

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 259/2000 et N° 260/2000 (Simon TONELLI c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Kurt HERNDL, Président Suppléant,
M. José da CRUZ RODRIGUES,
M. Helmut KITSCHENBERG, 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. Simon TONELLI a introduit deux recours datés le premier du 12 avril 2000, le second du 14 avril 2000. Le 17 avril 2000, ces recours ont été enregistrés sous les N°s 259/2000 et 260/2000.

2. Le 11 février 2000, dans le cadre de la réclamation administrative préalable au recours N° 259/2000, le requérant avait introduit, auprès de M. Sibrand Karel MARTENS, alors Président du Tribunal Administratif, une requête tendant à l'octroi d'un sursis à l'exécution de la décision du Secrétaire Général de nommer Mme F. au poste de Chef d'Unité (Grade A4) à la Division du Développement de la Cohésion sociale. Par ordonnance du 25 février 2000, le Président du Tribunal Administratif a rejeté la requête.

3. Le 16 mai 2000, le représentant du requérant, Me Jean-Pierre CUNY, a déposé un mémoire ampliatif concernant le recours N° 259/2000, puis, le 9 juin 2000, un mémoire ampliatif à l'appui du recours N° 260/2000.

4. Le 31 mai 2000, le représentant du Secrétaire Général a envoyé une lettre au Greffier du Tribunal demandant que le recours N° 259 soit joint avec le recours N° 260, en raison de leur connexité, conformément à l'article 14 du Règlement intérieur du Tribunal Administratif. Dans son mémoire ampliatif sur le recours N° 260/2000, le représentant du requérant a appuyé la demande du Secrétaire Général.

5. Le 17 juillet 2000, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant les recours. Le requérant a soumis ses observations en réplique le 1^{er} septembre 2000.

6. Le 29 août 2000, le Comité du Personnel, représenté par sa Présidente Suppléante Mme Anna TRIGONA, a présenté une demande d'intervention sollicitant l'autorisation pour soutenir les conclusions du requérant.

7. Par Ordonnance du Président du 3 octobre 2000 en vertu de l'article 10 du Statut du Tribunal, le Comité du Personnel a été autorisé à déposer des observations écrites.

8. Le 6 octobre 2000, le Comité du Personnel a déposé son intervention écrite qui a été communiquée aux parties en cause.

9. L'audience publique dans les présents recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 16 octobre 2000. Le requérant était représenté par Me Jean-Pierre CUNY et le Secrétaire Général par M. Jörg POLAKIEWICZ, Chef Adjoint du Service du Conseil juridique à la Direction des Affaires Juridiques.

10. A la suite du décès de M. Martens, survenu le 6 janvier 2001, M. Kurt HERNDL, Président Suppléant du Tribunal Administratif, a remplacé celui-ci à la présidence du Tribunal (article 2 du Statut du Tribunal Administratif ; article 9, par. 2 et article 33 du Règlement intérieur du Tribunal Administratif).

EN FAIT

11. Le requérant, ressortissant britannique, est entré au service du Conseil de l'Europe le 1^{er} juin 1989 avec le grade A2. Il a été affecté à la Direction des Affaires Sociales et Économiques (actuelle Direction Générale III « Cohésion Sociale »). Le 1^{er} juin 1993, il a été promu au grade A3.

A. Recours N° 259/2000

12. Le Deuxième Sommet des Chefs d'États et des Gouvernements du Conseil de l'Europe qui a eu lieu les 10 et 11 octobre 1997 a chargé le Comité des Ministres de définir une stratégie de cohésion sociale pour répondre aux défis de la société et de procéder aux restructurations appropriées au sein du Conseil de l'Europe. Parmi les restructurations figurait la création d'une unité spécialisée dans l'observation, la comparaison et l'approche des problèmes liés à la cohésion sociale.

13. Par la suite et jusqu'à l'automne 1999, le requérant a contribué à la réflexion sur la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de cohésion sociale. Les tâches confiées au requérant ont demandé une étude des problèmes tant structurels que de fond, ainsi qu'une coopération avec d'autres services de l'Organisation, en particulier la Mission d'études et de programmation et le Cabinet du Secrétaire Général.

Par ailleurs, le requérant a été également chargé de la conception et de la mise en œuvre des activités en matière sociale dans le contexte du programme ADACS (Activités

pour le Développement et la Consolidation de la Stabilité Démocratique en Europe), ainsi que de la coordination du nouveau programme de coopération avec la Banque de développement.

14. Conformément au plan d'action adopté par le Deuxième Sommet du Conseil de l'Europe, l'Unité spécialisée dans l'observation, la comparaison et l'approche des problèmes liées à la cohésion sociale a été mise en place au cours de l'année 1999.

La création de cette Unité a fait l'objet de plusieurs réunions du Comité des Ministres et de ses organes subordonnés. Pendant sa réunion du 22 mars 1999, le Groupe de Rapporteurs sur les questions sociales et de santé (GR-SOC) a discuté, entre autres, des questions relatives à la mise en place de l'Unité spécialisée. En ce qui concerne le futur Chef de l'Unité, le Groupe a estimé que « la nouvelle méthode de travail préconisée pour l'Unité, tournée vers la recherche et les actions opérationnelles, justifie pleinement un recrutement externe ». Ayant noté qu'un poste A4 était disponible à l'intérieur de la Direction suite au redéploiement et que « le poste vacant de ce grade ne devrait cependant être pourvu par voie externe que s'il est vérifié qu'aucun agent en fonction n'a le profil nécessaire pour le poste », le Groupe a indiqué une « préférence pour le grade A 4 à recruter à l'extérieur ».

15. Avant de procéder à la publication de l'avis de vacance pour l'emploi en question, l'Administration a consulté le Comité du Personnel. Dans une lettre du 28 avril 1999 de son Président, le Comité a protesté contre le projet de nommer un agent temporaire et a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'avoir « recours à un spécialiste externe ». Il a également demandé que le projet d'avis – qui, quant aux qualifications requises, ne différait pas essentiellement de l'avis définitif – soit retiré et remplacé par un autre « relatif au poste A4 actuellement vacant, dont le descriptif, tout en se référant aux fonctions de chef de ladite Unité, ne devrait plus contenir des exigences de qualifications et d'expérience telles qu'aucun agent permanent ne puisse prétendre à la promotion ou à la mutation ».

Dans sa réponse du 18 mai 1999, le Chef du Service des Ressources Humaines a expliqué que le profil de l'emploi concerné traduisait les besoins de l'Unité.

Il a indiqué que :

« composée d'une équipe réduite et appelée à être rapidement opérationnelle, il est indispensable que son chef possède, outre des capacités de gestion d'une équipe, une solide expérience professionnelle acquise dans les domaines d'activités de l'Unité. A défaut, il/elle ne serait pas en mesure de concevoir, ni d'évaluer les actions de l'Unité qui touchent des thèmes hautement spécialisés en matière de cohésion sociale.

En l'absence de telles compétences spécialisées parmi les agents en fonction, les considérations ci-dessus justifient l'ouverture d'une procédure de recrutement extérieur. Elles sont, toutefois, spécifiques à la nature de l'emploi concerné et ne doivent pas être interprétées comme le signe d'une nouvelle politique tendant à généraliser ce type de procédure de pourvoi pour des emplois d'un tel grade.

En revanche, et au vu de certains des arguments développés dans votre analyse, la procédure retenue (engagement temporaire financé par les crédits liés au poste précité) ne semble pas la plus appropriée. Nonobstant les avantages que cette dernière aurait comportés, s'agissant, notamment, de l'urgence de pourvoir l'emploi, les observations qui précèdent appellent plutôt l'application de la procédure de recrutement prévue par l'article 6 du Règlement sur les nominations. Le projet d'avis a été révisé en ce sens. Il précise que les agents permanents ainsi que les agents temporaires ont la faculté de se porter candidats. Il comporte également quelques amendements en ce qui concerne les qualifications requises. »

Par note du 22 juin 1999 de la nouvelle Présidente du Comité du Personnel, adressée au Service des Ressources Humaines, le Comité du Personnel a renouvelé son appel en faveur d'une procédure de compétition interne.

16. Le 5 juillet 1999, l'avis de vacance n° 50/99 ayant pour objet un poste de Chef de l'Unité spécialisée dans l'observation, la comparaison et l'approche des problèmes liés à la cohésion sociale (grade A4) a été affiché. Il s'agissait d'une procédure de recrutement extérieur à laquelle pouvaient participer également les agents permanents et temporaires ayant les qualifications requises.

Le premier alinéa de l'avis de vacance se référait aux dispositions de l'article 7 du Règlement sur les nominations et précisait ce qui suit :

« A l'issue de ce concours, une liste de réserve pour d'autres emplois vacants analogues peut être établie conformément à l'article 15, par. 3 du Règlement sur les Nominations. »

En ce qui concerne la description du poste et les qualifications requises, cet avis stipulait :

« Description (poste n° 202)

Sous l'autorité de la directrice adjointe des Affaires sociales et économiques, le/la titulaire du poste sera chargé(e) de la gestion et des activités de l'unité spécialisée dans la cohésion sociale. Ses tâches seront principalement les suivantes :

- concevoir, mettre en œuvre et évaluer un programme d'activités multidisciplinaires dans le domaine de la cohésion sociale, dans le but de soutenir les travaux du Comité européen pour la cohésion sociale et d'autres organes du Conseil de l'Europe impliqués dans sa stratégie de cohésion sociale ;
- lancer et mettre au point des programmes de coopération avec des partenaires extérieurs dans le domaine de la cohésion sociale, y compris concevoir, mettre en œuvre, évaluer et gérer financièrement les activités entreprises dans le cadre de ses programmes ;
- élaborer une politique active de recherche de financements externes pour les activités de l'unité spécialisée sous la forme de ressources financières et/ou d'expertise/savoir-faire ;
- mettre en œuvre le programme commun de coopération avec le fond de développement social du Conseil de l'Europe ;
- coordonner les activités de la Direction des affaires sociales et économiques en matière de cohésion sociale avec le secrétaire exécutif du Comité européen pour la cohésion sociale ;
- établir et entretenir des relations à un haut niveau avec des organisations et institutions nationales et internationales, y compris des centres de recherche, des organisations et des réseaux non gouvernementaux ;
- rendre compte par écrit et verbalement des activités de l'unité spécialisée au Comité européen pour la cohésion sociale et à son bureau ;
- gérer les ressources humaines de l'unité spécialisée.

Etudes, expérience professionnelle, capacités et connaissances, langues :

- Etudes universitaires complètes, sanctionnées par un diplôme de fin de deuxième cycle en sciences politiques ou sociales, économie ou droit ;
- vaste expérience professionnelle en relation notamment avec une ou plusieurs des activités ci-dessous :
 - mener et diriger des recherches dans le domaine social ;
 - élaborer des projets locaux et/ou organiser et offrir des services (notamment au niveau local aux groupes défavorisés) ;
 - définir une politique sociale au niveau national ou international ;

- établir une coopération intergouvernementale dans le domaine de la cohésion sociale, y compris avec des organisations non gouvernementales ;
- connaissance approfondie des questions actuelles et récentes liées à la cohésion et l'exclusion sociales en Europe (notamment dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection sociale, de l'éducation et de la santé) ;
- très bonne connaissance de l'une des deux langues officielles (français ou anglais) et bonne connaissance de l'autre ; la connaissance d'autres langues européennes serait un avantage.

Autres qualifications :

- Esprit d'analyse et aptitude en matière de gestion de projets ;
- aptitude à travailler sous pression et à traiter des questions complexes et sensibles ;
- esprit d'initiative, sens des responsabilités et discrétion ;
- capacité à nouer et entretenir des relations à haut niveau ;
- aptitude à diriger et motiver une équipe multinationale ;
- aptitude à l'utilisation d'outils informatiques ;
- disponibilité pour les déplacements officiels. »

17. Le 25 août 1999, le requérant s'est porté candidat. Après une présélection des 202 candidats, 14 d'entre eux, y compris le requérant, ont été invités à participer le 22 novembre 1999 aux épreuves écrites. Le requérant a passé avec succès les épreuves écrites et a été admis, avec trois autres candidats, aux épreuves orales. Lors de sa réunion du 23 novembre 1999, le Jury de Recrutement a décidé de recommander la nomination de Mme F., une candidate n'ayant pas la qualité d'agente, au poste de Chef d'Unité et de placer le requérant sur une liste de réserve établie conformément à l'article 15, par. 3 du Règlement sur les nominations.

18. Par lettre du 13 janvier 2000, le requérant a été informé qu'un autre candidat avait été recommandé pour recrutement, ainsi que du fait qu'il avait été placé sur une liste de réserve et qu'un emploi lui serait offert dans le cas où un poste analogue serait vacant.

19. Le 3 février 2000, le requérant a introduit une réclamation administrative contre la décision de nommer Mme F. au poste ayant fait l'objet de l'avis de vacance n° 50/99.

Il faisait valoir que la décision du Secrétaire Général était fondée sur une proposition du Jury de recrutement qui n'avait pas pris en compte la politique et/ou pratique générale de l'Organisation de pourvoir les postes de grade A4 par promotion interne ou mutation, quand des agents déjà en fonction montraient d'avoir l'expérience nécessaire. En outre, le Jury avait omis de donner suffisamment d'importance à cette pratique.

20. Le 6 mars 2000, le Directeur Général de l'Administration, agissant au nom du Secrétaire Général, a rejeté la réclamation administrative du requérant comme étant dénuée de fondement. Les motifs retenus sont les suivants :

« L'article 6 du Règlement sur les nominations dispose qu'en cas de vacance d'un emploi, le Secrétaire Général décide s'il convient d'utiliser la procédure de recrutement extérieur ou de mettre l'emploi en compétition interne.

Le pouvoir d'appréciation ainsi reconnu au Secrétaire Général s'exerce de la manière la plus large, sous réserve du respect de la légalité et pour autant que sa décision ne soit pas fondée sur une erreur manifeste d'appréciation ou un détournement de pouvoir.

Il est vrai qu'en prenant sa décision, le Secrétaire Général doit avoir égard aux dispositions de l'article 12 du Statut du Personnel qui prévoit qu'« il sera tenu compte pour la nomination à des emplois vacants, des qualifications et de l'expérience des agents déjà en fonction ».

Toutefois, il s'agit là d'une considération parmi d'autres, également énoncées dans cet article, qui guident le choix du Secrétaire Général dans la procédure à suivre et non pas dans celui d'un candidat déterminé.

Au demeurant, les agents en fonction ont la possibilité de participer aux concours de recrutement extérieur. Toutes les exigences de l'article 12 sont ainsi respectées, y compris celle de tenir compte de l'expérience et des qualifications des agents en fonction.

En l'occurrence, le choix du Secrétaire Général s'est porté sur une procédure de recrutement extérieur. Il a suivi en cela les recommandations du Groupe de Rapporteurs du Comité des Ministres sur les affaires administratives (GR-AB) qui a examiné l'opportunité de créer cet emploi.

La décision prise à cet égard par le Secrétaire Général n'a pas fait l'objet de contestation de votre part. Or, même à supposer que cette décision ne puisse être examinée séparément du reste de la procédure, l'économie de procédure aurait requis que de tels griefs soient soulevés dès le stade initial de la procédure de pourvoi du poste.

Enfin, pour ce qui est plus précisément du choix du candidat approprié à l'issue de la procédure de recrutement extérieur, le Statut du Personnel se limite à préciser que « le recrutement doit tendre à assurer l'engagement d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité » ;

En l'espèce, il n'apparaît pas que ces dispositions aient été méconnues par le Secrétaire Général dans le cadre de la nomination litigieuse. »

B. Recours N° 260/2000

21. Dans le contexte de la restructuration et du renforcement du secteur de la cohésion sociale, le Secrétaire Général a décidé le pourvoi d'un poste d'Administrateur/trice principal/e à la Direction Générale III – Cohésion Sociale. Ce poste a été mis en compétition par procédure de compétition interne ouverte uniquement aux agents permanents (avis de vacance n° 70/99, daté du 26 octobre 1999).

22. Le texte de l'avis de vacance n° 70/99 était ainsi libellé :

« Description (poste n° 193) :

Sous l'autorité du secrétaire exécutif du Comité européen pour la cohésion sociale (CDCS), le ou la titulaire du poste sera chargé(e) des tâches suivantes :

- soutien du secrétaire exécutif dans sa gestion quotidienne de l'équipe de fonctionnaires responsables des activités du CDCS et remplacement de celui-ci lors de ses absences ;
- mise en œuvre des principales activités sélectionnées dans le cadre de la stratégie de cohésion sociale (qui recouvre la protection sociale, l'accès aux droits sociaux et les politiques familiale et de la petite enfance) et fonctions de secrétaire des comités subordonnés responsables de leur application ;
- organisation de conférences et de séminaires, notamment des conférences des ministres spécialisés ;
- supervision du travail des consultants ;
- participation à la mise en œuvre des programmes Adacs et d'autres programmes de coopération organisés dans le cadre de l'Unité spécialisée pour la cohésion sociale ;

- liaison avec les autres services du Conseil de l'Europe associés à des activités relatives à la cohésion sociale ;
- représentation du secrétaire exécutif lors de réunions du Conseil de l'Europe et lors de réunions d'autres organisations sur les questions de cohésion sociale ;
- établissement et maintien de nombreux contacts avec les fonctionnaires nationaux, d'autres organisations internationales, des ONG et des universitaires spécialistes des domaines de travail dont il ou elle a la charge.

Etudes, expérience professionnelle, capacités et connaissances, langues :

- Etudes universitaires complètes, sanctionnées par un diplôme de fin de deuxième cycle¹ ;
- expérience professionnelle solide dans le domaine des affaires sociales ou des domaines connexes ;
- expérience professionnelle solide en tant que secrétaire de comité ;
- très bonne connaissance de l'une des deux langues officielles (anglais, français) et bonne connaissance de l'autre ; connaissance d'autres langues européennes souhaitable.

Autres qualifications :

- esprit d'initiative, sens de l'organisation et des responsabilités;
- aptitude à nouer et entretenir des contacts à tous les niveaux ;
- esprit d'équipe et aptitude à motiver une équipe ;
- aptitude à rédiger de manière claire et concise ;
- aptitude à l'utilisation d'outils informatiques. »

23. Le requérant s'est porté candidat au poste à pourvoir par avis de vacance n° 70/99 dans les délais impartis. Quinze agents permanents ont fait acte de candidature. Lors de sa réunion du 10 décembre 1999, le Jury de mutation et de promotion a décidé de recommander la nomination de Mme A. au poste en question.

24. Le 27 janvier 2000, le requérant a été informé que sa candidature « avait été examinée conformément à la procédure prévue par le Règlement sur les nominations » et qu'« à la lumière de la recommandation formulée par le Jury au terme de l'évaluation comparative des candidatures, le Secrétaire Général avait décidé de nommer Mme A. ».

25. Le 3 février 2000, le requérant a introduit une réclamation administrative contre cette nomination. Il se plaignait notamment de ce que le Jury de mutation et de promotion n'avait pas, ou n'avait pas suffisamment, tenu compte du fait qu'il avait été placé sur une liste de réserve pour la nomination sur des postes analogues. Il estimait que le poste d'administrateur principal était analogue au poste de Chef de l'Unité spécialisée.

26. Par lettre du 6 mars 2000, le Directeur de l'Administration, agissant au nom du Secrétaire Général, a informé le requérant du rejet de sa réclamation administrative.

Il faisait valoir que :

¹ A titre exceptionnel une expérience professionnelle d'un niveau équivalent remplace le diplôme dans le cas des agents de grade A3 nommés à l'issue d'une procédure de compétition interne relative à l'article 23.2 du Règlement sur les Nominations.

« Le Statut du Personnel et le Règlement sur les nominations en particulier, opèrent une nette distinction entre la nomination à un poste par voie de recrutement et la nomination à un poste par voie de promotion.

Par conséquent, un candidat placé sur une liste de réserve ne peut être nommé à un poste que dans le cadre d'une procédure de recrutement extérieur.

Pour ce qui est du poste A4 d'Administrateur principal, la procédure choisie pour le pourvoi du poste était une procédure de compétition interne.

Les différentes candidatures à ce poste ont été appréciées conformément aux dispositions pertinentes du Règlement sur les nominations.

Dans ce contexte, rien ne permet de penser qu'il n'ait pas été dûment tenu compte - lors de l'évaluation des mérites respectifs des candidats - du fait que vous aviez réussi les épreuves du concours spécifique pour le recrutement du Chef de l'Unité de cohésion sociale.

A l'issue de l'évaluation comparative des candidatures selon les critères énoncés plus haut, le Secrétaire Général a fait porter son choix sur un autre candidat.

Aucun élément de votre réclamation administrative ne permet d'établir qu'en procédant à cette nomination, le Secrétaire Général aurait fait un usage incorrect de la large marge d'appréciation dont il dispose en matière de nomination. »

EN DROIT

27. Le requérant a exercé ses recours contre les décisions du Secrétaire Général rejetant les réclamations administratives concernant :

- la décision de nommer Mme F. au poste de Chef d'Unité (Grade A4) à la Division pour le Développement de la Cohésion Sociale, Direction Générale III - Cohésion Sociale, ouvert à une procédure de recrutement extérieur par avis de vacance n° 50/99 (Recours N° 259/2000), et
- la décision de nommer Mme A. au poste d'Administrateur/trice principal/e (Grade A4) à la Division pour le Développement de la Cohésion Sociale, Direction Générale III - Cohésion Sociale, ouvert à la compétition interne par avis de vacance n° 70/99 (Recours N° 260/2000).

Il demande au Tribunal d'annuler les décisions attaquées et de lui rembourser l'ensemble des frais occasionnés par les deux recours.

28. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à juger les griefs formulés par le requérant dans le recours N° 259/2000 irrecevable comme étant tardif ou, à titre subsidiaire, de le rejeter, ainsi que le recours N° 260/2000, comme non fondés.

29. Étant donné la connexité des recours, le Tribunal décide leur jonction, en application de l'article 14 de son Règlement intérieur.

A. Recours N° 259/2000

1. Sur la recevabilité du recours

30. Le Secrétaire Général considère qu'il faut rejeter le recours pour tardiveté. Le Secrétaire Général ne conteste pas que le recours en tant que tel répond aux conditions fixées à l'article 60, par. 3 du Statut du Personnel, mais argue la tardiveté des moyens soulevés par le requérant. Le Secrétaire Général précise que la totalité des griefs du requérant concerne la décision du Secrétaire Général d'utiliser la procédure de recrutement extérieur. A son avis, le requérant aurait pu et dû soulever ces griefs dès la publication de l'avis de vacance le 5 juillet 1999. De cette façon, ils auraient pu être examinés avant que la procédure de recrutement ne se termine par la nomination d'un tiers. L'économie de procédure ainsi réalisée aurait évité que l'on mette en cause une nomination intervenue plus de six mois auparavant, avec toutes les conséquences négatives pour la personne concernée qui a quitté son emploi précédent et a pris des dispositions pour s'installer à Strasbourg avec sa famille.

31. Le requérant, tout en admettant qu'il aurait *pu* attaquer la décision du Secrétaire Général d'utiliser la procédure de recrutement extérieur dès la publication de l'avis de vacance le 5 juillet 1999, conteste qu'il aurait *dû* le faire sous peine de forclusion. Il note que, dans le cas présent, ladite décision doit être qualifiée d'« acte préparatoire » à la décision de nommer Mme F., et il allègue que, dans ces circonstances, il lui est loisible, dans son recours dirigé contre cette nomination, recours qui répond aux conditions fixées à l'article 60, par. 3 du Statut du Personnel, de faire valoir tous les vices de la décision attaquée, y compris ceux affectant l'acte préparatoire.

32. Le Tribunal estime qu'au lieu de trancher des questions concernant la recevabilité du recours soulevées par ce débat des parties, il importe de se pencher d'abord sur le fond du recours.

2. *Sur le fond du recours*

33. Le requérant attaque la décision du Secrétaire Général de nommer Mme F. au poste de Chef de l'Unité spécialisée dans l'observation, la comparaison, l'approche des problèmes liées à la cohésion sociale pour violation du Statut du Personnel et de la pratique administrative du Conseil de l'Europe.

34. Le requérant prend comme point de départ la circonstance que l'article 6, par. 1 du Règlement sur les nominations oblige le Secrétaire Général, lorsqu'il décide s'il convient ou non d'utiliser la procédure de recrutement extérieur, de tenir compte des dispositions de l'article 12 du Statut du Personnel.

Le requérant souligne ensuite qu'il ressort clairement de la motivation donnée dans la note du Chef du Service des Ressources Humaines du 18 mai 1999 (voir ci-dessus paragraphe 15), que la décision du Secrétaire Général d'utiliser dans le cas d'espèce la procédure de recrutement extérieur était basée exclusivement sur la considération qu'aucun des agents permanents de l'Organisation ne possédait les compétences requises par l'avis de vacance, de sorte que les autres considérations énoncées dans le paragraphe 2 de l'article 12 du Statut du Personnel ne jouent aucun rôle.

Le requérant affirme que cette motivation s'accorde avec la règle impliquée dans la première partie de la première phrase de ce paragraphe, selon laquelle le Secrétaire Général ne saurait se décider à utiliser une procédure de recrutement extérieur que s'il a la certitude qu'aucun agent en fonction ne possède le profil du poste devenu vacant, ainsi qu'avec une pratique administrative qui veut que le Secrétaire Général, s'il n'a pas cette certitude, s'assure

d'abord par le biais d'une compétition interne qu'aucun agent en fonction ne possède ledit profil. Pour démontrer l'existence de cette pratique administrative, le requérant produit des informations sur les procédures de recrutement relatives aux postes de grade A4 et LT4 entre 1988 et 1999.

35. Sur ce fond de toile, le requérant allègue que dans le cas d'espèce le Secrétaire Général a violé ces règles tant par erreur manifeste que par son obstination à ne pas y porter remède.

36. La motivation donnée dans la note du Chef du Service des Ressources Humaines du 18 mai 1999 implique nécessairement que le Secrétaire Général s'est décidé à utiliser la procédure de recrutement extérieur parce que, même sans compétition interne préalable, il avait la certitude que le requérant ne possédait pas les compétences requises par l'avis de vacance. Or, à cet égard il y a eu erreur manifeste de sa part. En effet, non seulement la candidature du requérant a été considérée comme recevable, ce qui selon l'article 8, par. 1 du Règlement sur les nominations signifie que le candidat satisfait aux exigences indiquées dans l'avis de vacance, mais de plus le requérant a passé avec succès tant les épreuves écrites qu'orales et a été placé sur une liste de réserve.

37. Le Secrétaire Général avait par la suite l'opportunité de porter remède à son erreur manifeste d'appréciation. La première possibilité lui a été offerte au moment où il a su que la candidature du requérant avait été déclarée recevable : à ce moment le Secrétaire Général aurait pu et dû réaliser son erreur et, dès lors, annuler avec effet immédiat la procédure de recrutement extérieur déjà engagée. La seconde possibilité lui a été offerte lorsqu'il a reçu du Jury de recrutement une liste de deux personnes « parfaitement idoines » à s'acquitter des tâches de Chef de l'Unité spécialisée : à ce moment il aurait pu et dû faire exactement l'inverse de ce qu'il a fait, à savoir nommer sur ce poste le requérant et placer Mme F. sur une liste de réserve. L'obligation de donner la préférence aux candidats internes pleinement qualifiés résulte tant de la règle impliquée dans la première partie de la première phrase du second paragraphe de l'article 12 du Statut du Personnel, que de ladite pratique administrative.

38. Le Secrétaire Général estime que la décision d'utiliser la procédure de recrutement extérieur a été prise conformément à l'article 6, par. 1 du Règlement sur les nominations. Cette disposition lui reconnaît un pouvoir discrétionnaire. Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le Secrétaire Général doit tenir compte des dispositions de l'article 12 du Statut du Personnel qui prévoit entre autres qu'« il sera tenu compte pour la nomination à des emplois vacants, des qualifications et de l'expérience des agents déjà en fonction ». Toutefois, à son avis, il s'agirait d'une considération parmi d'autres, également énoncées dans cette disposition, telle que l'opportunité de faire appel à des talents nouveaux et la nécessité d'assurer une répartition géographique équitable des emplois entre les ressortissants des États membres.

39. Selon le Secrétaire Général, la procédure prévue par les textes statutaires en matière de recrutement a été correctement suivie.

Il affirme avoir choisi la procédure de recrutement extérieur après avoir dûment tenu compte de tous les faits pertinents et des intérêts en jeu. La création du secteur de la cohésion sociale, décidée par le Deuxième Sommet des Chefs d'États et de Gouvernements en 1997 représente une innovation profonde dans la politique sociale de l'Organisation. Alors

qu'auparavant plusieurs Comités Directeurs se partageaient les différents aspects de la politique sociale, le nouveau Comité européen pour la cohésion sociale assume désormais la responsabilité du domaine d'activité tout entier. L'Unité spécialisée dans l'observation, la comparaison et l'approche du problème lié à la cohésion sociale est une structure tout à fait particulière et nouvelle qui sort du cadre normal de l'Organisation. Sa fonction principale est de contribuer à la réflexion du Comité européen pour la cohésion sociale par des activités de recherche sur le terrain et d'analyse portant notamment sur des projets pilotes au niveau local. L'Unité était appelée à fonctionner comme « think tank » pour ledit comité. Il n'existe pratiquement pas au Conseil de l'Europe d'autres unités avec une tâche comparable.

Il est alors parti de la prémisse que le futur Chef de l'Unité devait avoir une vaste expérience professionnelle en matière de recherche et d'analyse des problèmes liés à l'exclusion sociale. Il nie avoir commis une erreur de jugement lorsqu'il a estimé qu'une telle expérience s'acquiert sur le terrain, en participant à l'élaboration des projets locaux et l'évaluation de leur impact. Le choix de la procédure de recrutement extérieur était justifié par le profil spécialisé de l'emploi en question. Par conséquent, sa décision a tenu compte des faits essentiels et n'est pas entachée d'abus de pouvoir.

40. Le Secrétaire Général conteste l'interprétation de l'article 12, par. 2 du Statut du Personnel, fournie par le requérant, comme étant incompatible avec le texte de l'article 6 du Règlement sur les nominations et de l'article 12 du Statut du Personnel. En fait, une telle interprétation aboutirait à donner un droit de priorité absolue aux agents en fonction qui anéantirait le pouvoir discrétionnaire dont dispose le Secrétaire Général en vertu de l'article 6 du Règlement sur les nominations.

41. Quant à la prétendue violation de la pratique administrative, invoquée par le requérant, le Secrétaire Général conteste que, avant de procéder à un recrutement extérieur, il se soit assuré, souvent par le biais d'une compétition interne, qu'aucun agent en fonction ne possédait le profil du poste devenu vacant. Il s'appuie sur une liste contenant tous les avis de vacance des grades A4 et LT4 affichés entre 1988 et 1999. Cette liste démontre que les postes A4 avec un profil spécialisé ont régulièrement fait l'objet d'une procédure de recrutement extérieur. Elle démontre aussi qu'il est tout à fait exceptionnel qu'un avis externe soit précédé d'un avis interne : au cours des douze dernières années, il n'y aurait eu que deux cas.

La pratique administrative confirme que le Secrétaire Général est habilité à opter pour la procédure de recrutement extérieur, si le profil du poste à pourvoir ne correspond *prima facie* pas aux profils des agents en fonction. Dans de telles situations, seule une procédure de recrutement extérieur lui permet de disposer d'un choix étendu de candidats susceptible d'assurer l'engagement d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité (article 12, par. 1 du Statut du Personnel). Le choix d'une telle procédure ne constitue aucune discrimination des agents en fonction qui ont toujours la possibilité de participer aux procédures de recrutement extérieur sur un pied d'égalité.

42. Le Secrétaire Général en conclut que sa décision de procéder à un recrutement extérieur pour le poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 55/99 a été prise dans le strict respect du Statut du Personnel et du Règlement sur les nominations et elle n'est entachée d'aucun abus de pouvoir.

43. Le Comité du Personnel, qui a été autorisé par le Président à déposer un mémoire écrit (paragraphe 7 ci-dessus), considère que le respect de la pratique consistant à pourvoir des

postes A4 vacants par le biais de la procédure de compétition interne correspond à l'intérêt général du personnel, intérêt que le Comité défend de par son rôle statutaire.

Le Comité estime que cette pratique n'est pas absolue. Or, les exceptions doivent être conformes à celles qui sont expressément prévues par l'article 12, par. 2 du Statut du Personnel. Si, dans le présent cas, l'Administration a justifié l'exception à la règle sur la circonstance qu'aucun parmi les agents en fonction n'aurait rempli les qualifications requises pour le poste de grade A4 à pourvoir, il ne saurait adapter la motivation ultérieurement. Il aurait dû s'apercevoir de son erreur manifeste concernant les qualifications du requérant lorsqu'il a reçu la recommandation du Jury de recrutement et y porter remède.

44. Le Tribunal Administratif souscrit au point de départ tant du requérant (ci-dessus paragraphe 35) que du Secrétaire Général (ci-dessus paragraphe 38) que l'article 6, par. 1 du Règlement sur les nominations oblige le Secrétaire Général, lorsqu'il décide s'il convient ou non d'utiliser la procédure de recrutement extérieur, de tenir compte des dispositions de l'article 12 du Statut du Personnel.

45. Le Tribunal partage aussi l'opinion du requérant (ci-dessus paragraphe 35) qu'il ressort de la motivation donnée dans la note du Chef du Service des Ressources Humaines du 18 mai 1999 (ci-dessus, paragraphe 15), que la décision du Secrétaire Général d'utiliser dans le cas d'espèce la procédure de recrutement extérieur était basée sur la considération qu'aucun des agents permanents de l'Organisation ne possédait les compétences requises par l'avis de vacance, de sorte que les autres considérations énoncées dans le paragraphe 2 de l'article 12 du Statut du Personnel, à ce stade de l'affaire, n'étaient apparemment pas prises en considération.

46. Par contre, le Tribunal ne peut pas accepter la thèse du requérant (ci-dessus paragraphe 34) que la première partie de la première phrase du paragraphe 2 de l'article 12 du Statut du Personnel implique que le Secrétaire Général ne saurait se décider à utiliser une procédure de recrutement extérieur que s'il a la certitude qu'aucun agent en fonction ne possède le profil du poste devenu vacant. Le requérant – qui en avait la charge de la preuve – n'a pas non plus démontré l'existence d'une pratique administrative obligeant le Secrétaire Général, s'il n'a pas cette certitude, à s'assurer d'abord par le biais d'une compétition interne qu'aucun agent en fonction ne possède ledit profil.

47. Le Tribunal estime que la thèse du requérant, qui ne trouve d'appui ni dans le texte de l'article 6 du Règlement sur les nominations, ni dans celui de l'article 12 du Statut du Personnel, attache trop d'importance aux intérêts des agents déjà en fonction. Dans ce contexte, le Tribunal rappelle que l'article 12 du Statut du Personnel qui énonce les principes de base pour la politique de recrutement, souligne le principe, en le mentionnant en tout premier, que tout recrutement doit remplir une condition essentielle : « tendre à assurer l'engagement d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité ». C'est pourquoi, de l'avis du Tribunal, si cet article, dans son deuxième paragraphe, dit que pour la nomination à des emplois vacants il « sera tenu compte des qualifications et de l'expérience des agents déjà en fonction », on ne peut pas en déduire une obligation du Secrétaire Général de ne pas se décider à utiliser une procédure de recrutement extérieur que s'il a la certitude qu'aucun agent en fonction ne possède le profil du poste devenu vacant. Le droit des agents en fonction à une chance raisonnable d'accéder à d'autres postes de l'Organisation est suffisamment pris en considération si on accepte qu'au moment où le Secrétaire Général doit choisir entre la procédure de recrutement extérieur et la

compétition interne, il lui est loisible de choisir la première s'il peut croire de bonne foi, à la base d'une appréciation provisoire des éléments pertinents, qu'aucun agent en fonction ne possède le profil du poste devenu vacant et si les agents en fonction auront le droit d'y participer.

48. Il s'ensuit que le Tribunal ne saurait non plus accepter la thèse du requérant (voir ci-dessus paragraphe 34) que, si au bout d'une procédure de recrutement extérieur il apparaît qu'un agent en fonction qui a participé à cette procédure possède le profil du poste à remplir, le Secrétaire Général est toujours obligé de lui donner la préférence.

49. Le Tribunal estime que le Secrétaire Général, tenant compte de la spécificité des fonctions afférentes au poste à pourvoir, pouvait croire de bonne foi, sur la base d'une appréciation provisoire des éléments pertinents, qu'aucun agent en fonction ne possédait le profil du poste en question. Dans ce contexte, il convient de rappeler que le Groupe de Rapporteurs sur les questions sociales et de santé (GR-SOC) était évidemment du même avis (voir ci-dessus paragraphe 14). Il en vaut de même pour le Comité du Personnel qui, dans la lettre du 28 avril 1999 de son Président (voir ci-dessus paragraphe 15) avait demandé – en vain – que le profil du poste fut changé, apparemment parce qu'il estimait qu'aucun agent en fonction ne possédait le profil en question.

Le Tribunal note d'ailleurs que, dans ses échanges avec le Comité du Personnel, le Secrétaire Général a confirmé que sa décision dans le cas d'espèce ne devait pas être interprétée comme le signe d'une nouvelle politique tendant à généraliser ce type de procédure de pourvoi pour des emplois d'un tel grade (voir ci-dessus paragraphe 14).

50. Des considérations précédentes, il s'ensuit qu'il n'y a pas besoin de s'occuper des thèses du requérant sur l'erreur manifeste de la part du Secrétaire Général (ci-dessus paragraphes 36 et 37). Non seulement négligent-elles qu'on ne saurait pas tirer de telles conclusions des faits ultérieurs, mais elles sont aussi fondées sur une interprétation erronée de l'article 12 du Statut du Personnel.

51. Partant le recours du requérant est non fondé.

52. Compte tenu de cette conclusion, il n'est pas nécessaire pour le Tribunal de statuer sur la question de recevabilité soulevée par l'exception préliminaire du Secrétaire Général, car, de toute manière le recours doit être rejeté (voir paragraphe 51).

B. Recours N° 260/2000

53. En ce qui concerne la décision de nommer Mme A. au poste d'Administrateur/trice principal/e (Grade A4) à la Division pour le Développement de la Cohésion Sociale, Direction Générale III - Cohésion Sociale, ayant fait l'objet de l'avis de vacance n° 70/99, le requérant allègue une violation de l'article 15, par. 3 du Règlement sur les nominations. A la suite de son placement sur la liste de réserve dans le cadre de la procédure de pourvoi du poste de Chef de l'Unité spécialisée, ayant fait l'objet de l'avis de vacance n° 50/99 (voir ci-dessus paragraphe 16), il aurait dû être nommé sur le poste publié par avis de vacance n° 70/99.

54. Il estime que, selon le texte du Règlement, l'obligation du Secrétaire Général de procéder à la nomination d'un candidat approprié figurant sur la liste de réserve ne cesse pas au moment où il s'oriente vers le choix d'une procédure de compétition interne, mais subsiste

tant que le poste n'a pas été pourvu. D'après le requérant, soutenir l'imperméabilité entre les deux procédures de compétition interne et de recrutement extérieur reviendrait à une injustice flagrante.

55. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal (N° 251/1999, sentence Baechel c/ Secrétaire Général du 22 octobre 1999), il fait valoir que la comparaison entre le poste de Chef de l'Unité spécialisée et le poste d'Administrateur principal, tels qu'ils ressortent de leurs descriptions respectives, démontre que les deux postes sont strictement analogues.

56. En voie subordonnée, le requérant demande au Tribunal de bien vouloir vérifier si le Jury de mutation et de promotion s'est acquitté de façon satisfaisante de l'obligation prévue à l'article 14, par. 4, premier alinéa du Règlement sur les nominations. Les membres du Jury pris individuellement et le Jury dans son ensemble auraient dû accorder une importance appropriée à la circonstance qu'il avait passé avec succès les épreuves du concours pour le poste de Chef de l'Unité spécialisée.

57. Le Secrétaire Général estime que l'article 15, par. 3 du Règlement sur les nominations n'est pas applicable dans le cas d'espèce. Cette disposition ne vise que le concours sur épreuves organisé dans le cadre d'une procédure de recrutement extérieur. Le présent recours ne serait donc pas comparable à l'affaire Baechel précitée, où le Tribunal était confronté à deux concours extérieurs qui avaient été organisées pour deux postes analogues selon le Tribunal.

58. En outre, le Secrétaire Général conteste le caractère analogue des deux postes en question.

59. Quant à l'argument subsidiaire du requérant, le Secrétaire Général souligne que le Jury de mutation et de promotion a examiné toutes les candidatures de manière impartiale.

60. Le Tribunal rappelle qu'il apparaît des articles 5 et 6 du Règlement sur les nominations que, abstraction faite de la mutation, il n'y a en principe que deux procédures pour pourvoir à la vacance d'un emploi : la procédure de recrutement extérieur et la compétition interne.

Le concours sur épreuves, qui fait l'objet de l'article 15 du Règlement sur les nominations, peut faire partie intégrante de chacune de ces procédures. Le paragraphe 3 de l'article 15 concerne plus en particulier le concours sur épreuves organisé *dans le cadre d'une procédure de recrutement extérieur*. Il prescrit quand une « liste de réserve » doit être établie, limite la durée de validité d'une telle liste et en définit les conséquences : en cas de vacance d'un poste analogue pendant la durée de validité d'une telle liste, un candidat figurant sur cette liste est en droit de s'attendre à être nommé à ce poste (voir N° 251/1999, Baechel c/ Secrétaire Général).

Toutefois, ce droit de préférence n'est pas inconditionnel. Le texte de l'article le restreint expressément au « cas de vacance non pourvue par voie de compétition interne ». Le contexte de ces mots donne une indication très nette que leur intention est de restreindre ledit droit de préférence aux cas où, autrement, il aurait fallu utiliser une procédure de recrutement extérieur pour pourvoir au poste analogue dont il s'agit. A cet argument textuel s'ajoute une considération de nature systématique. Aucune disposition statutaire ou réglementaire ne prévoit la possibilité d'un tel droit de préférence dans le cadre d'une compétition interne. Or,

la certitude juridique exige une pareille disposition, formelle et claire, pour justifier qu'un candidat figurant sur une liste de réserve, conformément à la première phrase du paragraphe 3 de l'article 15 du Règlement sur les nominations, soit favorisé au détriment des autres agents en fonction qui auraient pu participer à une compétition interne.

En somme, ledit droit de préférence ne vaut pas pour les cas où il y a lieu d'organiser la compétition interne pour pourvoir le poste analogue dont il s'agit.

61. Le Tribunal en conclut que le fait pour le Secrétaire Général d'avoir mis l'emploi d'Administrateur Principal à la Division pour le Développement de la Cohésion Sociale, Direction Générale III - Cohésion Sociale, en compétition interne parmi les agents en fonction ne constitue pas de violation de l'article 15, par. 3 du Règlement sur les nominations au détriment du requérant.

62. Quant au deuxième moyen du requérant, soulevé à titre subsidiaire, le Tribunal note que le requérant exprime des doutes quant à l'appréciation des mérites de tous les candidats par le Jury de mutation et de promotion. Il se réfère au fait qu'il avait réussi le concours sur épreuves organisé dans le cadre de la procédure de recrutement extérieur pour le poste de Chef de l'Unité spécialisée.

63. Le Tribunal a procédé à un examen de tous les éléments de la cause. Il a pris connaissance notamment du procès-verbal du Jury du 21 décembre 1999. En raison du caractère confidentiel de ce document, le Tribunal l'a examiné en l'absence des parties, mais avec l'accord du requérant.

Il résulte de ce document que le Jury s'est livré à un examen approfondi des qualifications et de l'expérience respectives des candidats au regard des exigences du poste à pourvoir. Dans ce contexte il a fait attention au fait que le requérant figurait sur ladite liste de réserve.

Au terme de l'évaluation comparative des candidatures, le Jury a recommandé, en premier lieu, la nomination de Mme A.

64. Sur la base des divers éléments à sa disposition, le Tribunal estime que la recommandation du Jury s'est fondée sur des éléments objectifs et le dossier ne révèle aucun manquement à l'article 14, par. 4 et 5 du Règlement sur les nominations.

65. Dès lors, le Tribunal ne saurait censurer la conclusion du Secrétaire Général de nommer, sur la base de cette recommandation, Mme A. sur le poste concerné.

66. En conclusion, le Tribunal ne constate aucune illégalité.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Décide la jonction des recours N° 259/2000 et N°260/2000 ;

Déclare le recours N° 259/2000 non fondé ;

Dit qu'il ne s'impose pas, dès lors, de statuer sur l'exception préliminaire au regard du recours N° 259/2000 ;

Déclare le recours N° 260/2000 non fondé;

Rejette les recours ; et

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Prononcé à Strasbourg, le 9 mars 2001, le texte français de la sentence faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

K. HERNDL