour le poste en question. En l'occurrence, il a estimé que le profil du candidat retenu correspondait le mieux aux exigences de l'avis de vacance.

57. Sur ce point, le Secrétaire Général rappelle la jurisprudence du Tribunal (à l'époque appelé Commission de Recours qui a précisé ce qui suit (TACE, recours n° 170/1992 – Muller-Rappard, sentence du 25 septembre 1992, paragraphe 22) :

« 22. Pour ce qui est des qualifications exigées en l'espèce par l'avis de vacance n° 57/91, la Commission relève que certaines d'entre elles revêtent assurément un caractère objectif dans la mesure où elles peuvent faire l'objet d'un contrôle au moyen d'éléments vérifiables. Il en est ainsi de la qualification visant les 'études universitaires complètes, sanctionnées par un diplôme' ainsi que de celles se rapportant aux connaissances linguistiques des candidats. Il en est d'autres, toutefois, qui par leur nature laissent place à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité chargée de leur appréciation. Des qualifications telles que l' 'autorité', l' 'esprit d'initiative', le 'sens élevé des responsabilités', l' 'aptitude à diriger' se rangent bien évidemment dans cette dernière catégorie. Il en est de même de la qualification d'une 'grande expérience professionnelle' dans le domaine des activités visées dans l'Avis de vacance, ainsi que de la 'connaissance approfondie des problèmes de la coopération internationale' ». (Souligné par le Secrétaire Général)

58. Le Secrétaire Général rappelle qu'il a pris sa décision en tenant compte de la recommandation faite par le Panel qu'il avait désigné afin d'évaluer les nombreuses candidatures à ce poste.

59. Le Secrétaire Général signale que, au vu de la bonne qualité *prima facie* des candidatures reçues qui ont été sélectionnées sur la base d'éléments objectifs, il a décidé, comme c'est souvent le cas, de confier une première évaluation de ces différentes candidatures à un Panel composé de hauts dirigeants de l'Organisation connaissant parfaitement à la fois le fonctionnement du Conseil de l'Europe et les besoins du secteur d'activités concerné. Il ajoute qu'il est libre de choisir la méthode qui lui convient pour effectuer son choix en matière de nomination aux grades A6 et A7. En procédant de la sorte, il a agi en bon gestionnaire afin de prendre la décision la plus éclairée possible.

Le Secrétaire Général souligne que le Panel a procédé à l'évaluation des compétences de chaque candidat présélectionné lors d'un entretien individuel, à la lumière de toutes les exigences figurant dans l'avis de vacance n° e46/2010. A l'issue de ces entretiens, le Panel a décidé de recommander au Secrétaire Général deux candidats répondant le mieux aux critères de l'avis de vacance pour un entretien avec lui. Dans son compte-rendu, le Panel a décrit les forces et les faiblesses de chaque candidat, ainsi que les raisons pour lesquelles il recommandait ou ne recommandait pas une candidature. Le Secrétaire Général précise qu'il a reçu ce compte-rendu ainsi que les dossiers de candidature de chaque candidat, et, après les avoir examinés, a décidé de suivre la recommandation du Panel d'avoir un entretien avec les deux candidats désignés. Le Secrétaire Général note qu'il avait donc à sa disposition, lors des entretiens qu'il a menés avec les candidats en cause ainsi que lors de sa prise de décision, les évaluations des candidatures de l'ensemble des candidats telles que portées à sa connaissance par le Panel.

Le Secrétaire Général précise que le candidat choisi possède, à ses yeux, une connaissance approfondie des activités opérationnelles du Conseil de l'Europe et de l'ensemble des secteurs de l'Organisation – élément essentiel notamment pour l'établissement du programme d'activités du Conseil de l'Europe. L'expérience qu'il a acquise, ainsi que sa connaissance fine du travail du Conseil de l'Europe tant au niveau politique, administratif et financier ont déterminé son choix de le nommer Directeur du Programme, des Finances et des Services linguistiques.

Pour ces raisons, le Secrétaire Général estime que le candidat choisi était le candidat dont l'expérience et les qualifications répondaient le mieux tant à l'intégralité des tâches et qualifications mentionnées par l'avis de vacance en question qu'à la nature des secteurs d'activités relevant de la Direction du Programme, des Finances et des Services linguistiques.

2. *Erreur manifeste d'appréciation – violation de l'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel*

60. Selon le Secrétaire Général, aucun élément ne permettrait d'établir que la décision contestée par les requérants serait entachée d'une quelconque erreur d'appréciation. Au contraire, la décision en cause répondrait, d'une part, à l'intérêt bien compris de l'Organisation et, d'autre part, à l'obligation qui incombe au Secrétaire Général de nommer les « agents possédant les plus

hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité » (article 12, paragraphe 1 du Statut du Personnel).

Après avoir souligné le contexte (un grand processus de réforme) dans lequel s'est inscrite la nomination du nouveau Directeur du Programme, des Finances et des Services linguistiques, le Secrétaire Général soutient que la fusion des Services du programme et du budget a rendu beaucoup plus politique le poste de Directeur des Finances et des Services linguistiques – devenu Directeur du Programme, des Finances et des Services linguistiques – qui n'implique de ce fait plus essentiellement un rôle d'expert financier. Le Secrétaire Général ajoute qu'il a choisi le candidat qui correspondait le mieux à cette nouvelle orientation, favorisant le choix d'un agent qui possédait davantage que des compétences purement techniques.

61. Au sujet de l'affirmation des requérants selon laquelle il y aurait eu une inégalité de traitement entre les différents candidats car le Secrétaire Général n'aurait « pas respecté les dispositions du Statut du Personnel relatives à la procédure de recrutement ainsi qu'au respect des conditions mentionnées dans l'avis de vacance », le Secrétaire Général signale que les conditions requises par l'avis de vacance (et notamment les 12 ans d'expérience professionnelle pertinente invoqués par les requérants) ont été vérifiées par les agents compétents de la Direction des Ressources Humaines, qui ont examiné les candidatures et ont proposé d'éliminer celles ne remplissant pas les conditions requises par l'avis de vacance. Leur présélection a ensuite été revue et validée à la fois par la Direction Générale de l'Administration et de la Logistique et par le Cabinet du Secrétaire Général. Le curriculum vitae du candidat choisi démontre amplement qu'il possédait bien les 12 ans d'expérience professionnelle requis, ainsi que l'ensemble des compétences demandées.

Le Secrétaire Général réaffirme que la nomination mise en cause a été effectuée, conformément aux dispositions statutaires et réglementaires en vigueur, sur la base des compétences et des qualifications de chaque candidat ainsi que de l'évaluation comparative de ces éléments pour les candidats ayant participé à cette procédure de compétition.

62. En ce qui concerne la prétendue inégalité de traitement entre les candidats, le Secrétaire général souligne que celle-ci s'analyse, conformément à la jurisprudence du Tribunal Administratif, « en une allégation de parti pris ». Or, selon la jurisprudence du Tribunal « lorsque de telles allégations sont formulées lors d'un recours, il appartient au requérant d'établir de manière déterminante que la décision administrative en vertu de laquelle un autre agent a été nommé au poste auquel il prétendait a été motivée par un parti pris (TANU, jugement n° 312, Roberts c/ Secrétaire Général des Nations Unies) » (CRCE, recours N° 130/185, Fuchs c/ Secrétaire Général, sentence du 10 novembre 1986, paragraphe 55). Cependant, il ressort des recours que les requérants n'apportent aucune preuve de l'existence d'un quelconque parti pris à leur égard.

63. Le Secrétaire Général en déduit que les griefs tirés d'une prétendue inégalité de traitement entre les candidats et d'une violation de l'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel ne sont pas fondés.

3. *Défaut de motivation*

64. Selon le Secrétaire Général, les requérants n'explicitent aucunement leurs allégations, puisqu'ils se contentent d'affirmer que « la décision du Secrétaire Général n'est pas suffisamment motivée en droit et, est ainsi, de ce point de vue, une nouvelle fois contestable ». Pour le Secrétaire Général, il lui est difficile de savoir quelle est la décision visée par les requérants et de quelle manière il aurait manqué à son devoir de motivation.

Le Secrétaire Général fait remarquer que les requérants ont eu connaissance du nom du candidat retenu et, par la suite, dans sa réponse à leur réclamation administrative, il a explicité, dans la limite de la confidentialité de ces informations, les raisons pour lesquelles son choix s'était porté sur le candidat en cause. Sur ce point, le Secrétaire Général renvoie à ses décisions sur les réclamations administratives, qui sont suffisamment motivées en droit.

65. En conclusion, le Secrétaire Général note que s'agissant de la motivation à apporter à une décision, ce qu'il importe de vérifier est que les raisons fournies, quel que soit leur mode de transmission, ont été suffisantes pour permettre à l'intéressé de les contester et de demander une rectification de la décision administrative qui s'y rapporte. La réclamation administrative de la requérante et les arguments qu'elle y a développés démontrent amplement que lesdites raisons étaient suffisantes.

4. *Conclusion*

66. De l'ensemble des considérations qui précèdent, pour le Secrétaire Général il ressort qu'il n'a violé aucun texte réglementaire, ni la pratique ni les principes généraux du droit. Il n'y a pas non plus eu mauvaise appréciation des éléments pertinents, ni conclusions erronées, ni détournement de pouvoir.

67. Au vu de tous ces éléments, le Secrétaire Général conclut à ce qu'il plaise au Tribunal de déclarer les deux recours mal fondés et de les rejeter.

II. LE MEMOIRE DU TIERS INTERVENANT

68. Dans son mémoire, le Comité du Personnel, après avoir rappelé plusieurs circonstances estime que le processus suivi en l'espèce s'apparente fort à une opération de favoritisme destinée à porter le candidat choisi aux fonctions qu'il occupe actuellement, et ce sans se préoccuper de savoir s'il pouvait y avoir un meilleur candidat. Selon le comité du Personnel, le processus décisionnel est jalonné de décisions aussi arbitraires que surprenantes, à la rationalité peu évidente, et où il est bien difficile de retrouver les principes d'égalité et d'objectivité qui sous-tendent le Statut du Personnel et qui, au même titre que l'intérêt supérieur de l'Organisation, devraient guider le Secrétaire Général lorsqu'il s'agit de procéder à une nomination, surtout à haut niveau.

Après avoir indiqué qu'il peut comprendre les doutes exprimés par les requérants quant à la question de savoir si le candidat retenu remplissait bien les conditions exigées dans l'avis de vacance n° e46/2010, notamment la condition d'expérience pertinente et développé d'autres

considérations, le Comité du Personnel exprime l'avis que le processus litigieux s'apparente fort à une opération de favoritisme destinée à porter le candidat retenu aux fonctions qu'il occupe actuellement, et ce sans se préoccuper de savoir s'il pouvait y avoir un meilleur candidat.

69. Le Comité du Personnel rappelle que, selon la jurisprudence constante du Tribunal administratif de l'Organisation Internationale du Travail, tout candidat à un poste a le droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats (voir, notamment, le jugement 1549 du TAOIT, paragraphe 9 in fine). Il estime que tel n'a pas été le cas en l'espèce. Il invite donc le Tribunal à accueillir les demandes des requérants et, en particulier, à annuler la procédure ayant abouti à la nomination du candidat choisi au poste en question et à ordonner au Secrétaire Général d'organiser une nouvelle procédure de recrutement transparente et équitable, de nature à lui permettre de sélectionner objectivement le meilleur candidat pour ce poste, dans l'intérêt de l'Organisation.

III. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Sur la recevabilité

70. Le Tribunal constate d'abord que le Secrétaire Général – qui accepte que l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme s'applique aux candidats qui a) sont admis à participer au concours et qui b) se plaignent d'irrégularités des épreuves du concours – ne conteste pas la recevabilité des présents recours car les requérants répondent aux deux conditions précitées.

De ce fait, le Tribunal n'a pas à se pencher sur la question de la recevabilité des recours comme le lui demandent les requérants.

A fortiori, le Tribunal n'a pas non plus à statuer sur la question de savoir si le droit d'accès à un tribunal peut être invoqué – chose que le Secrétaire Général semble nier – par les agents candidats à un concours externe sans que les deux limitations (« admis à participer aux épreuves d'un concours de recrutement » et « pour autant que la réclamation soit fondée sur une irrégularité dans le déroulement des épreuves du concours ».) citées par le Secrétaire Général jouent un rôle.

71. En effet, le Tribunal constate que ces limitations ont été introduites à l'article 59 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe par sa Résolution CM/Res(2010) 9 du 7 juillet 2010. Selon les indications données dans le document CM(2010) 75 du 4 juin 2010, ce texte a l'origine suivante :

« 16. Le Secrétaire Général propose également d'éclaircir les procédures contentieuses, ainsi que de modifier le Statut du Personnel en ce qui concerne l'accès au Tribunal Administratif dans le cadre de recours concernant les procédures de recrutement externe, en vue de supprimer un traitement différencié qui existe actuellement entre les candidats qui sont déjà agents du Conseil et les candidats extérieurs à l'Organisation. »

Le Tribunal rappelle que cette volonté, manifestée par l'Organisation, de suppression d'un

traitement différencié entre agents et candidats extérieurs semble être la réponse à un constat que le Tribunal avait fait, sous l'empire des textes précédemment en vigueur, selon lequel, sur la base des textes existants, les agents pouvaient introduire un recours dans le cadre d'un contentieux du recrutement tandis que les candidats extérieurs ne pouvaient le faire qu'avec les deux limitations précitées. Le Tribunal avait alors rappelé qu'il appartenait à l'Organisation de prendre les mesures positives qui s'imposaient (TACE, recours N° 250/1999, Schmitt c/ Secrétaire Général, sentence du 9 juin 1999, paragraphe 15-16). Il s'était exprimé ainsi :

15. Le Secrétaire Général a fait remarquer que tous les candidats – internes et extérieurs – doivent bénéficier de la même garantie de recours contentieux et qu'il y aurait une discrimination entre candidats si les agents du Conseil de l'Europe qui participent à une procédure de recrutement extérieur pouvaient attaquer la décision de ne pas les admettre au concours.

16. Le Tribunal en prend acte. Il note toutefois que ladite discrimination ne saurait être éliminée en réduisant les droits statutaires des agents. Il appartient aux instances dirigeantes du Conseil de l'Europe de prendre les mesures positives qui s'imposent. Le Tribunal rappelle que toute personne s'estimant victime d'un acte lui faisant grief a le droit de l'attaquer en justice. Il s'agit là d'un principe général en vigueur dans les Etats membres du Conseil de l'Europe et dont l'importance a été soulignée récemment par la Cour européenne des Droits de l'Homme laquelle a statué que les limitations au « droit à un tribunal » ne « restreignent pas l'accès offert à l'individu d'une manière ou à un point tels que le droit s'en trouve atteint dans sa substance même ». (voir Cour eur. D. H., arrêt Waite et Kennedy du 18 février 1999, à paraître dans Recueil, paragraphe 59).

72. Par la Résolution CM/Res(2010)9 du 7 juillet 2010, l'Organisation ayant choisi d'éliminer la discrimination en question en réduisant les droits des agents plutôt que d'élargir les droits des candidats extérieurs, l'acceptation par le Tribunal de l'argument du Secrétaire Général quant à la recevabilité du cas d'espèce ne saurait être interprétée comme une validation de la modification statutaire introduite le 7 juillet 2010, modification sur laquelle le Tribunal ne pourra statuer que le jour où un recours visant cette question spécifique serait introduit devant le Tribunal même.

B. Sur le fond des recours

73. En ce qui concerne le fond des recours, le Tribunal note ce qui suit au sujet du premier moyen visant la violation de l'article 8 du Règlement sur les nominations.

74. Par ce moyen, les requérants attaquent la décision du Secrétaire Général de prendre en considération la candidature du candidat finalement retenu pour occuper le poste mis en concours.

75. Le Tribunal accepte que, comme il l'a rappelé à plusieurs reprises dans sa jurisprudence, le Secrétaire Général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de nomination et que le Tribunal ne saurait remplacer son appréciation à celle du Secrétaire Général. Il accepte également que cette marge d'appréciation soit plus étendue en matière de nomination de hauts fonctionnaires (grades A6 et A7) pour lesquels des procédures spécifiques ont été prévues. Le Tribunal note cependant que ces postes sont et restent des postes d'agents du Conseil de l'Europe et que partant les règles de recrutement doivent être, dans la mesure du possible, en ligne avec les critères fondamentaux de recrutement au sein de l'Organisation et il ne saurait être question de violer les principes qui doivent régir la matière. Or il est clair que le respect des conditions de

recrutement fixées par un avis de vacances rentre manifestement dans ce domaine qui n'admet pas d'exception.

76. Le Tribunal relève que, en la présente affaire, les requérants ne contestent pas les appréciations que le Secrétaire Général a fait des qualifications du candidat finalement nommé ni de son aptitude à occuper le poste mis en concours. Dès lors il ne saurait être question de se pencher sur cet aspect de l'affaire mais se limiter exclusivement à la question de savoir si la candidature du candidat retenu était ou non recevable.

77. Devant le Tribunal, le Secrétaire Général a affirmé que, selon lui le candidat retenu avait une expérience de 12 années et il s'est évertué à indiquer les raisons qui l'ont amené à cette conclusion. Le Secrétaire Général n'a pas affirmé qu'il estimait que le candidat retenu n'avait pas toute l'expérience nécessaire et qu'il a fait application de la marge discrétionnaire qu'il a en matière de ce genre de recrutement. Dès lors le Tribunal se doit d'examiner si les conclusions auxquelles est parvenu le Secrétaire Général étaient régulières et, dans la négative, si elles étaient néanmoins couvertes par l'étendue de la marge discrétionnaire dont il dispose.

78. Le Tribunal rappelle que, selon les termes de l'avis de vacance, fixés par l'Organisation elle-même, la personne à nommer devait avoir « au moins 12 ans d'expérience professionnelle pertinente dans l'un ou plusieurs des domaines suivants : développement de politiques, gestion de programmes, gestion budgétaire et financière » (paragraphe 16 ci-dessus). De par ce texte, le Secrétaire Général requiert que le candidat à nommer devait répondre à deux conditions indissociables : la durée et le caractère pertinent de l'expérience.

79. Or, sans qu'il soit nécessaire de s'étaler ici sur une appréciation détaillée de la candidature du candidat retenu, le Tribunal constate, sur la base des informations et documents qui lui ont été soumis, que le candidat retenu ne répondait pas à ces deux conditions. En effet, s'il est exact que le candidat retenu pouvait justifier de seize années et demie d'expérience professionnelle – calculées à partir de la date de début du premier emploi à l'expiration du délai pour présenter sa candidature – il n'en demeure pas moins que la période d'expérience pertinente apparaît d'emblée comme plus courte et n'atteint pas la durée de 12 années.

Pendant la procédure devant le Tribunal, aussi bien les requérants que le Tribunal (au cours de l'audience du 23 juin 2011) ont mis l'accent sur la nécessité de préciser la méthode selon laquelle il avait été estimé que le candidat retenu avait été considéré comme ayant « au moins 12 ans d'expérience professionnelle pertinente » dans les domaines requis, compétence professionnelle qui était une des conditions fixées par l'avis de vacance. Le Comité du Personnel dans son mémoire en tant que tiers intervenant a exprimé comprendre les doutes des requérants à ce sujet.

Le Tribunal se doit de constater que, dans ses commentaires écrits et oraux, le Secrétaire Général n'a cependant pas pu – ou voulu – donner des précisions détaillées sur ce point. Le Tribunal ne peut donc que constater que le candidat retenu ne remplissait pas les conditions exigées par l'avis de vacance.

80. Le Tribunal note que, devant lui, le Secrétaire Général, en réponse aux arguments des requérants, a invoqué son pouvoir discrétionnaire, par lequel il a « estimé que le profil du candidat retenu correspondait le mieux aux exigences de l'avis de vacance ». Il a également

précisé qu'il avait pris sa décision en tenant compte de la recommandation faite par le Panel. Il a enfin ajouté qu'il avait considéré que le candidat retenu possédait toutes les compétences et qualifications requises et qu'il estimait que celui-ci était le meilleur pour remplir les fonctions liées au poste. Cependant, il n'a à aucun moment indiqué comment il avait calculé les douze années nécessaires pour que la candidature litigieuse fût retenue. En effet, quant à l'expérience du candidat retenu, le Secrétaire Général a renvoyé le Tribunal à la lecture de l'acte de candidature et a fait le commentaire suivant (paragraphe 37-39 du mémoire – paragraphe 4 ci-dessus) :

« 37. Il convient de relever que l'intéressé a intégré le Conseil de l'Europe en tant qu'administrateur en 1994 et a œuvré dans le domaine intergouvernemental en étant le secrétaire de comités clés. Il a ensuite été nommé Chef du Protocole en 2008, puis Chef du Service du Programme au début de l'année 2010. Son *curriculum vitae* démontre qu'il possède bien les 12 ans d'expérience professionnelle requis.

38. L'intéressé possède, aux yeux du Secrétaire Général, une connaissance approfondie des activités opérationnelles du Conseil de l'Europe et de l'ensemble des secteurs de l'Organisation - élément essentiel notamment pour l'établissement du programme d'activités du Conseil de l'Europe. L'expérience qu'il a acquise, ainsi que sa connaissance fine du travail du Conseil de l'Europe tant au niveau politique, administratif et financier ont déterminé le choix du Secrétaire Général de le nommer Directeur du Programme, des Finances et des Services linguistiques.

39. Les considérations ci-dessus font apparaître que l'intéressé était le candidat dont l'expérience et les qualifications répondaient le mieux, aux yeux du Secrétaire Général, tant à l'intégralité des tâches et qualifications mentionnées par l'avis de vacance en question qu'à la nature des secteurs d'activités relevant de la Direction du Programme, des Finances et des Services linguistiques. Les raisons qui ont guidé le choix du Secrétaire Général ont d'ailleurs été portées par ce dernier à la connaissance du Comité des Ministres, conformément à l'article 25, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations. Le Comité des Ministres n'a formulé aucune critique à ce choix, bien au contraire. »

81. L'audience du 23 juin 2011 (paragraphe 7 ci-dessus) et la lecture des documents déposés par la suite n'ont rien ajouté à ces commentaires.

De l'appréciation de l'ensemble de ces éléments il n'apparaît pas que le candidat retenu avait l'expérience requise par le Secrétaire Général lui-même au moment de la rédaction de l'avis de vacance. Par ailleurs, le Tribunal considère que les conditions – telles que l'expérience professionnelle – qui ont des conséquences sur la recevabilité d'une candidature, devraient être fixées de manière plus précise.

82. Le fait que le Secrétaire Général dispose d'une marge d'appréciation étendue ne l'exemptait pas, devant un faisceau d'éléments laissant penser le contraire, de prouver qu'il n'avait pas dépassé les limites de la marge d'appréciation étendue qui lui revient dans la matière du recrutement des hauts fonctionnaires. De surcroît, comme il a été indiqué plus haut, l'existence d'une pouvoir discrétionnaire ne donne pas droit à ne pas respecter les conditions de recevabilité fixées par l'avis de vacance dont l'appréciation est chose bien différente de l'appréciation des qualifications ou de la capacité à occuper un poste donné. Si tel était le cas, ce genre de décisions ne pourrait être attaqué par le biais de la procédure contentieuse prévue par les articles 59 et 60 du Statut du Personnel.

83. Le Tribunal arrive donc à la conclusion que le candidat retenu n'avait pas les qualifications requises et donc sa candidature était irrecevable aux termes de l'article 8 du règlement sur les nominations. De ce fait, sa nomination doit être annulée.

84. Les requérants ayant demandé l'annulation de « la procédure de recrutement de l'avis de vacance n° e/46/2010 », le Tribunal précise que celle-ci doit être annulée seulement dans la mesure où elle est concernée par l'irrégularité constatée.

85. Au sujet de la demande des requérants au Tribunal de « ordonner la mise en œuvre d'une nouvelle procédure de recrutement conformément à l'avis de vacance n° e46/2010 », le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 60 du Statut du Personnel, il n'a en l'espèce que le pouvoir d'annuler l'acte contesté. Par conséquent il ne peut enjoindre au Secrétaire Général de mettre en œuvre une nouvelle procédure de recrutement. Sur ce point, le Tribunal rappelle sa jurisprudence qui a exclu la possibilité d'avoir un jugement qui vise à obtenir un constat (TACE, anciennement CRCE, recours N 179/1994 – Fuchs c/ Secrétaire Général, sentence du 12 décembre 1994). Pour le Tribunal, il doit en aller de même lorsqu'il est saisi d'une demande ne visant pas à constater un certain comportement mais à imposer un comportement au Secrétaire Général.

86. Selon l'article 60, paragraphe 6, du Statut du Personnel, la tâche de l'exécution des sentences du Tribunal revient au Secrétaire Général. Le moment venu, il lui sera loisible de donner exécution à la présente sentence en décidant du stade de la procédure à partir duquel il faut reprendre ou recommencer la procédure de recrutement et, le cas échéant, avec quels candidats. Si les requérants estiment que la manière dont le Secrétaire Général donne exécution à la présente sentence leur porte préjudice, ils pourront se prévaloir des moyens juridiques à leur disposition et contester cette manière, comme d'autres requérants l'ont fait dans d'autres contentieux.

87. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal n'a pas besoin de se pencher sur les deux autres moyens des requérants visant l'erreur manifeste d'appréciation et le défaut de motivation.

C. Sur la demande de dommages et intérêt et sur les frais de la procédure

88. Chaque requérant demande au Tribunal de lui allouer une somme de un euro symbolique à titre de dommages et intérêts, et de 5 000 euros au titre du remboursement de l'ensemble des frais occasionnés par le présent recours.

89. Le Secrétaire Général estime que les requérants n'ont subi un quelconque préjudice moral et, quant aux frais, il invite le Tribunal à rejeter la demande y relative.

90. En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts, le Tribunal estime que la décision d'annuler l'acte attaqué constitue une satisfaction suffisante. Dès lors, il n'y a pas lieu d'octroyer l'euro symbolique demandé par chaque requérant.

91. Quant aux frais de la procédure, le Tribunal note que les requérants, qui ont eu recours aux services du même conseil, ont déposé des documents identiques et, en plus, les deux cas ont été plaidés en même temps. Le Tribunal considère raisonnable que le Secrétaire Général rembourse la somme de 2 500 euros à chaque requérant (article 11, paragraphe 2, du Statut du Personnel).

D. Conclusion

92. En conclusion, le recours est fondé et la décision attaquée doit être annulée. Le Secrétaire Général doit rembourser à chaque requérant la somme de 2 500 euros.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Ordonne la jonction des recours N° 464/2010 et 465/2010 ;

Déclare les recours fondés et annule la décision attaquée ;

Dit que le Secrétaire Général doit rembourser à chaque requérant la somme de 2 500 euros pour frais et dépens.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 2 novembre 2011, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le 8 décembre 2011, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. RESS