

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 555/2014 et 556/2014 (Geneviève MAYER et Fabrice KELLENS
c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Christos ROZAKIS, Président,
M. Jean WALINE,
M. Rocco Antonio CANGELOSI, Juges,

assistés de :

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

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

PROCEDURE

1. Les deux requérants, Mme Geneviève Mayer et M. Fabrice Kellens, ont introduit leurs recours respectifs le 17 septembre 2014. Le même jour, les deux recours ont été enregistrés sous les N^{os} 555/2014 et 556/2014.
2. Les requérants ayant demandé l'anonymat des recours lors du dépôt de ceux-ci, le 30 septembre 2014 le Président a décidé qu'il n'y avait pas lieu d'accorder l'anonymat en la présente affaire.
3. Le 3 novembre 2014, les requérants ont déposé un mémoire ampliatif commun.
4. Le 3 décembre 2014, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant les deux recours.
5. Le 9 février 2015, les requérants ont soumis un mémoire en réplique commun.
6. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 17 mars 2015. Les requérants étaient représentés par Me Carine

Cohen-Solal, avocate au barreau de Strasbourg, tandis que le Secrétaire Général était représenté par M. Jörg Polakiewicz, Directeur (Jurisconsulte) du Conseil juridique et du droit international public, assisté de Mmes Maija Junker-Schreckenber et Sania Ivedi, administratrices dans le même Service.

7. A l'issue de l'audience le Tribunal a décidé que le Secrétaire Général déposerait trois documents parmi les cinq dont les requérants en sollicitaient le dépôt et la communication.

8. Le 2 avril 2015, le Secrétaire Général a déposé deux pièces de la documentation sollicitée (quant à la troisième, il a indiqué que ce document en réalité n'existait pas) ainsi qu'un autre document de son propre gré.

9. Le 16 avril 2015, le Président, agissant conformément à l'article 42 du Règlement du Tribunal, a décidé, après avoir recueilli l'accord des autres juges, de communiquer aux requérants une copie de la réponse du Secrétaire Général ainsi qu'une version expurgée des documents y annexés.

Le 17 avril 2015, les requérants ont demandé des renseignements sur la partie expurgée des annexes.

10. Le 21 avril 2015, les requérants ont soumis leurs remarques sur les documents expurgés qui leur avaient été communiqués.

11. Le 24 avril 2015, le Secrétaire Général a fait savoir qu'il n'avait pas de commentaires en réponse.

EN FAIT

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

12. Les requérants sont deux agents permanents du Conseil de l'Europe.

La requérante a le grade A5 et, après avoir travaillé plusieurs années au Secrétariat du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT), elle est affectée à un autre service de la Direction générale des droits de l'Homme et de l'Etat de droit.

Le requérant a le grade A4 et est le Secrétaire Exécutif Adjoint du CPT.

13. En 2013, l'Organisation publia l'avis de vacance n° e257/2013 pour couvrir, selon la procédure du recrutement extérieur, le poste de Secrétaire exécutif du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) (grade A6) de la Direction générale des droits de l'Homme et de l'Etat de droit (DGI).

14. Selon les termes dudit avis de vacance, en ce qui concerne les critères d'éligibilité, il était précisé, quant à l'expérience, qu'il fallait avoir une :

« expérience professionnelle, de préférence de 12 ans ou plus, dans un domaine d'activité pertinent ; une expérience concrète de visite ou de travail dans les lieux où des personnes sont privées de liberté par une autorité publique serait un atout ».

15. Quant aux compétences, au sujet des compétences professionnelles et techniques, il était requis une :

« connaissance approfondie des sujets relatifs à la privation de liberté dans les domaines de la justice pénale, de la santé mentale et/ou de l'immigration, avec un accent particulier sur la protection des personnes privées de liberté contre les mauvais traitements ; capacité à établir des faits et des analyses solides dans des situations complexes ; vaste expérience de la gestion des ressources humaines et financières à haut niveau, de préférence dans un contexte international ; capacités de conceptualisation à un niveau stratégique ».

16. Parmi les informations complémentaires, il était précisé que, dans le cadre de sa politique d'égalité des chances, l'Organisation tend à assurer une représentation paritaire des femmes et des hommes employés, par catégorie et par grade. Il était par la suite énoncé que, conformément, à cette politique, la préférence, à égalité de mérites, était donnée au (à la) candidat(e) du sexe sous représenté, sans toutefois que celui-ci soit précisé.

17. Les requérants firent acte de candidature.

18. Selon les indications fournies par le Secrétaire Général, une présélection a été effectuée, dans un premier temps, par la Direction des Ressources Humaines et une liste de candidats remplissant les critères de l'avis de vacance fut établie. Cette liste fut ensuite soumise à l'entité administrative concernée, en l'occurrence la Direction Générale I, pour commentaire et validation. Enfin, la présélection fut soumise au Secrétaire Général qui établit la liste finale des candidats retenus pour l'étape suivante de la procédure de recrutement, à savoir l'évaluation des compétences.

19. Les requérants furent tous deux présélectionnés parmi les cinq candidats qui participèrent aux étapes suivantes de la procédure : une évaluation en ligne par une société extérieure, des évaluations écrites et orales par cette même société et un entretien avec un panel *ad hoc* mis en place par le Secrétaire Général et composé de trois hauts fonctionnaires.

20. Le 4 avril 2014, le requérant fut informé que le Secrétaire Général avait décidé de ne pas le sélectionner pour l'étape suivante de la procédure, à savoir un entretien avec lui-même, assisté de son Directeur de Cabinet.

21. En revanche, le même jour, la requérante fut informée qu'elle avait été sélectionnée, avec deux autres candidats, pour l'étape suivante et fut convoquée à l'entretien avec le Secrétaire Général pour le 7 mai 2014.

Le 4 juin 2014, la requérante fut informée que le Secrétaire Général avait décidé de retenir un autre candidat dont la nomination avait été également annoncée dans l'intranet de l'Organisation le 2 juin 2014.

22. Le 27 juin 2014, les requérants saisirent le Secrétaire Général d'une réclamation administrative conformément à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel.

Dans leurs réclamations, les deux requérants contestèrent la régularité de la procédure de recrutement et par voie de conséquence la nomination d'un autre candidat au motif, notamment, que celui-ci ne remplissait pas tous les critères d'éligibilité (« expérience ») et de compétences (« expériences professionnelles et techniques ») requis par l'avis de vacance.

La requérante contestait également la régularité de la procédure au motif notamment que le Secrétaire Général n'avait pas respecté sa politique d'égalité des chances ni le principe d'égalité de traitement des candidats en raison du recours à deux sociétés d'évaluation différentes, ni même le principe de transparence inhérente aux procédures de recrutement.

23. Le 18 juillet 2014, le Secrétaire Général rejeta les deux réclamations administratives comme n'étant pas fondées.

24. Le 17 septembre 2014, 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 8 dudit Règlement (tel que modifié par la Résolution du Comité des Ministres (2013)59 du 11 décembre 2013, avec effet au 1^{er} janvier 2014) est ainsi libellé :

Article 8 – Candidatures

« Les candidatures ne sont recevables que si elles respectent les conditions fixées dans l'avis de publication et que toutes les informations requises soient fournies. »

28. La procédure de recrutement des agents de haut niveau (grades A6 et A7) de l'Organisation est une procédure différente de la procédure de recrutement « ordinaire ». Elle est régie par l'article 25 du même Règlement qui est, dans sa partie pertinente au cas d'espèce, 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.

(...). »

EN DROIT

I. SUR LA JONCTION DES RECOURS

29. Étant donné la connexité des recours N° 555/2014 et 556/2014, le Tribunal Administratif décide leur jonction, en application de l'article 14 de son Règlement intérieur.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

30. Les requérants demandent au Tribunal d'annuler la procédure de recrutement de l'avis de vacance n° e257/2013, 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 pour pourvoir le poste mis en concours.

31. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours N° 555/2014 partiellement irrecevable et mal fondé ainsi que le recours N° 556/2014 mal fondé et de rejeter les deux recours.

A. Sur l'irrecevabilité partielle du recours N° 555/2014

32. Selon le Secrétaire Général, le moyen de la requérante visant les modalités de l'évaluation des compétences des candidats serait irrecevable pour cause de tardiveté. D'après lui, le délai de trente jours pour le saisir de la réclamation administrative commençait à courir à la réception du courriel du 5 décembre 2013 invitant la requérante à passer l'évaluation des compétences, car, à partir de ce moment elle était parfaitement informée des modalités de cet exercice d'évaluation, notamment du fait que celui-ci comprendrait un entretien individuel avec un consultant extérieur. Le Secrétaire Général a excipé également le défaut d'intérêt à agir.

33. Toutefois, dans son mémoire en réponse et à l'audience la requérante a précisé qu'elle ne maintenait pas les griefs pour lesquels le Secrétaire Général avait excipé de l'irrecevabilité et, par conséquent, cette question était devenue sans objet.

B. Sur le bien-fondé des recours

34. Quant au fond du recours, les requérants présentent deux moyens de recours identiques : non-respect de la procédure de recrutement (article 8 du Règlement sur les nominations –

paragraphe 27 ci-dessus) et non-respect de la politique de recrutement (article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel – paragraphe 25 ci-dessus).

35. La requérante présente en outre deux moyens propres à son recours : non-respect de la politique d'égalité des chances et absence de transparence de la procédure de recrutement.

36. Les arguments des parties peuvent se résumer ainsi.

1. *Arguments communs aux deux recours*

a) Non-respect de la procédure de recrutement (article 8 du Règlement sur les nominations)

37. Les deux requérants affirment qu'au vu de la procédure choisie pour le pourvoi du poste, les règles fixées pour un recrutement extérieur sont applicables en l'espèce et doivent être intégralement respectées. Or, si le Secrétaire Général est bien en droit de décider quel candidat, parmi l'ensemble des candidats, présente selon lui le meilleur profil pour le poste en question, ce candidat doit nécessairement remplir les conditions d'éligibilité et de compétence fixées par l'avis de vacance.

38. Après avoir rappelé les termes de l'article 8 du Règlement sur les nominations (paragraphe 33 ci-dessus), les requérants soutiennent que le candidat nommé « ne possédait pas, au jour de sa candidature ou au jour de sa nomination, ni l'expérience ni les compétences requises par l'avis de vacance ». Ils ajoutent que les fonctions et responsabilités que ledit candidat avait été amenées à occuper manquaient de pertinence au regard des conditions exigées par l'avis de vacance. Dès lors, il ne pouvait pas être présélectionné et, au surplus, nommé par le Secrétaire Général.

39. Par la suite, les requérants insistent sur l'expérience et les compétences professionnelles du candidat nommé ainsi que sur les leurs. Cependant, le Tribunal n'estime pas devoir résumer ici les arguments concernant les requérants dans la mesure où le présent contentieux ne porte pas sur leurs compétences mais sur celles du candidat nommé. D'ailleurs, les requérants sont conscients de l'étendue de ce contentieux.

40. En ce qui concerne ce dernier, selon les requérants, ce candidat n'avait pas d'expérience dans un domaine d'activité pertinent (paragraphe 14 ci-dessus) « étant précisé que par 'domaine d'activité pertinent', il est nécessairement fait référence à l'un des domaines d'activité du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains et dégradants et non pas aux droits de l'homme d'une manière générale ». Ils ajoutent que la lutte contre la torture est un thème tout à fait spécifique des droits de l'homme et, au regard du curriculum vitae du candidat nommé, celui-ci ne disposait d'aucune expérience telle que requise par l'avis de vacance.

41. Au sujet des compétences professionnelles et techniques requises (paragraphe 15 ci-dessus), les requérants affirment que le candidat nommé ne possédait pas ces compétences, et ce quand même ils conçoivent que ces compétences ne doivent pas nécessairement avoir été acquises au sein du Comité contre la torture. De surcroît, l'affirmation du Secrétaire Général

selon laquelle le candidat nommé avait une « connaissance extensive et transversale » en matière de droits de l'homme, pour justifier du respect de cette condition, serait insuffisante.

42. De son côté, le Secrétaire Général se penche d'abord sur l'étendue de son pouvoir discrétionnaire en matière de nomination de hauts fonctionnaires qui s'exerce à la fois sur la décision de nomination et sur la méthode qui lui convient pour effectuer son choix. Il précise que la procédure de nomination à ces postes se démarque des procédures habituelles de nomination et qu'elle est volontairement souple. Il ajoute que la nomination à des postes des grades A7 et A6 se situe au niveau de responsabilité le plus élevé qui soit dans la hiérarchie des emplois ainsi que par l'importance, notamment politique, d'une telle décision de nomination dans la mesure où l'avenir d'un secteur d'activités en dépend.

43. Pour lui, la nature des fonctions et responsabilités exercées par les titulaires de ces postes, la position de ceux-ci dans la hiérarchie du Secrétariat du Conseil de l'Europe justifient l'intérêt légitime qu'a le Secrétaire Général à exiger de ces agents un lien spécial de confiance et de loyauté et de nommer les candidats qu'il estime être les meilleurs, en conformité avec ces exigences. De ce fait, il serait donc en droit de décider quel candidat, parmi l'ensemble des candidats, présente selon lui le meilleur profil pour le poste en question.

44. Le Secrétaire Général rappelle ensuite la jurisprudence du Tribunal Administratif qui a énoncé à plusieurs reprises les principes entourant les pouvoirs du Secrétaire Général en matière de nomination et la marge d'appréciation plus étendue dont il dispose pour les nominations de hauts fonctionnaires de grades A6 et A7 par rapport aux emplois d'un grade moins élevé (TACE (anciennement CRCE, recours N° 170/1992, Muller-Rappard c/ Secrétaire Général, sentence du 25 septembre 1992, paragraphes 16-17).

45. Enfin le Secrétaire Général rappelle la jurisprudence du Tribunal selon laquelle le large pouvoir discrétionnaire qui lui revient ne doit s'analyser nullement comme un pouvoir arbitraire, puisque il reste soumis aux règles en vigueur dans l'Organisation (TACE, N°s 474 et 475/2011, Prinz et Zardi c/ Secrétaire Général, sentence du 8 décembre 2011, paragraphe 75).

46. Ensuite, le Secrétaire Général se penche sur la recevabilité de la candidature du candidat nommé au regard des critères énoncés dans l'avis de vacance.

47. Il précise que cette candidature avait été considérée, à l'instar de celles des requérants, comme figurant parmi les candidatures remplissant le mieux l'ensemble des critères de l'avis de vacance, ce qui lui a permis de figurer dans la liste des candidats présélectionnés. Pour lui, la recevabilité de cette candidature ne fait aucun doute. A cet égard, les allégations des requérants sont tout à fait inexactes et dépourvues de fondement.

48. Au sujet des critères relatifs à l'expérience professionnelle et aux compétences professionnelles et techniques, le Secrétaire Général fait les remarques suivantes.

49. S'agissant du critère relatif à l'expérience, le Secrétaire Général soutient que le candidat retenu a une expérience étendue et transversale, de près de 30 ans, en matière de protection des droits de l'homme. Par ailleurs, bien que cette condition ne soit pas essentielle puisqu'elle est énoncée comme n'étant qu'un atout, le candidat nommé a également une expérience concrète de

visite de lieux de privation de liberté, à travers son expérience passée à la tête d'une organisation non-gouvernementale de défense des droits de l'homme.

Le Secrétaire Général ajoute que l'avis de vacance n'énonce aucunement l'obligation pour les candidats d'avoir une expérience directe au sein du CPT. Pour lui, les allégations des requérants quant au prétendu manque de pertinence de l'expérience exercée par le candidat retenu se résument essentiellement à constater que celui-ci n'a pas d'expérience directe au sein du CPT. Les requérants tentent ainsi d'induire le Tribunal en erreur en interprétant l'avis de vacance dans un sens contraire à ses termes clairs : celui-ci exige une expérience dans un domaine d'activité pertinent et non une expérience préalable au sein du CPT.

Il ne fait aucun doute, aux yeux du Secrétaire Général, que le candidat retenu dispose d'une expérience professionnelle dans un domaine d'activité pertinent, celui de la protection des droits de l'homme. Il ajoute que la connaissance approfondie des sujets relatifs à la privation de liberté, que ce soit dans le domaine de la justice pénale, de la santé mentale ou de l'immigration, peut être acquise dans des domaines et des contextes différents de ceux du CPT.

50. Pour le Secrétaire Général, le candidat retenu dispose également des compétences professionnelles et techniques requises. Le Secrétaire Général détaille les activités qu'il a exercées dans ses postes précédents et affirme qu'il a une connaissance extensive et transversale des droits de l'homme. Il en déduit que, pour l'ensemble de ces éléments, le candidat nommé remplit bien l'ensemble des critères de l'avis de vacance et sa candidature était parfaitement recevable.

b) Non-respect de la politique de recrutement (article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel)

51. Après avoir rappelé les termes de l'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel, selon lesquels « [l]e recrutement doit tendre à assurer l'engagement d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité », les requérants soutiennent que le Secrétaire Général se devait de nommer le candidat justifiant des meilleures qualifications, expériences professionnelles et compétences professionnelles et techniques. Dès lors, selon eux, la nomination litigieuse serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation dans la mesure où le candidat nommé ne possédait pas des qualités comparables à celles des autres candidats, et particulièrement à celles des requérants.

52. Les requérants se penchent ensuite sur l'étendue du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire Général en la matière et soutiennent que ce dernier n'aurait respecté ni les dispositions du Statut du Personnel relatives à la procédure de recrutement ni les conditions mentionnées dans l'avis de vacance, ce qui aurait pour conséquence une inégalité de traitement entre les candidats. Dès lors, il aurait ainsi été fait fi de toutes règles applicables pour nommer arbitrairement un candidat dont la candidature serait tout simplement irrecevable. Les requérants en déduisent qu'il y aurait eu irrespect du principe de bonne foi. Enfin il y aurait eu abus de pouvoir dans la mesure où la mise en œuvre d'une procédure de recrutement ne doit pas avoir pour objet de légitimer la nomination d'un agent qui aurait été pressenti pour le poste mis en compétition. Si tel était le cas, la sélection du « meilleur candidat » serait fictive.

53. De son côté, le Secrétaire Général soutient qu'aucun élément ne permettrait d'établir que la décision litigieuse serait entachée d'une quelconque erreur d'appréciation. Il affirme que son choix se serait porté sur le meilleur candidat conformément à l'article 12 du Statut du Personnel.

Il ajoute qu'il a exercé son pouvoir de décision en prenant en compte l'ensemble des éléments à sa disposition, à savoir les CV des candidats, les résultats des évaluations de compétences, les entretiens avec le Panel ainsi que les entretiens qu'il avait menés avec les candidats.

Le Secrétaire Général affirme que, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, il s'est écarté de la recommandation du Panel *ad hoc* établi aux fins de cette procédure de nomination. A cet égard, il souligne que le rôle du Panel est celui d'un organe consultatif *ad hoc* dont la recommandation ne s'impose pas au Secrétaire Général, lequel conserve la plénitude de son pouvoir de décision et d'appréciation. Ce Panel devait faire bénéficier le Secrétaire Général d'un travail préparatoire. Son rôle était d'évaluer les candidatures afin de recommander au Secrétaire Général les candidats présentant le meilleur profil.

Le Secrétaire Général note que le Panel s'était contenté de recommander un profil qui permettait d'assurer la continuité du travail du CPT, en deçà de l'ambition qu'il souhaitait pour le CPT, organe emblématique du Conseil de l'Europe. Il ajoute qu'à l'issue des entretiens, il a été convaincu par l'excellent profil du candidat retenu et il a ainsi estimé, au terme des différentes étapes de la procédure de recrutement, et en application de son pouvoir discrétionnaire, que le profil de ce candidat correspondait le mieux aux exigences du poste à pourvoir.

2. *Arguments propres au recours N° 555/2014*

54. Pour la requérante, il y aurait eu également non-respect de la politique d'égalité de chances et non-respect du principe de transparence en matière de recrutement.

55. Au sujet du premier moyen, elle soutient que, compte tenu de ses qualifications et de son expérience, le poste mis en compétition aurait dû lui être proposé en lieu et place du candidat nommé. Selon elle, ses qualifications seraient bien supérieures à celles du candidat nommé de la sorte que l'affirmation du Secrétaire Général selon laquelle la candidature du candidat nommé serait au-dessus de celle de la requérante serait erronée. Selon cette dernière, à tout le moins le choix parmi les trois candidats interviewés par le Secrétaire Général aurait dû se porter sur elle conformément à la politique d'égalité des chances.

56. Ensuite, la requérante estime qu'il y aurait absence de transparence parce qu'elle ignore la teneur du compte-rendu du centre d'évaluation la concernant et l'avis général, les recommandations du Panel *ad hoc* et les raisons du choix du Secrétaire Général au sens de l'article 25, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations (paragraphe 28 ci-dessus).

57. En réponse à l'affirmation du Secrétaire Général selon laquelle la requérante aurait pu demander un *feedback* à la Direction des Ressources Humaines, la requérante met en exergue que le Secrétaire Général avait l'opportunité, par le biais de sa réponse à la réclamation administrative, de lui fournir les réponses à ses interrogations.

58. La requérante sollicite donc la communication par le Secrétaire Général, au Tribunal et à elle-même, de cinq pièces de la procédure.

59. De son côté, le Secrétaire Général souligne que dans le cadre de la politique d'égalité des chances, la préférence au sexe sous-représenté ne peut être donnée qu'à égalité de mérites.

60. En ce qui concerne plus précisément la requérante, le Secrétaire Général met en exergue qu'il a considéré que malgré son excellente connaissance du fonctionnement du CPT, sa candidature n'était pas suffisamment convaincante sur plusieurs aspects et ne correspondait pas à l'orientation qu'il voulait donner à ce poste.

61. Partant, la requérante n'étant pas à égalité de mérites avec le candidat nommé, il n'y avait pas lieu de lui donner la préférence.

62. Au sujet du prétendu manque de transparence de la procédure, le Secrétaire Général note que la requérante se plaint d'ignorer la teneur du compte-rendu relatif à l'évaluation de ses compétences, les recommandations du Panel et les raisons du choix du Secrétaire Général. Il ajoute que, selon elle, il aurait pu répondre à ses « interrogations » par le biais de sa réponse à sa réclamation administrative. Or, le Secrétaire Général constate que, dans sa réclamation administrative, la requérante ne demandait pas à obtenir ces éléments, elle se contentait d'alléguer le non-respect du principe de transparence. La requérante ne soulevait pas d'« interrogations » auxquelles le Secrétaire Général était appelé à répondre.

Le Secrétaire Général ajoute que, comme il l'a souligné dans sa réponse à la réclamation administrative de la requérante, la DRH offre un *feedback* à tous les candidats qui le demandent et aurait été prête à fournir des informations à la requérante à cette occasion. Or, il apparaît que la requérante n'a pas demandé à bénéficier d'un *feedback* sur l'une ou l'autre étape de la procédure de recrutement. Dès lors, elle ne saurait se plaindre d'un quelconque manque de transparence.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Sur l'irrecevabilité partielle du recours N° 555/2014

63. Le Tribunal constate que la requérante a retiré les griefs contre lesquels le Secrétaire général avait soulevé l'irrecevabilité partielle du recours. Dès lors, il n'y a pas lieu de statuer sur lesdites exceptions d'irrecevabilité partielle.

B. Sur le fond des recours

64. Le Tribunal se doit de constater en premier lieu que les parties divergent quant à l'interprétation à donner à l'un des critères d'éligibilité des candidats donné pas l'avis de vacance et dont le respect s'impose à tous, y compris le Secrétaire général.

65. Selon les requérants, par expérience professionnelle « dans un domaine d'activité pertinent » (paragraphe 14 ci-dessus), il y a lieu de se référer à une expérience propre à l'activité du CPT ; en revanche, pour le Secrétaire Général, il y a lieu de se référer à une expérience dans

le domaine plus vaste de la protection des droits de l'homme dont l'activité du CPT constitue une branche spécifique.

66. Le Tribunal accepte cette seconde interprétation.

67. En effet, les termes employés dans l'avis de vacance sont suffisamment larges pour rejeter, sur la base de la maxime latine « *ubi lex voluit dixit* », l'interprétation plus restrictive proposée par les requérants.

Au demeurant, l'interprétation proposée par les requérants engendrait à tout le moins un *obiter dictum* – sinon même une *contradictio in terminis* vue la portée différente de simple « atout » qui lui est attribuée – avec la deuxième partie de l'alinéa concernant ce critère d'éligibilité dans la mesure où celle-ci indiquait que « une expérience concrète de visite ou de travail dans les lieux où des personnes sont privées de liberté par une autorité publique serait un atout ». En effet, même en admettant que l'on peut concevoir que le CPT ne limite pas son activité aux seuls lieux où des personnes sont privées de liberté, il n'en demeure pas moins que l'activité de contrôle du CPT s'exerce exclusivement dans des lieux de privation de liberté. L'article 1 de la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants établit que :

« (...) Par le moyen de visites, le Comité examine le traitement des personnes privées de liberté en vue de renforcer, le cas échéant, leur protection contre la torture et les peines ou traitements inhumains ou dégradants. »

Et l'article 2 précise que :

« Chaque Partie autorise la visite, conformément à la présente Convention, de tout lieu relevant de sa juridiction où des personnes sont privées de liberté par une autorité publique. »

68. Enfin, force est de constater que dans la rédaction de ce critère il est indiqué que l'expérience professionnelle requise devait être « dans un » domaine d'activité pertinent. Aux yeux du Tribunal, si l'on avait voulu restreindre la compétence au domaine spécifique propre au CPT on aurait parlé plutôt d'expérience professionnelle « dans le » domaine d'activité pertinent.

69. Dès lors, le Tribunal doit examiner les griefs des requérants en ayant à l'esprit cette interprétation du critère d'éligibilité litigieux. En revanche, le Tribunal n'a pas à se prononcer sur l'opportunité de fixer un critère d'éligibilité aussi étendu face à une activité plus restreinte du CPT. D'ailleurs, les requérants n'allèguent pas devant le tribunal le caractère irrégulier de pareille étendue du critère d'éligibilité.

1. *Arguments communs aux deux recours*

70. Au sujet du grief visant le non-respect de la procédure de recrutement et donc la méconnaissance de l'article 8 du Règlement sur les nominations, il appert que, suite aux considérations du Tribunal ci-dessus quant au critère d'éligibilité, le candidat nommé avait les compétences professionnelles requises et, par conséquent sa candidature était recevable.

Dès lors, le grief n'est pas fondé. Par ailleurs, les requérants n'allèguent pas que le candidat nommé n'avait pas la compétence requise comme le Tribunal vient de l'interpréter.

71. Au sujet du second grief commun aux requérants, le Tribunal a constaté que le Secrétaire Général s'est manifestement écarté des propositions faites par le Panel *ad hoc*.

72. Comme il a été déjà indiqué par le Tribunal (TACE, N° 474 et 475/2011, Prinz et Zardi c/ Secrétaire Général, sentence du 8 décembre 2011, paragraphe 75) :

« 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 est 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. »

73. De ce fait le Tribunal doit se poser deux questions : le Secrétaire Général pouvait-il s'écarter de la recommandation du Panel *ad hoc* et, dans l'affirmative, a-t-il dépassé la marge d'appréciation qui était la sienne en l'espèce ?

74. Au sujet de la première question, le Tribunal se doit de constater qu'il n'est indiqué nulle part que le Secrétaire Général ne peut s'écarter ni des recommandations que le Panel *ad hoc* lui soumet quant au bien-fondé d'une candidature ni quant aux considérations qui amènent le Panel à conclure qu'un candidat est plus apte qu'un autre à occuper le poste mis en concours. Dès lors, si le Secrétaire Général s'en écarte l'on ne saurait conclure qu'il n'a pas respecté les règles imposées par l'article 12 du Statut du Personnel.

75. Le Tribunal est de l'avis qu'il n'y a pas non plus un principe général du droit qui obligerait le Secrétaire Général à suivre l'avis d'un Panel qu'il a lui-même constitué pour lui donner un avis. Certes, le Secrétaire Général a indiqué qu'il n'y avait pas un texte spécifique qui fixait le mandat du Panel et a omis de fournir des éléments de preuves tels que la communication aux membres du Panel de sa décision de les faire participer à la procédure en tant que membres de ce Panel *ad hoc* ou le message de convocation de ces membres. Cependant, les termes des conclusions du Panel sont suffisamment clairs pour conclure, d'une part, qu'il devait soumettre une recommandation et, d'autre part, que même s'il estimait que la requérante se détachait des autres candidats à aucun moment le candidat nommé n'a été manifestement considéré comme inapte à exercer les fonctions rattachées au poste mis en concours.

76. Au sujet de la deuxième question, le Tribunal rappelle que les parties ont évoqué la question des compétences du candidat retenu non seulement sous l'angle de la recevabilité de la candidature mais elles ont aussi plaidé que le Secrétaire Général se devait de nommer le candidat qui justifiait des meilleures qualifications, expériences professionnelles et compétences professionnelles et techniques. Cette deuxième question doit être examinée en ayant à l'esprit qu'un pouvoir discrétionnaire aussi large qu'il soit ne doit pas être arbitraire.

77. Or, rien dans les faits portés à la connaissance du Tribunal ne fait apparaître que, dans son évaluation des candidats, le Secrétaire Général se serait écarté des principes fixés par l'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel. En effet, le Secrétaire Général est parvenu à la conclusion que le candidat nommé était le meilleur même si le Panel *ad hoc* avait été d'un tout autre avis. Cependant, à supposer que les conclusions auxquelles est parvenu le Secrétaire Général étaient erronées, rien ne prouve qu'elles n'étaient néanmoins pas couvertes par l'étendue de la marge discrétionnaire dont il dispose.

78. Le Tribunal note que les requérants ont soutenu qu'il y avait un parti pris en raison de la volonté du Secrétaire Général de nommer à tout prix le candidat qu'il avait choisi. Cependant, rien n'est venu étayer cette affirmation et le fait que le Secrétaire Général se soit écarté considérablement des appréciations faites avant sa décision finale ne prouve pas que celle-ci fût la conséquence d'un parti pris. Le Tribunal note également que le Secrétaire Général, au lieu de demander au Panel *ad hoc* une nouvelle recommandation incluant plusieurs candidats – demande qui aurait été en ligne avec les instructions qu'il venait de donner pour l'avenir – a arrêté lui-même la liste des candidats qu'il allait auditionner. Cependant, cet écart en l'espèce de la procédure qu'il venait d'établir pour l'avenir ne saurait constituer à lui seul la preuve d'un parti pris.

79. Le Tribunal arrive donc à la conclusion que le Secrétaire Général n'a pas dépassé la marge s'appréciation qui était la sienne et, dès lors, ce grief aussi doit être rejeté.

2. *Arguments propres au recours N° 555/2014*

80. Au sujet du non-respect de la politique d'égalité des chances, le Tribunal rappelle que, selon les termes de l'avis de vacance, la préférence était donnée au sexe sous-représenté.

81. Le Tribunal note à titre préliminaire que ledit avis de vacance ne précisait pas quel était le sexe sous-représenté et que, pour sa part, la requérante n'a pas prouvé qu'elle faisait partie du sexe qui est à considérer comme sous-représenté en l'espèce.

82. Quoiqu'il en soit et sans qu'il soit nécessaire de s'arrêter sur la contradiction dans les arguments de la requérante qui affirme être au-dessus du candidat nommé et par la suite demande l'application d'un principe qui s'applique à égalité de mérites, le Tribunal constate qu'il ne peut pas y avoir méconnaissance en l'espèce. En effet, le Secrétaire Général a estimé que la candidature du candidat nommé était supérieure à celle de la requérante. Dès lors, le Tribunal ne voit pas comment on pourrait constater la violation de ce principe. Le fait que le Panel *ad hoc* avait exprimé l'avis que la candidature de la requérante était supérieure à celle du candidat nommé ne permet pas d'arriver à la conclusion contraire.

83. De ce fait, ce grief doit être rejeté.

84. En ce qui concerne le second grief, le Tribunal partage l'opinion du Secrétaire Général selon laquelle la requérante ne peut alléguer la méconnaissance du principe de transparence dans la mesure où elle n'a pas demandé de renseignements lors de la phase administrative antérieure au début de la procédure contentieuse. Le fait que le Secrétaire Général ne lui ait pas donné ces

renseignements, sans y être sollicité, pendant la phase de la réclamation administrative ne saurait constituer un fait de nature à amener le Tribunal à un changement d'opinion.

3. *Remarques finales*

85. Le Tribunal ne peut que se féliciter de la décision du Secrétaire Général de charger un Panel *ad hoc* de lui donner un avis sur les candidatures pour le pourvoi des postes de grade A6/A7 dans l'Organisation, démarche qui n'est pas prévue dans les textes statutaires ni régie par des règles écrites fixées par le Secrétaire Général lui-même.

86. Le Tribunal souhaite néanmoins attirer l'attention de l'Organisation sur l'opportunité de réglementer le pourvoi de ces postes par des règles clairement établies par avance avec un degré suffisant de certitude et de clarté. Le Tribunal est conscient qu'il s'agit là de postes de haut management, soumis à des règles spécifiques, pour lesquels une latitude certaine doit être laissée au Secrétaire Général. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'emplois de l'Organisation et, par conséquent, comme tels ils doivent être pourvus selon des règles et procédures certes stables clairement fixées à l'avance et cela afin d'assurer une bonne administration de l'Organisation (v., *mutatis mutandis*, TACE, recours N° 258/2000 et N° 261/2000 - José-Maria Ballester c/Secrétaire Général, sentence du Tribunal Administratif du 31 janvier 2002, paragraphe 50).

87. Le Tribunal note ensuite que la présente affaire, comme d'autres dont le Tribunal a eu à s'occuper par le passé, a posé le problème de l'accessibilité des requérants à des documents que le Secrétaire Général classe comme confidentiels (sans toutefois préciser la source juridique de cette classification) tandis que les requérants considèrent que la connaissance *in extenso* de ces documents peut se révéler utile pour la défense de leurs intérêts.

88. Sans entrer dans la question de savoir si le représentant du Secrétaire Général, chargé de la défense des intérêts de l'Organisation, a eu connaissance *in extenso* de ces documents avant que le Tribunal en demande la production, le Tribunal estime que l'Organisation aurait intérêt à réglementer la matière de la publicité des documents concernant les décisions en matière de concours de recrutement ou de promotion. En l'absence de pareille réglementation (dont l'application resterait en tout cas soumise au contrôle du Tribunal), le Tribunal se verra contraint de statuer au cas par cas en ayant à l'esprit l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'homme qui fait de l'égalité des armes un principe fondamental du procès équitable.

89. Enfin le Tribunal estime utile de préciser également que, même à supposer qu'il ait communiqué les documents expurgés en version intégrale aux requérants et que ceux-ci lui aient soumis des commentaires d'avantages critiques, il n'aurait pas changé sa position quant à la légalité de la décision du Secrétaire Général. En effet, le Tribunal s'est posé lui-même les questions que les requérants auraient pu soulever sur la base des parties expurgées des documents et, à la différence de ce qui s'est passé dans la première affaire engendrée par les recours Prinz et Zardi, il est arrivé à la conclusion que, en l'espèce, le Secrétaire Général n'a pas dépassé les limites de sa marge d'appréciation mais, au maximum, il a pu s'en approcher sans toutefois les franchir.

C. Conclusion

90. En conclusion, les recours ne sont pas fondés et doivent être rejetés.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Ordonne la jonction des recours N° 555/2014 et 556/2014 ;

Dit qu'il n'y a pas lieu de statuer sur l'exception d'irrecevabilité partielle du recours N° 555/2014 ;

Déclare les recours non fondés et les rejette ;

Dit que chaque partie supportera ses frais et dépens.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 28 avril 2015, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le 28 avril 2015, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

C. ROZAKIS