

# CONSEIL DE L'EUROPE

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

## ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 312/2003 (David SCHMIDT c/ Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Kurt HERNDL, Président,  
M. José da CRUZ RODRIGUES,  
M. Angelo CLARIZIA, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier, et de  
Mme Claudia WESTERDIEK, Greffière Suppléante,

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

### **PROCEDURE**

1. M. David Schmidt (« le requérant ») a introduit son recours le 8 avril 2003. Le même jour le recours a été enregistré sous le N° 312/2003.
2. Le 20 mai 2003, le Professeur M. Piquemal, conseil du requérant, a fait parvenir un mémoire ampliatif.
3. Le 27 juin 2003, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le Secrétaire Général a été représenté par M. J. Polakiewicz, Chef Adjoint du Service du Conseil Juridique à la Direction Générale I - Affaires Juridiques. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 5 août 2003. Le Secrétaire Général a présenté des observations sur ce mémoire le 9 septembre.
4. Le 11 juin 2002, le Comité du Personnel a présenté une demande d'intervention sollicitant l'autorisation pour soutenir les conclusions du requérant.
5. Par une ordonnance du 4 juillet 2002 du Président du Tribunal, le Comité du Personnel a été autorisé à déposer des observations écrites.
6. Le 15 septembre 2002, le Comité du Personnel a fait parvenir son intervention écrite qui a été communiquée aux parties en cause.

7. Les parties ayant affirmé être prêtes à renoncer à une procédure orale, le Tribunal a décidé qu'il n'avait pas lieu de tenir une audience.

8. Pendant la procédure, le Secrétaire Général, sur proposition du requérant, a déposé des documents supplémentaires, notamment le procès-verbal des délibérations du Jury concernant la procédure exceptionnelle de recrutement des agent(e)s de grade B4-B5 (avis de vacance N° 54/2002). Vu l'article 9, paragraphe 1 du Règlement sur les nominations et conformément à la pratique en vigueur, le Tribunal n'a pas donné connaissance de ce document au requérant.

## **EN FAIT**

9. Le requérant est un agent temporaire du Conseil de l'Europe de nationalité française. Il a été employé à compter du 17 mai 1999 en qualité d'assistant administratif de grade B4 à la Direction Générale III.

10. Par la Résolution (2002)4 prévoyant une procédure de recrutement exceptionnelle ouverte aux agents temporaires ayant une ancienneté confirmée, le Comité des Ministres, lors de sa 786<sup>e</sup> réunion du 6 mars 2002, a autorisé le Secrétaire Général « à titre exceptionnel à recourir à une procédure de recrutement aux fins de l'intégration comme agents permanents des agents temporaires remplissant les critères nécessaires ».

A la suite de cette Résolution, le Secrétaire Général a adopté, le 10 avril 2002, l'Arrêté N° 1095 sur la procédure exceptionnelle de recrutement prévue par la Résolution (2002)4.

Cet Arrêté fixait les conditions d'admission et donnait des précisions quant à l'organisation des tests, le classement des candidats, les nominations des agents temporaires ayant réussi les épreuves et la situation des agents temporaires qui n'étaient pas admis, échouaient ou ne participaient pas aux tests. Pour ce qui relève du classement, l'article 4 stipule :

« a) Facteurs de pondération

Les candidats sont classés dans les divers groupes en fonction de leurs résultats aux tests écrits (ou aux entretiens), de leurs rapports d'évaluation et de leur ancienneté, comme suit :

Tests : 50 % - évaluation : 25 % - ancienneté : 25 %.

b) Notation des tests/test oral supplémentaire

Les agents sont notés et classés en trois catégories :

Catégorie 1 : il leur est donné une note globale, fondée sur les résultats aux tests écrits (50 %), l'ancienneté (25 %) et l'évaluation (25 %). Les agents dont la note est considérée comme suffisante par le jury sont inscrits sur la liste des personnes pouvant être recrutées.

Catégorie 2 : un test oral supplémentaire est organisé pour les agents dont la note est considérée comme insuffisante par le jury. En cas de succès au test oral, ces agents sont classés après les candidats dont la note globale est suffisamment élevée pour qu'ils soient dispensés de passer le test oral.

Catégorie 3 : Sont éliminés les agents dont la note globale est si faible que le jury les considère comme non recrutables.

c) Ancienneté

Des points sont attribués en fonction de l'ancienneté: un chiffre à décimales correspondant au nombre de mois effectifs de travail. Un minimum de trois points est attribué pour une ancienneté de 36 mois.

d) Evaluation du personnel temporaire

*i. Système d'évaluation*

Un système à cinq niveaux est appliqué. Un seul niveau doit être retenu et l'appréciation doit être justifiée par des exemples précis et détaillés.

'A constamment dépassé les exigences de la fonction' :

Les résultats de l'intéressé(e) se sont constamment situés à un niveau nettement supérieur à celui que l'on peut normalement exiger pour le poste occupé. La qualité de son travail est remarquable.

'A souvent dépassé les exigences de la fonction' :

Le travail de l'intéressé(e) a été, en qualité et en quantité, supérieur à la moyenne. Ses résultats ont dépassé le niveau requis pour le poste occupé.

'A satisfait aux exigences de la fonction' :

La personne intéressée a atteint le niveau requis pour le poste occupé. Son travail est de bonne qualité.

'A satisfait à la plupart des exigences de la fonction' :

L'intéressé(e) n'a pas totalement atteint le niveau exigé pour le poste occupé et doit encore progresser.

'N'a pas satisfait aux exigences essentielles de la fonction' :

Les résultats obtenus par l'intéressé(e) ont été médiocres. Des insuffisances importantes ont été constatées dans son comportement et ses capacités professionnels.

Ces agents et leur supérieur immédiat sont invités à un entretien avec le Directeur Général ou la Directrice Générale et/ou le Chef ou la Chef de l'entité administrative dont ils relèvent et le Directeur des Ressources Humaines.

*ii. Période d'évaluation*

La période d'évaluation porte sur les deux années précédant la date limite indiquée dans l'avis de vacance.

*iii. Nombre d'évaluateurs*

Dans le cas d'agents qui ont travaillé dans plusieurs services pendant la période d'évaluation, des rapports distincts sont établis par leur supérieur dans chacun des services où l'agent ou l'agente ont travaillé pendant au moins six mois.

Si plus d'un rapport d'évaluation est établi, une moyenne est déterminée et des points sont attribués sur cette base.

Si le supérieur immédiat d'un agent ou d'une agente ne sont pas en mesure d'achever l'exercice d'évaluation pendant la période de référence (par exemple, pour cause de départ à la retraite), son ou sa supérieur établissent le rapport ou font en sorte qu'il le soit.

*iv. Octroi de points à la suite de l'évaluation*

Le jury attribue des points sur la base du rapport d'évaluation établi par le supérieur ou la supérieure immédiats, qui sert ici de critère décisif. Les évaluateurs ne reçoivent aucune indication concernant l'incidence de leur rapport sur les points attribués.

(...)»

11. Conformément à ladite Résolution et à l'Arrêté N° 1095, la Direction Générale de l'Administration et de la Logistique a publié des avis de vacances destinés à différents groupes de grades.

12. Le 26 avril 2002, elle a publié l'avis de vacance N° 54/2002, pour le recrutement par voie de concours d'agents dans les grades B4 et B5.

13. Le requérant s'y est porté candidat. Par lettre du 16 juillet 2002, il a été invité à participer aux épreuves écrites fixés au 18 octobre de la même année. La lettre mentionnait les types d'épreuves auxquelles les candidats devaient se soumettre pour réussir le concours, à savoir : une synthèse, un test de mise en situation et un test professionnel à choisir dans six domaines proposés (Assistance administrative - services opérationnels ; Assistance administrative - services centraux ; Para-juridique ; Informatique (y compris *Web Content Managers* et assistance publication XML) ; Documentation / Bibliothécaire / *Information Management* ; Relecture).

14. Le 22 juillet 2002, le requérant a confirmé qu'il participerait aux tests du 18 octobre 2002 et indiquait son souhait de passer le test professionnel dans le domaine « Assistance administrative – services opérationnels ».

15. Par courrier du 7 octobre 2002, la Direction des Ressources Humaines a informé les candidats du lieu et de l'horaire de leurs épreuves et leur a transmis copie des documents envoyés à leurs évaluateurs, leur précisant qu'un délai expirant le 8 novembre 2002 avait été fixé pour faire parvenir les formulaires d'évaluation à la Direction des Ressources Humaines.

16. Ce « formulaire d'évaluation des agents temporaires » se composait d'une partie introductive avec des données concernant le titulaire de l'emploi et le responsable hiérarchique, suivi par la rubrique I concernant les « principales responsabilités du (de la) titulaire de l'emploi », la rubrique II intitulée « activités prises en compte et évaluation des résultats », les rubriques III sur « formation(s) suivie(s) ou en cours » et IV concernant les « connaissances linguistiques ». La rubrique V était consacrée à l'évaluation globale. Les rubriques VI et VII étaient réservées respectivement aux « commentaires du (de la) supérieur(e) du (de la) responsable hiérarchique » et aux « commentaires éventuels du (de la) titulaire du poste ». Ce dernier devait obligatoirement remplir la rubrique VIII, à savoir signer le formulaire. Le formulaire attirait l'attention sur le fait que « l'agent(e) évalué(e) disposait d'un délai de 5 jours ouvrables après réception du formulaire pour remplir les rubriques VII (facultative) et VIII (obligatoire) ».

17. Le 18 octobre 2002, le requérant a participé au concours.

18. Le formulaire d'évaluation concernant le requérant, complété par son supérieur hiérarchique, retenait une appréciation au niveau « A satisfait aux exigences de la fonction ». Le 21 novembre 2002, suite à un entretien avec son supérieur, le requérant a signé le formulaire qui fut contresigné par une Chef de service au sein de la DG III, qui avait été déléguée à cette tâche par la Directrice Générale. Ensuite, le formulaire fut envoyé à la Direction des Ressources Humaines.

19. Le 3 décembre 2002, le Jury de recrutement s'est réuni pour prendre connaissance des résultats des candidats suite à l'attribution des notes découlant de l'ancienneté, de l'évaluation et des épreuves écrites.

20. Le 10 décembre 2002, la Direction des Ressources Humaines a notifié au requérant que « le Jury de recrutement constitué pour la procédure exceptionnelle de recrutement des agent(e)s de grade B4-B5 (avis de vacance N° 54/2002), prenant en compte l'ancienneté, l'évaluation et les épreuves écrites, n'a pas considéré que vous soyez admissible sur la liste de réserve proposée au Secrétaire Général. Ce dernier a validé cette recommandation. »

21. Le 9 janvier 2003, le requérant a introduit une réclamation administrative, sollicitant l'annulation de la décision du Jury de recrutement prise à son égard ainsi que de tous les actes administratifs en découlant. Il faisait valoir des irrégularités qui avaient entaché la procédure.

22. Dans ses commentaires en date du 4 février 2003, le supérieur hiérarchique du requérant faisait savoir qu'en ce qui concerne le non-respect du délai de cinq jours, l'établissement tardif du rapport était dû à sa charge de travail et à la difficulté de faire quatre appréciations au total. Le requérant aurait été d'accord pour transmettre le formulaire immédiatement. Il confirmait en outre l'appréciation faite dans le formulaire qu'il considérait conforme aux instructions données aux évaluateurs selon lesquelles une appréciation au niveau « A souvent dépassé les exigences de la fonction » devrait être rare, étant considérée comme un pas significatif au-delà du niveau normal.

23. Le 7 février 2003, le Directeur Général de l'Administration et de la Logistique a rejeté au nom du Secrétaire Général la réclamation administrative du requérant comme non-fondée dans les termes suivants :

« (...) »

Suite à votre participation aux épreuves de la procédure exceptionnelle de recrutement des agents temporaires pour grades B4-B5 (avis de vacance N° 54/2002) qui se sont déroulées le 18 octobre 2002, vous demandez, dans votre réclamation administrative, l'annulation de la décision du Jury de recrutement qui n'avait pas jugé que vous étiez admissible sur la liste de réserve.

Comme vous le savez, les candidats à ce concours exceptionnel ont été classés sur la base de trois critères :

- L'ancienneté - 25% de la note globale
- L'évaluation - 25% de la note globale
- Les tests - 50% de la note globale

Votre note globale suite au concours, vous mettait malheureusement dans la catégorie 3 (« agents dont la note globale est si faible que le Jury les considère comme non-recrutables. »)

Vous considérez que votre ancienneté de trois ans et 14 jours vous a pénalisé. Je vous rappelle, néanmoins, que votre ancienneté vous a permis de concourir et vous étiez tout à fait au courant des dispositions de l'Arrêté N° 1095 qui prévoyait l'attribution des points en fonction de l'ancienneté.

Vous aviez, néanmoins la possibilité de compenser votre ancienneté par le Rapport d'évaluation et par des épreuves écrites.

En ce qui concerne votre rapport d'évaluation, il est vrai que pour des raisons qui ne dépendaient pas de vous-même, vous n'avez pas pu profiter de la période réglementaire de cinq jours ouvrables après réception du formulaire d'évaluation pour y faire figurer vos commentaires. Néanmoins, M. L. vous avait informé du fait que, formellement, vous aviez les 5 jours mais que, afin de ne pas retarder la procédure et si vous étiez d'accord, il aimerait l'envoyer à la Directrice Générale dès que possible et vous avez donc signé le rapport. Vous auriez pu faire savoir tout de suite ce problème de délai à la Direction des Ressources Humaines qui vous aurait permis de lui transmettre

vos observations par la suite et ces observations auraient pu être prises en compte par le jury de recrutement.

Dans votre réclamation, vous dites que ‘faute d’informations’ vous avez opté pour le domaine ‘services opérationnels’ pour l’épreuve professionnelle. En fait, le sujet choisi pour ce domaine était le plus général, et prévu pour les candidats qui ne trouvaient pas de domaine plus approprié parmi les autres proposés. Donc, il était de nature générale et demandait surtout du bon sens, du sens de l’organisation et une approche pratique.

La Direction des Ressources Humaines a tenu plusieurs réunions d’informations explicitement pour fournir des explications aux candidats qui devaient passer un concours dans la procédure exceptionnelle de recrutement, au cours desquelles les candidats avaient la possibilité de poser des questions pour clarifier, le cas échéant, certains points.

Suite à ces réunions d’informations, tous les candidats avaient aussi la possibilité de prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines pour obtenir plus de clarifications sur n’importe quel aspect lié aux épreuves, y compris des conseils avant de s’inscrire pour un sujet, sans toutefois que la Directions des Ressources Humaines émette un jugement concernant le choix même, qui était entièrement du ressort des candidats. Renseignement pris auprès de la Direction des Ressources Humaines, il semblerait que vous n’avez pas pris contact avec des interlocuteurs de cette Direction pour vous renseigner au sujet du concours.

Vous regrettez le fait que la Direction des Ressources Humaines n’a pas donné suite à votre demande par courrier électronique du 7 janvier 2003, de vous communiquer vos notes dans les épreuves écrites. En effet, au moment de votre demande, la Direction des Ressources Humaines était contrainte de respecter pleinement l’article 9, paragraphe 1 du Règlement sur les Nominations qui prévoit que ‘les délibérations, rapports, avis et recommandations’ des jurys sont confidentiels. Cette confidentialité couvre toutes les notes et commentaires attribués par les correcteurs, et donc la Direction des Ressources Humaines n’avait pas l’autorisation de communiquer de telles informations.

Cependant et exceptionnellement, dans le cadre du concours prévu par l’avis de vacance 54/2002 et organisé en application de l’Arrêté N° 1095 du 10 avril 2002 sur la procédure exceptionnelle de recrutement, le Jury a décidé, suite à la demande exprimée par certains candidats, dont vous faites partie, de communiquer sur demande expresse des candidats les notes obtenues aux 3 épreuves écrites, ainsi que la note globale de l’écrit. Vous avez reçu une note de la Direction des Ressources Humaines à cet effet qui précise les modalités de la communication des notes.

Il vous semble anormal qu’il n’y ait pas de motivation apportée à la décision du Jury de recrutement qui ne vous a pas jugé admissible sur la liste de réserve proposée au Secrétaire Général. Je tiens à vous rappeler, à cet égard, que les délibérations du Jury sont confidentielles et une motivation plus complète signifierait la communication d’informations relatives aux autres candidats, ce qui va à l’encontre du caractère confidentiel des délibérations du Jury. Lors d’un entretien le 18 décembre 2002, M. Wischuf [le Chef de la Division de la Gestion des Postes et des Carrières, Direction des Ressources Humaines] vous avait donné toutes les informations nécessaires concernant les facteurs sur la base desquels vous aviez été classé dans la catégorie des candidats non-recrutables.

(...)»

24. Par courrier en date du 12 février 2003, en réponse à sa demande, le requérant a été informé de ses notes aux épreuves écrites.

25. Le 8 avril, le requérant a introduit le présent recours devant le Tribunal.

## **EN DROIT**

26. Le requérant a exercé son recours contre la décision de rejet de sa réclamation administrative. Il demande au Tribunal d’annuler la décision du Secrétaire Général de ne pas

l'inscrire sur la liste de réserve prévue par l'Arrêté N° 1095 du 10 avril 2002 sur la procédure exceptionnelle de recrutement prévue par la Résolution (2002)4 ; et de lui accorder une somme de 3 800 euros afin de couvrir les frais engendrés par la présente procédure.

27. Le Secrétaire Général conclut à ce qu'il plaise au Tribunal de déclarer le recours irrecevable ou, subsidiairement, de rejeter le recours.

## I. SUR LA RECEVABILITE DU RECOURS

28. Le Secrétaire Général soulève une exception d'irrecevabilité et invite le Tribunal de rejeter tous les griefs ayant trait à l'évaluation du requérant, en date du 21 novembre 2002, qui ont été présentés pour la première fois dans la réclamation administrative du 9 janvier 2003 comme étant tardifs. D'après lui, le requérant aurait dû faire valoir les griefs que l'évaluation a eu lieu tardivement, qu'elle ne reflétait pas ses mérites et qu'il n'avait pas disposé d'un délai de cinq jours pour ajouter des commentaires dans une réclamation dirigée directement contre le rapport d'évaluation. Selon le Secrétaire Général, le rapport d'évaluation est une mesure produisant des effets juridiques obligatoires de nature à affecter les intérêts de la personne appréciée en modifiant de façon caractérisée la situation juridique de celle-ci et constitue donc une décision susceptible de faire l'objet d'une réclamation administrative et, le cas échéant, d'un recours devant le Tribunal administratif.

29. Quant à la décision de ne pas admettre le requérant sur la liste de réserve, communiquée au requérant le 10 décembre 2002, le Secrétaire Général soutient que celle-ci constitue une décision séparée, qui n'a pas pu remettre en cause le caractère définitif de l'évaluation. Pour lui, le rapport d'évaluation n'est donc pas un acte préparatoire à la décision de ne pas admettre le requérant sur une liste de réserve.

30. Le requérant rappelle que l'acte attaqué par le biais du présent recours est la décision de ne pas l'admettre sur la liste de réserve établie à l'issue de la procédure exceptionnelle de recrutement des agents de grade B4-B5 (Avis de vacance N° 54/2002). Sa réclamation administrative datant du 9 janvier 2003 respectait ainsi le délai imposé par l'article 59, paragraphe 1 du Statut du Personnel.

31. Pour le requérant, l'établissement du rapport d'évaluation a constitué un acte préparatoire de la décision attaquée et tout vice propre à un acte préparatoire a des répercussions certaines sur la décision finale. C'est bien la décision finale qui lui faisait grief et qu'il a attaquée en bonne et due forme. Il souligne également que, tout particulièrement dans le cadre de la procédure exceptionnelle de recrutement, l'établissement du rapport d'évaluation présente les caractéristiques d'un acte préparatoire, comme il trouvait sa seule finalité dans cette procédure exceptionnelle.

32. Le Comité du Personnel considère que le requérant n'était pas tenu de présenter une réclamation administrative à l'encontre de la procédure d'évaluation.

33. Selon une jurisprudence bien établie (voir TACE, N° 263/2000, Kakaviatos c/ Secrétaire Général, sentence du 12 octobre 2001, paragraphes 27-28, 30, 34, 39 ; N° 284/2001, Lobit-Jacquin c/ Secrétaire Général, sentence du 27 mars 2002, paragraphe 21, et N° 309/2002, Belyaev c/ Secrétaire Général, sentence du 4 juillet 2003, paragraphe 27), la procédure contentieuse telle qu'elle est définie aux articles 59 et 60 du Statut du Personnel prévoit que les réclamations administratives et les recours que les agents peuvent exercer

contre des actes d'ordre administratif leur faisant grief doivent répondre à des conditions de délai. Les formes et procédures exigées par le Statut visent à assurer le respect du principe de sécurité juridique inhérent à l'ordre du Conseil de l'Europe tant dans l'intérêt de l'Organisation que dans celui des agents. Le respect de ce principe de sécurité juridique exige que l'on sache à quelle date le contrôle par le Tribunal de la légalité d'un acte d'ordre administratif ne sera plus possible. La non-observation du délai d'introduction de la réclamation administrative entraîne l'irrecevabilité du recours contentieux. Selon l'article 19 du Règlement intérieur du Tribunal, le requérant doit justifier des conditions de recevabilité de son recours.

34. En l'espèce, le requérant a formé sa réclamation administrative et, par la suite, son recours devant le Tribunal, contre la décision du Secrétaire Général de ne pas l'admettre sur la liste de réserve, décision notifiée au requérant le 10 décembre 2002. Ayant introduit sa réclamation le 9 janvier 2003, le requérant a ainsi respecté le délai de trente jours institué par l'article 59, paragraphe 2 du Statut du Personnel.

35. Concernant la compétence du Tribunal pour connaître les moyens soulevés par le requérant, notamment ses griefs concernant son évaluation, le Tribunal rappelle qu'en matière disciplinaire, il a déjà tranché des questions d'irrégularités procédurales concernant l'ouverture d'une procédure disciplinaire et la suspension de fonctions dans le cadre du recours contre la décision disciplinaire prise à l'issue de la procédure (TACE, N° 208/1995, Maréchal c/ Gouverneur du Fonds de Développement Social du Conseil de l'Europe, sentence du 29 mars 1996, paragraphes 47-55 ; et N° 248/1998, X c/ Secrétaire Général, sentence du 20 mai 1999, paragraphe 22).

36. Dans le domaine des procédures de nomination, le Tribunal peut connaître toute allégation d'irrégularité concernant le déroulement du concours lors de l'examen du recours contre la décision prise à l'issue du concours (voir TACE N° 172/1993, Feriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général, sentence du 25 mars 1994, paragraphes 26-27 ; TACE N° 226/1996, N° 171/1993, Amat c/ Secrétaire Général, sentence du 21 avril 1994, paragraphes 21 et seq. ; Zimmermann c/ Secrétaire Général, sentence du 24 avril 1997, paragraphes 25-27 et N° 307/2002, Souproun c/ Secrétaire Général, sentence du 4 juillet 2003, paragraphe 22).

37. Le Tribunal note que l'évaluation du personnel temporaire, régie par l'article 4 de l'Arrêté N° 1095, faisait partie intégrante de la procédure exceptionnelle de recrutement prévue par la Résolution (2002)4. La compétence du Tribunal saisi d'un recours contre la décision du Secrétaire Général de ne pas admettre le requérant sur la liste de réserve du personnel temporaire recruté comme personnel permanent s'étend alors à toute question d'irrégularité de l'ensemble du concours.

38. En conclusion, il échet de rejeter l'exception préliminaire.

## II. SUR LE BIEN-FONDE DU RECOURS

39. Le requérant allègue la violation de son droit d'un délai de cinq jours ouvrables pour soumettre ses observations sur l'appréciation globale. Selon lui, l'obligation d'accorder un temps de réflexion fait partie du droit positif applicable au sein du Conseil de l'Europe. Cette obligation était prévue dans l'ancien Règlement sur la notation des agents après leur nomination définitive, et l'Arrêté N° 1002 du 23 avril 1998 sur la mise en œuvre du système

d'appréciation des agents après leur nomination définitive fixe le même principe et le même délai. Le principe du délai de cinq jours s'appliquerait par voie d'analogie.

40. Selon le requérant, les circonstances de l'entretien avec son supérieur hiérarchique concernant le rapport d'évaluation restent du moins ambiguës. Le Secrétaire Général ne saurait en déduire un acquiescement du requérant pour envoyer le formulaire directement à la Direction des Ressources Humaines. En effet, la contresignature du formulaire ne constitue pas un consentement donné au contenu de l'évaluation ou un acquiescement à ce que le délai de réflexion ne lui soit pas appliqué, mais équivaldrait plutôt à une confirmation d'avoir pris note de l'évaluation. De même, l'absence d'une réaction de la part du requérant dans les jours suivants ne pourrait pas être assimilée à un acquiescement. Il fait valoir que son évaluation s'était faite dans la hâte. Lors du bref entretien avec son supérieur, il n'aurait même pas remarqué que les feuilles du formulaire fussent imprimées recto verso et que le formulaire faisait référence au délai de cinq jours. Il n'était pas tenu d'informer la Direction des Ressources Humaines du non-respect du délai de cinq jours.

41. Le requérant fait aussi remarquer qu'à ce moment-là, il ne savait pas que son évaluation au niveau « A satisfait aux exigences de la fonction » lui aurait valu une note de 5 sur 10 seulement. Il considère que s'il avait eu le temps réglementaire de réflexion, il aurait pu développer les raisons pour lesquelles l'appréciation était inadéquate et ne correspondait pas aux considérations développées dans les autres parties du formulaire d'évaluation et ainsi infléchir l'appréciation de son supérieur.

42. Le requérant affirme que le dépassement du délai imparti aux évaluateurs pour faire parvenir les formulaires d'appréciation à la Direction des Ressources Humaines constitue la cause essentielle de la violation de la règle de cinq jours. Ce dépassement aurait contrevenu au principe de la sécurité inhérent à l'ordre juridique interne du Conseil de l'Europe.

43. Le requérant se plaint aussi d'une violation du premier paragraphe de l'article 4 (d)(i) de l'Arrêté N° 1095. Il soutient que son supérieur hiérarchique n'aurait pas fourni des exemples précis et détaillés pour justifier l'appréciation et, en choisissant le niveau « A satisfait aux exigences de la fonction », il n'aurait pas appliqué le niveau adéquat aux observations sur les services rendus par le requérant. Les commentaires militeraient au contraire en faveur d'un niveau plus élevé, à savoir « A souvent dépassé les exigences de la fonction ». De l'avis du requérant, les tâches dont il s'était acquitté et les services qu'il avait rendus constituaient un dépassement d'objectifs.

44. Le requérant estime que le Secrétaire Général a tiré des conclusions erronées des pièces du dossier en tenant compte de « façon mécanique » du niveau fixé par l'évaluateur. Il n'y aurait pas eu la vigilance appropriée s'agissant de l'harmonisation des niveaux attribués à chaque candidat par les différents évaluateurs. L'application mécanique de l'évaluation et sa traduction automatique en une note selon une grille préétablie aurait été de nature à violer le principe de l'égalité entre les candidats.

45. Aux yeux du requérant, les irrégularités alléguées constituent des violations des formes substantielles. Il ajoute que ces violations dénoncent la violation parallèle du principe « *legem patere quam ipse fecisti* », le devoir de sollicitude et le devoir d'une « bonne administration ».

46. Quant au préjudice subi, le requérant fait remarquer qu'une appréciation à un niveau supérieur – correspondant mieux à sa valeur et aux appréciations contenues dans le corps du rapport d'évaluation – aurait pu permettre son admission sur la liste de réserve.

47. Le Secrétaire Général conteste que l'Arrêté N° 1002 du 23 avril 1998 portant sur la mise en œuvre du système d'appréciation des agents après leur nomination définitive soit applicable en l'espèce. Le requérant ne pouvait se prévaloir que de l'Arrêté N° 1095 du 10 avril 2002 sur la procédure exceptionnelle de recrutement prévue par la Résolution (2002)4 qui ne prévoit pas que les candidats doivent disposer d'un délai de cinq jours pour apporter leurs commentaires à l'évaluation faite par leur supérieur. Le délai de cinq jours n'était mentionné que dans le formulaire d'évaluation, créé pour cette procédure de recrutement exceptionnelle en reprenant certains éléments des autres formulaires d'évaluation.

48. Le Secrétaire Général affirme que le requérant, par le fait d'avoir contresigné le formulaire sans formuler de commentaires, a acquiescé à la procédure. Se référant aux commentaires du supérieur hiérarchique, le Secrétaire Général soutient que le requérant ne s'est pas opposé à l'envoi immédiat du formulaire, mais il l'a tacitement accepté. De plus, il aurait pu apposer une remarque dans le formulaire et, dans les jours suivants, faire parvenir ses observations sur l'appréciation à la Direction des Ressources Humaines.

49. Quant au non-respect du délai pour l'envoi du formulaire d'évaluation, le Secrétaire Général souligne que le délai en question constituait une « simple modalité opérationnelle du concours ». Le dépassement du délai dans le cas du requérant, dû à des absences et une surcharge de travail de son supérieur, n'avait pas fait naître au profit du requérant un intérêt, au sens de l'article 59, paragraphe 1 du Statut du Personnel, d'attaquer la décision de ne pas l'admettre sur la liste de réserve. Le retard pris par certains évaluateurs en raison d'absence ou d'une charge de travail trop importante n'aurait eu aucun impact sur les notes des candidats.

50. Selon le Secrétaire Général, la procédure d'appréciation a respecté à la fois la lettre et l'esprit de l'Arrêté N° 1095. Le Secrétaire Général explique que l'accomplissement d'un travail de bonne qualité justifie le choix du troisième niveau qui correspond aux commentaires de son supérieur, y inclus l'allusion aux « précieux services » rendus par le requérant dans un domaine de son travail. Il est de l'avis que rien dans les éléments fournis par le requérant n'est de nature à suggérer que l'évaluation du supérieur se fondait sur des circonstances qui n'étaient pas pertinentes ou qu'elle résultait d'une appréciation arbitraire de l'ensemble des éléments dont il disposait. L'appréciation médiane comme celle du requérant correspond, selon le Secrétaire Général, au niveau attribué dans la grande majorité des évaluations d'agents temporaires ou permanents. De plus, le Secrétaire Général rappelle que les évaluateurs engagés dans le processus d'évaluation ont tous été formés de la même manière et ont respecté les mêmes instructions, reçues lors de leur formation.

51. D'ailleurs, la décision du Jury d'introduire un système de chiffrage était un moyen approprié de faire face au nombre élevé de candidats et il a été appliqué d'une manière uniforme sans discrimination. Cependant, l'harmonisation était un objectif prioritaire du Jury. Elle avait vérifié la cohérence des évaluations reçues et avait procédé à des ajustements nécessaires. Or, l'appréciation du requérant étant cohérente, il n'y avait pas d'ajustement.

52. Le Secrétaire Général maintient enfin que même si une irrégularité avait été établie, elle n'aurait pas eu un caractère substantiel et elle n'aurait pas causé de préjudice au requérant. Les évaluations de nombreux agents seraient arrivées après le 8 novembre 2002, mais aucun de ces candidats n'aurait subi de préjudice dans la mesure où ces évaluations ont toutes été prises en compte pour le calcul des résultats. En l'espèce rien n'indique que, si l'appréciation avait été faite avant le 8 novembre et s'il avait disposé d'un délai de cinq jours, le requérant aurait réussi à modifier l'évaluation rendue par son supérieur.

53. Le Secrétaire Général ajoute que le fait que le requérant avait échoué au concours est principalement dû aux résultats insuffisants aux épreuves écrites et à sa faible ancienneté.

54. Le Comité du Personnel, comme le requérant, considère que la décision attaquée est entachée d'illégalité. Le Comité soutient l'argument du requérant selon lequel il avait le droit de formuler des observations concernant son évaluation avant l'envoi du rapport à la Direction des Ressources Humaines. Le Comité estime que même si l'Arrêté N° 1095 ne prévoit pas un délai de réflexion de cinq jours, le formulaire d'évaluation préparé pour la procédure exceptionnelle de recrutement le mentionne expressément. Le fait que le requérant avait contresigné le formulaire ne serait ni un acquiescement à la procédure ni une preuve d'un consentement à l'appréciation faite par le supérieur hiérarchique. Enfin, selon le Comité, le fait que le requérant avait obtenu une note de 5 sur 10 pour le troisième des cinq niveaux d'appréciation permet de supposer que le Jury s'était livré à une attribution mécanique des points violant ainsi les principes d'égalité et de non-discrimination.

55. Le Tribunal rappelle que, statuant à maintes reprises dans le domaine de la promotion, il a établi qu'en matière de gestion du personnel, le Secrétaire Général, investi du pouvoir de nomination (article 36(c) du Statut du Conseil de l'Europe et article 11 du Statut du Personnel), dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Dans l'exercice de ce pouvoir, il est qualifié pour connaître et apprécier les besoins de l'Organisation et les aptitudes professionnelles des agents. Toutefois, l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire doit toujours s'exercer dans la légalité. La juridiction internationale a le devoir de vérifier si la décision contestée a été prise conformément aux dispositions réglementaires de l'Organisation ainsi qu'aux principes généraux du droit tels qu'ils s'imposent dans l'ordre juridique des organisations internationales. En effet, il appartient au Tribunal saisi d'un recours contre une décision administrative prise en vertu de ce pouvoir d'appréciation, d'examiner non seulement si cette décision émane d'un organe compétent et si elle est régulière en la forme, mais aussi si la procédure a été correctement suivie et, au regard de la légalité interne, si l'appréciation de l'autorité administrative a tenu compte de tous les éléments pertinents, si des conclusions erronées n'ont pas été tirées des pièces du dossier, ou enfin s'il n'y a pas eu détournement de pouvoir (cf. TACE, N° 210/1995, Sixto c/ Secrétaire Général, sentence du 26 avril 1996, paragraphe 23).

Ces principes sont valables également en matière de recrutement (voir TACE, N° 226/1996, Zimmermann c/ Secrétaire Général, sentence du 24 avril 1997, paragraphe 37 ; N° 307/2002, Soupron c/ Secrétaire Général, sentence du 4 juillet 2003, paragraphe 36).

56. En ce qui concerne le grief du requérant qu'il n'aurait pas disposé d'un délai de cinq jours avant la transmission de son rapport d'évaluation à la Direction des Ressources Humaines, le Tribunal note qu'un tel délai n'est pas expressément prévu ni peut être déduit des dispositions de l'Arrêté N° 1095, qui a fixé le cadre réglementaire de la procédure exceptionnelle de recrutement prévue par la Résolution (2002)4. Cependant, si

l'Administration fait mention d'un délai de cinq jours sur le formulaire d'évaluation créé pour le concours en cause, elle est liée par ses propres propos et tenu d'accorder ce délai.

57. Pour apprécier le déroulement de l'évaluation du requérant, il importe de se rendre compte que le formulaire devait être rempli et signé en vue d'une réunion du Jury fixée au 3 décembre 2002. En effet, s'il est vrai que le jour de l'entretien entre le requérant et son supérieur hiérarchique, le délai imparti par la Direction des Ressources Humaines aux services concernés était dépassé de treize jours, le Tribunal relève que le Jury ne siégeait que douze jours plus tard. De l'avis du Tribunal, le fait que le supérieur ait suggéré au requérant de signer le formulaire, après en avoir pris connaissance, sans attendre l'échéance d'un délai de réflexion n'est pas de nature à entacher la procédure d'illégalité ou de porter préjudice au requérant. Le requérant, avec sa signature, a attesté avoir pris connaissance du contenu du rapport sans user la faculté d'y inscrire des commentaires éventuels. S'il eût été préférable d'organiser l'évaluation, l'entretien et la transmission du rapport à la Direction des Ressources Humaines sans apparence de précipitation, le Tribunal considère qu'à la suite de l'entretien, rien n'empêchait le requérant de faire parvenir, dans les cinq jours, ses commentaires sur son évaluation, par l'intermédiaire de ses supérieurs hiérarchiques ou directement, à la Direction des Ressources Humaines afin que le Jury en prenne connaissance.

58. A ce point, le Tribunal tient à souligner que si le délai de cinq jours sert l'intérêt des appréciés de formuler d'éventuels commentaires sur l'appréciation faite, il n'a pas pour but de leur donner la possibilité d'infléchir la position prise par l'évaluateur.

59. Quant à la concordance entre l'évaluation des résultats pour les activités prises en compte et l'évaluation globale, il ressort du dossier de l'affaire que le supérieur hiérarchique, en retenant le niveau « A satisfait aux exigences de la fonction » a suivi les instructions générales portant sur l'application du système d'évaluation.

60. Pour ce qui est de l'appréciation des résultats des candidats, le Tribunal a reçu des procès-verbaux du Jury, notamment le procès-verbal des délibérations concernant le concours du groupe de B4/B5 (avis de vacance N° 54/2002). Conformément à la pratique du Tribunal, le requérant n'en a pas pris connaissance (paragraphe 8 ci-dessus).

61. Le Tribunal constate que le Jury s'est livré à un examen des résultats des candidats suite à l'attribution des notes découlant de l'ancienneté, de l'évaluation et des épreuves écrites (voir aussi paragraphe 19 ci-dessus). Pour ce qui est de l'évaluation, l'attribution des points prévu à l'article 4 (d)(iv) de l'Arrêté N° 1095 a été effectuée en fonction du niveau retenu, qui a été traduit en une note sur 10 points. Le Tribunal n'a pas à juger de l'opportunité d'une telle approche standardisée dans des procédures impliquant de nombreux candidats. Cependant, il lui importe de rechercher si la procédure a été correctement suivie et si l'appréciation a tenu compte de tous les éléments pertinents. Or, dans le système d'évaluation choisi pour la procédure exceptionnelle de recrutement, le rapport d'évaluation établi par le supérieur ou la supérieure immédiats sert de critère décisif et le point essentiel selon l'article 4 (d)(i) dudit Arrêté est le niveau retenu pour l'évaluation globale. Le Tribunal relève que les membres du Jury ont été attentifs à l'harmonisation des niveaux attribués aux candidats dans les différents services et ils ont été en mesure de vérifier la cohérence des évaluations. Ainsi, le Jury s'est livré à un examen raisonnable et une appréciation appropriée des candidats, y inclus le requérant.

62. Le Tribunal conclut qu'en l'espèce, aucun élément ne permet de conclure que le Secrétaire Général, en validant la recommandation du Jury de ne pas admettre le requérant sur la liste de réserve à l'issue de la procédure exceptionnelle de recrutement (avis de vacance N° 54/2002) aurait agi de manière déraisonnable ou illégale.

63. Partant, aucune illégalité ne saurait être décelée en l'espèce.

Par ces motifs,

le Tribunal Administratif :

Rejette l'exception d'irrecevabilité du recours soulevée par le Secrétaire Général ;

Déclare le recours non fondé ;

Le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Prononcé à Strasbourg, le 5 décembre 2003, le texte français faisant foi.

La Greffière Suppléante du  
Tribunal Administratif

Le Président du  
Tribunal Administratif

C. WESTERDIEK

K. HERNDL