

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

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 455/2008 (Przemysław MUSIAŁKOWSKI c/ Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Luzius WILDHABER, Président,  
M. Angelo CLARIZIA  
M. Hans G. KNITEL, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,

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

### **PROCEDURE**

1. Le requérant, M. Przemysław Musiałkowski, a introduit son recours le 17 octobre 2008. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 455/2008.
2. Le 20 novembre 2008, le requérant a déposé ses motifs de recours.
3. Le 22 janvier 2009, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 27 février 2009.
4. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 18 mai 2009. Le requérant a assuré lui-même la défense de ses intérêts tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Bridget O'Loughlin, Chef Adjoint du Service du Conseil Juridique, assistée de Mme Sania Ivedi, assistante dans le même Service.
5. Après l'audience, les parties ont déposé plusieurs documents et commentaires.

## EN FAIT

6. Le requérant est un agent temporaire du Conseil de l'Europe de nationalité polonaise. Il est affecté avec le grade A2 au Service de la coopération technique de la Direction Générale des Droits de l'Homme et des Affaires Juridiques.

7. Le requérant s'est porté candidat au concours général externe pour le recrutement d'administrateurs/trices de grade A1/A2 ouvert aux ressortissants de tous les Etats membres du Conseil de l'Europe (avis de vacance n° e84/2007). Ce concours prévoyait quatre profils (A, B, C et D). Le requérant a participé pour le profil C - Responsable de programme (gestion de projets).

8. Le 31 octobre 2007, les candidats présélectionnés (dont le requérant) reçurent un message électronique de la Direction des Ressources Humaines contenant de nombreuses informations et leur demandant de confirmer leur participation aux épreuves écrites et « la langue dans laquelle [ils passeraient] les épreuves I, II et III (français ou anglais) ».

Chaque candidat devait passer quatre épreuves. L'épreuve I consistait en une dissertation, l'épreuve II en une *job simulation*, l'épreuve III en un résumé et l'épreuve IV en un test de la deuxième langue.

Par la suite, par un courrier électronique du 7 mars 2008, la Direction des Ressources Humaines reprit ces informations et les détailla en précisant que pour les candidats au profil C (dont le requérant) - : « PROFIL C - Responsable de gestion de projet. Cette épreuve [I] présentera un projet qui pourrait hypothétiquement être appliqué au Conseil de l'Europe ; le candidat sera responsable pour le projet. Il sera demandé aux candidats de répondre à dix questions environ au sujet de la planification et application du projet. »

9. Les épreuves écrites eurent lieu le 4 avril 2008.

10. Le 24 juin 2008, le requérant apprit qu'il n'avait pas été admis à l'entretien oral. En cette circonstance, il fut informé que sa moyenne générale aux épreuves écrites était inférieure à celle fixée par la commission des Nominations, et que, de ce fait, il n'était pas invité à l'entretien.

11. Le 24 juillet 2008, le requérant introduisit une réclamation administrative en application de l'article 59 du Statut du Personnel.

12. Le requérant eut moyen d'avoir un certain nombre d'explications quant aux critères employés pour corriger les épreuves.

13. Le 20 août 2008, le Secrétaire Général estima que la réclamation administrative était non fondée et la rejeta.

14. Le 17 octobre 2008, le requérant introduisit le présent recours.

## **EN DROIT**

15. Le requérant demande en premier lieu l'annulation de la décision de ne pas l'inviter à l'entretien oral. Il demande également l'annulation de tout acte consécutif qui affecterait ses « intérêts vitaux » ainsi que le dédommagement de tout dommage matériel qui serait la conséquence de la décision attaquée et qu'il serait en mesure de justifier.

16. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer irrecevable un moyen du recours et/ou mal fondé le recours et de le rejeter.

### **I. LES ARGUMENTS DES PARTIES**

#### **A Sur la recevabilité du recours**

17. Le Secrétaire Général soutient que le requérant a soulevé tardivement le grief selon lequel il aurait été discriminé par rapport aux candidats de langue maternelle française ou anglaise et que donc le grief y relatif devrait être déclaré irrecevable pour tardiveté.

18. Selon lui, au plus tard le 31 octobre 2007 (paragraphe 8 ci-dessus) le requérant était parfaitement au courant qu'il passerait les épreuves écrites selon son choix, soit en français, soit en anglais. S'il estimait que cette procédure entraînerait une discrimination, il lui était loisible d'introduire – dans les 30 jours suivant le jour où il a eu connaissance de ce fait et non une fois qu'il a été informé de son échec à l'épreuve – une réclamation administrative à l'encontre de cette prétendue discrimination.

Pour le Secrétaire Général, il en résulte que le recours serait partiellement irrecevable.

19. De son côté, le requérant affirme qu'il lui appartient de choisir quel acte attaquer et, en outre, il n'a pas l'obligation de contrôler tous les actes du Secrétaire Générale ni d'en contrôler la légalité. Il ajoute qu'il a choisi d'attaquer la décision de ne pas l'inviter à l'entretien parce que, dans son évaluation, la procédure qui l'a amené à cette décision était illégale à cause de nombreuses violations des règles applicables et de principes.

En conclusion, le requérant conteste l'affirmation du Secrétaire Général et maintient que cette partie de la requête serait recevable.

#### **B Sur le fond du recours**

20. Le requérant se plaint de ce que le Secrétaire Général aurait manqué à son devoir d'assurer que la procédure de recrutement – à une échelle sans précédents – soit organisée d'une manière objective et équitable. Il soulève trois griefs : traitement inégal des candidats, caractère arbitraire de la procédure et, enfin, mauvaise gestion.

21. Au sujet du premier moyen, le requérant se plaint de ce que les candidats qui ne sont pas de langue maternelle anglaise ou française sont discriminés par rapport à ces derniers parce que les épreuves ont eu lieu dans l'une de ces deux langues. Il développe sur ce point plusieurs arguments qui portent entre autres sur la « *inherent inequality* » et arrive à envisager qu'une

solution aurait été d'organiser deux compétitions séparées. Le requérant développe également des arguments visant le fait que les candidats aux profils C et D auraient été traités différemment.

22. Par son deuxième moyen, le requérant accepte que le Secrétaire Général dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans le choix des modalités et du déroulement d'une procédure de recrutement. Cependant, en l'espèce il y aurait eu, selon lui, dépassement de ce pouvoir discrétionnaire et certaines dispositions de la réglementation interne ainsi que des principes généraux du droit auraient été violés.

Pour étayer son grief, le requérant rappelle que quatre critères avaient été donnés aux correcteurs. Toutefois, les notes ne font pas référence à ces critères et il n'est pas possible de savoir combien de points un candidat a reçu pour chacun de ces critères.

Ensuite, toujours selon le requérant, le résultat de la correction de l'épreuve I suggère qu'une emphase avait été donnée aux connaissances théoriques plutôt qu'à l'expérience dans la matière. Selon lui, ce fait aurait dû être porté à la connaissance des candidats. Dans le cas contraire, cela pouvait déformer le résultat. Puisque l'avis de vacance indiquait qu'une expérience dans la gestion de projets était requise, il était naturel que les candidats avec expérience adoptent une approche pratique, ce qui les a amenés – à la différence des candidats non-expérimentés – à obtenir difficilement de bonnes notes.

Encore, le requérant affirme que l'information donnée aux candidats par le biais du site web était vraiment vague et pauvre, en particulier quant aux compétences et qualifications requises.

Enfin, le requérant pose la question de savoir si, conformément au Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel), la Commission des Nominations incluait un représentant de l'entité administrative dans laquelle la fonction était à pourvoir (article 10, paragraphe 1, dudit Règlement) et si les sujets des épreuves écrites, approuvés par le président de la Commission, avaient été établis en collaboration avec les services concernés (article 15, paragraphe 5, du même Règlement).

Les dispositions invoquées par le requérant sont ainsi libellés :

#### **Article 10 – Structures de la Commission**

« 1. La Commission comprend les membres suivants ayant le droit de vote :

- le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines ou un agent ou une agente désignés à cet effet par le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines ;
- un agent ou une agente de grade A5 au moins, désignés à cet effet pour deux ans par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale (ou son remplaçant ou sa remplaçante) ;
- un représentant ou une représentante de l'entité administrative dans laquelle le poste ou la fonction sont à pourvoir, ayant un grade au moins égal à celui qui correspond à cet emploi ;
- un agent ou une agente désignés par le Comité du Personnel.

(...) »

#### Article 15 – Le concours sur épreuves

« (...)

5. Sans consulter les membres de la Commission, son Président ou sa Présidente peuvent prendre les décisions suivantes concernant le déroulement des concours sur épreuves :

- approuver les sujets des épreuves écrites établies en collaboration avec les services concernés ; ces sujets doivent être choisis de telle manière que les candidats soient traités équitablement ;

(...) »

Pour étayer cette branche du moyen, le requérant s'exprime ainsi dans son mémoire ampliatif :

*« d) The Secretary General claims that tests were approved by the Appointments Board which included the Staff Committee representative (Art 10 of Staff Regulations and Art 15 of the Regulations on Appointments - ROA). What he does not make clear is whether the Appointments Board included a representative of the administrative entity in which the position was to be filled (Art 10.1 bullet 4 of ROA) and whether the question papers and tests were approved by the Chair of the Board in consultation with the department concerned (Art 15.5 bullet 1 of the ROA). As no particular position was being filled through this competition, all administrative entities in need for project managers should in principle have been considered as concerned by profile C-general. It cannot be questioned that the Directorate of Cooperation, as the one managing 75% of extra-budgetary resources, implementing the largest number of projects and thus being the most in need for project managers should have been involved in the first place. The fact that the Directorate of Cooperation was apparently not consulted would explain why the professional test paper ignored some very important phases of the project management cycle and referred to a situation which was rather typical to administration of a program of activities than to a project implementation.*

*e) The Secretary General should provide evidence of having ensured proper representation of the departments concerned in the Appointments Board and of having consulted the regarding [about] the questions and tests. »*

23. Avec son troisième moyen, le requérant se réfère à certains aspects de fait qui concernent la mise en œuvre de la Nouvelle Politique Contractuelle, politique dans l'optique de laquelle l'avis de vacance n° e84/2007 se situait. Il soutient qu'il y aurait eu une mauvaise gestion des mesures transitoires concernant les agents temporaires, catégorie dont il fait partie. Selon lui, le Secrétaire Général aurait gaspillé trois années et n'aurait pas offert à toutes les personnes concernées une chance équitable de confirmer leur aptitude pour le travail, ce qui était l'un des principes de la Nouvelle Politique Contractuelle. De surcroît, le Secrétaire Général aurait manqué à l'obligation d'assurer la continuité dans la gestion des projets et aurait mis certains membres du personnel – y compris le requérant – dans une situation particulièrement désavantageuse.

24. En conclusion, le requérant demande que son recours soit accepté.

25. De son côté, le Secrétaire Général rappelle, au sujet du premier moyen visant la discrimination par rapport aux candidats dont la langue maternelle est le français ou l'anglais, que même si une telle situation est susceptible de conférer un léger avantage aux candidats dont la langue maternelle est le français ou l'anglais, ce faible désagrément, inévitable au demeurant, est admis par les juridictions internationales (TANU et juridictions de l'Union européenne). De cette

jurisprudence, il résulte que le requérant ne peut valablement soutenir qu'il y a eu en l'espèce discrimination ou rupture de l'égalité de traitement entre candidats. Quant à la pertinence d'une décision du Médiateur européen que le requérant cite dans sa réclamation administrative pour en déduire qu'il y a un traitement inégal des candidats, le Secrétaire Général relève que les faits de l'affaire en question sont tout à fait différents du présent recours. De surcroît, les décisions et recommandations du Médiateur, même si elles sont intéressantes et utiles notamment pour assurer de meilleures relations entre Organisations et agents, ne sont pas contraignantes. Il en résulte que la valeur juridique d'une telle décision n'est pas de nature à pouvoir remettre en cause une jurisprudence constante divergente de ladite décision.

26. Ensuite, le Secrétaire Général met en exergue que le nombre de points attribués pour la qualité de la langue était faible en comparaison des autres critères de corrections, et le requérant ne peut imputer son échec au fait qu'il a rédigé ses épreuves dans l'une des deux langues officielles de l'Organisation

27. En ce qui concerne le deuxième moyen visant le caractère arbitraire de la procédure, le Secrétaire Général rappelle en premier lieu la jurisprudence constante selon laquelle, lors de l'établissement des modalités et de l'administration d'épreuves écrites d'un concours, mais également lors de leur évaluation, les autorités compétentes disposent d'un large pouvoir d'appréciation. Le Secrétaire Général ajoute que ce pouvoir, qui doit s'exercer sur la base de critères objectifs, n'échappe cependant pas au contrôle juridictionnel qui doit permettre de vérifier si l'exercice du pouvoir d'appréciation n'est pas entaché d'une erreur manifeste, de détournement de pouvoir ou si les limites du pouvoir d'appréciation n'ont pas été manifestement dépassées (voir TACE, No. 172/93, *Feriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général*, décision du 25 mars 1994, paragraphe 31 ; voir également CJCE affaire No. 40/86, *George Kolivas c. Commission* [1987], paragraphe 11).

28. Pour le Secrétaire Général, aucune irrégularité dans la façon dont les épreuves ont été corrigées n'a pu être relevée.

29. Le Secrétaire Général affirme que les épreuves auxquelles le requérant a participé ont été élaborées par des professionnels dans les domaines recherchés, qui ont travaillé en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines en vue d'adapter les épreuves aux besoins du concours et des attentes du Conseil de l'Europe.

Au sujet de la prétendue inégalité entre les candidats au profil C et les candidats au profil D, le Secrétaire Général soutient que la doléance du requérant serait mal fondée. En effet, il n'y aurait pas lieu de comparer le contenu des épreuves des profils C et D puisque ce sont deux situations complètement différentes, les concours aux profils C et D visant chacun des besoins distincts et différents de recrutement.

Quant à l'affirmation du requérant selon laquelle les commentaires qu'il a obtenus par la Direction des Ressources Humaines sur ses épreuves seraient vagues et insuffisants, le Secrétaire Général précise que les commentaires qui lui ont été communiqués ne sont qu'une synthèse des commentaires des deux correcteurs. Il ajoute que, conformément à l'article 9 du Règlement sur les nominations, la Commission des Nominations est libre de divulguer les éléments qu'elle souhaite aux candidats non retenus et n'est nullement tenue de leur rendre leurs copies ni de leur

fournir la totalité des commentaires des correcteurs. De plus, les commentaires qui lui ont été transmis ne font état d'aucune contradiction entre les correcteurs de chaque épreuve. Ceux-ci sont unanimes quant à la qualité de ses copies.

Le Secrétaire Général affirme qu'il n'a pas à fournir des indications relatives aux correcteurs et aux critères d'évaluation qui vont être appliqués aux épreuves. Il soutient que les correcteurs en charge de la correction des épreuves du requérant (notamment) étaient parfaitement à l'aise dans les deux langues officielles du Conseil de l'Europe et compétents dans les domaines en question.

Il ajoute que, selon la jurisprudence administrative internationale, il n'est pas tenu de les divulguer ni antérieurement ni postérieurement à la tenue d'un concours.

Nonobstant le fait qu'il n'existe aucune obligation de fournir aux candidats les critères d'évaluation des épreuves d'un concours, il convient d'observer que lors de son entretien de feedback avec la DRH sur ses résultats, les critères de correction lui ont été communiqués, ce qu'il reconnaît lui-même dans le point 2. a) de son recours en les énumérant.

De plus, le paragraphe 1 de l'article 9 du Règlement sur les Nominations donne le pouvoir à la Commission des Nominations de divulguer aux candidats non retenus les informations dont elle est disposée à faire part. A cet égard, le requérant a bénéficié d'un réel feedback de la part de la DRH qui lui a donné de nombreuses indications sur les raisons de son échec, bien qu'effectivement il ne soit donné accès aux candidats qu'à une synthèse des commentaires des correcteurs et non à la totalité de leurs commentaires.

30. Quant au troisième moyen visant une mauvaise gestion des mesures transitoires concernant les agents temporaires, le Secrétaire Général rappelle que ces mesures avaient été mises en œuvre pour donner l'opportunité aux agents temporaires employés en 2005 et entrés au Conseil de l'Europe sans passer de concours, de mettre leur statut en conformité avec les nouvelles règles, par le biais de procédures de sélection dans toutes les catégories. Il avait été décidé que ces concours seraient externes et seraient organisés entre 2005 et 2008. Le Secrétaire Général précise qu'il avait effectivement décidé de ne pas les prolonger, et cela afin que les situations ayant amené à un concours dit de « permanentisation » (en 2003) ne se reproduisent pas et que les agents temporaires, avertis dès 2005 de cette échéance, puissent prendre leurs dispositions en cas d'échec aux concours proposés.

Le Secrétaire Général note que, en tout état de cause, ce grief est devenu sans objet. La totalité des concours prévus n'ayant malheureusement pas pu être achevée pour le 31 décembre 2008, le Secrétaire Général a décidé de prolonger lesdites mesures transitoires pour une période de six mois, et ce par l'adoption de l'Arrêté n° 1298, permettant ainsi aux agents temporaires de passer les concours en cours et d'attendre les résultats de ceux accomplis.

31. En dernier lieu, le Secrétaire Général relève qu'il ressort des commentaires du requérant et de l'objet de son recours (tel que figurant dans son formulaire de recours) que ce dernier demande l'annulation de la décision de ne pas l'inviter aux épreuves orales et qu'il demande au Tribunal de se livrer à une correction de ses épreuves et d'examiner par lui-même si les appréciations portées par des professionnels formés à cet exercice sont exactes ou non. Or, il est

évident et normal qu'un candidat n'ayant pas obtenu la moyenne aux épreuves écrites ne puisse être invité à participer à la suite des épreuves d'un concours et qu'il n'appartient pas aux juridictions de procéder à un tel examen. Ses demandes ne peuvent en aucun cas être accueillies.

32. De l'ensemble des considérations qui précèdent, il ressort pour le Secrétaire Général qu'il n'a violé aucun texte réglementaire et que la décision attaquée n'est entachée d'aucun vice.

## II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

### A Sur la recevabilité du premier grief

33. Le Tribunal note qu'aux termes de l'article 59 du Statut du Personnel, une réclamation administrative est introduite contre un acte faisant grief. Or il est manifestement clair que, en l'espèce, l'indication que les épreuves se passeraient en français ou en anglais ne pouvait pas porter à elle seule préjudice au requérant. En effet, ledit préjudice ne découlerait pas tellement de ladite décision mais plutôt de l'issue de la correction de l'épreuve en question (TACE, recours N° 456/2008, Golubok c/ Secrétaire Général, sentence du 13 mai 2009, paragraphe 56). D'ailleurs, le grief que soumet le requérant au Tribunal concerne la correction et ses conséquences plutôt que la décision originelle de choisir l'épreuve I comme épreuve éliminatoire.

34. Il s'ensuit que l'exception du Secrétaire Général doit être rejetée.

### B Sur le fond

35. Le Tribunal doit examiner séparément les trois griefs du requérant. Toutefois, il examinera le troisième moyen du requérant avant d'en examiner le deuxième.

36. Au sujet du premier moyen, le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 12 du Statut du Conseil de l'Europe, « les langues officielles du Conseil de l'Europe sont le français et l'anglais. Les règlements intérieurs du Comité des Ministres et de l'Assemblée Consultative détermineront les circonstances et les conditions dans lesquelles d'autres langues pourront être utilisées. »

37. Au vu de la nature internationale de l'Organisation et du choix linguistique qui a été fait lors de la création de l'Organisation, il est possible que, dans une procédure de recrutement ouverte à plusieurs nationalités, les candidats de langue maternelle française ou anglaise puissent se trouver dans une situation plus favorable par rapport aux autres candidats. Toutefois, il s'agit d'une situation de fait constituant une *inherent inequality* dont l'on ne pourrait faire abstraction.

En outre et qui plus est, le Tribunal note qu'en l'espèce il n'apparaît pas que le requérant ait subi un préjudice de cette situation de fait. Aucun commentaire porté à la connaissance du requérant – qui au demeurant travaille dans l'Organisation depuis septembre 2000 – ne met en doute ses connaissances linguistiques. Le Tribunal relève également que la procédure de recrutement en question ne visait pas le recrutement d'un nombre précis de candidats mais plutôt l'établissement d'une liste de réserve, liste sur laquelle l'Organisation va recruter des personnes. De cette manière, à ce stade du recrutement l'Organisation vise à vérifier si chaque candidat a les connaissances et compétences pour travailler dans l'Organisation sans se livrer à un examen comparatif des qualifications de chaque candidat.



38. Il s'ensuit que le moyen du requérant est dénué de fondement.

Au sujet du troisième moyen du requérant, le Tribunal note que, dans le cadre de la présente procédure contentieuse, le requérant n'a pas titre pour critiquer d'une manière générale la mise en œuvre des mesures liées à la mise en œuvre de la Nouvelle Politique Contractuelle mais seulement leur application à sa propre situation. En effet, aux termes de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel, un requérant ne peut attaquer qu'un acte administratif lui faisant grief. Certes, aux termes mêmes de cette disposition, par « acte d'ordre administratif », on comprend aussi toute décision ou mesure de portée générale. Cependant, un requérant ne peut que se plaindre de l'influence que cet acte a sur sa situation juridique et pas de l'influence qu'il peut avoir sur la situation générale de l'Organisation. Pourtant, cet aspect du grief sera pris en considération dans le cadre de l'examen du deuxième moyen du requérant qui se caractérise par une série de doléances qui peuvent être reliées entre elles par une allégation de mauvaise gestion du concours.

En ce qui concerne la branche du moyen concernant directement le requérant et indépendamment de toute autre question, le Tribunal note que, comme l'a signalé le Secrétaire Général, le requérant a bénéficié de prolongations de contrat qui l'ont mis à l'abri des conséquences négatives qu'il visait par ce moyen. Par conséquent, son grief est devenu sans intérêt.

39. De ce fait, ce moyen doit être rejeté.

40. En ce qui concerne le deuxième moyen, le Tribunal note qu'il a eu déjà à examiner la question du pouvoir discrétionnaire dont le Secrétaire Général dispose en matière de recrutement (v. TACE, N° 250/1999, sentence Schmitt c/Secrétaire Général précitée, paragraphes 25-27). Le Tribunal a estimé que 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'étendue de ce pouvoir en matière de recrutement, il est qualifié pour connaître et apprécier les nécessités de service et les aptitudes professionnelles des candidats à un emploi vacant.

41. Toutefois, toujours selon le Tribunal, l'exercice de ce pouvoir doit toujours s'exercer dans la légalité. Sans doute, en cas de contestation, la juridiction internationale ne peut-elle substituer son appréciation à celle de l'Administration. Cependant, elle 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. Le Tribunal a constaté par la suite (*ibidem*, paragraphe 25) :

« En effet, il appartient au Tribunal 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. »

42. Le Tribunal a également indiqué qu'en matière d'appréciation de qualifications subjectives, l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'autorité chargée de leur appréciation est bien évidemment plus étendu qu'en matière d'appréciation de qualifications objectives (voir, *a contrario*, TACE, recours N° 216/1996, 218/1996 et 221/1996, Palmieri (III, IV et V), sentence du 27 janvier 1997, par. 43).

43. Le Tribunal note que ces règles s'appliquent également à la manière dont les épreuves sont organisées et corrigées.

Or dans les éléments à disposition du Tribunal, rien ne montre que, en ce qui concerne le choix des critères, la décision de les rendre ou non publics, le choix des sujets des épreuves, la Commission des nominations n'ait pas respecté les exigences de l'avis de vacance et les principes fixés par le Tribunal et que son appréciation ait été arbitraire. Rien non plus ne permet de conclure que la Commission des Nominations n'ait pas donné – avant ou après le déroulement des épreuves écrites – une information suffisante pour le déroulement des épreuves et la compréhension de ses décisions par le requérant.

44. En prenant les décisions en question, le Secrétaire Général n'a pas méconnu la loi à laquelle il était lié et n'a pas tiré des conclusions manifestement erronées par rapport à l'avis de vacance ou à la réglementation de l'Organisation de sorte à encourir la censure du Tribunal.

45. En ce qui concerne la composition de la Commission des nominations dans la présente procédure de recrutement, le Tribunal constate qu'aux termes même des dispositions statutaires, celle-ci doit se composer de quatre membres dont un doit être « un représentant ou une représentante de l'entité administrative dans laquelle le poste ou la fonction sont à pourvoir, ayant un grade au moins égal à celui qui correspond à cet emploi » (article 10, paragraphe 1, du Règlement sur les nominations - Annexe II du Statut du personnel).

46. D'après les informations que le 29 juin 2009 le Secrétaire Général a fourni au Tribunal (paragraphe 5 ci-dessus), il est apparu qu'en l'espèce, les membres de la Commission étaient au nombre de trois au stade de la sélection des candidats et de l'approbation des épreuves et que justement il faisait défaut le représentant de l'entité administrative.

Le Secrétaire Général s'est ainsi exprimé sur ce point :

« Il convient de rappeler que le concours suite à l'avis de vacance e84/2007 est un concours général, subdivisé en 4 profils très distincts, chacun des profils étant susceptible d'intéresser plusieurs entités administratives et qu'il n'était bien évidemment pas possible de faire participer à la Commission un représentant de chacune des entités administratives du Conseil de l'Europe dans lesquels des postes ou fonctions étaient à pourvoir puisque des postes étaient potentiellement à pourvoir dans toutes les entités de l'Organisation.

C'est d'ailleurs pour cette raison que dans le cadre des concours généraux, le/la Président(e) de la Commission n'approuve pas les sujets des épreuves écrites en collaboration avec les services concernés (comme cela est prévu à l'article 15, paragraphe 5, premier tiret, du Règlement sur les nominations), les services concernés par un concours général sont tous les services du Conseil de l'Europe et qu'il n'est tout simplement pas réaliste ni réalisable de les consulter tous.

La façon de procéder prévue au tiret susmentionné n'est en fait appliquée que dans le cadre des concours « spécifiques », destinés à pourvoir un ou des postes dans une entité administrative précise. Cette démarche est logique car, lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste dans une entité, c'est celle-ci qui est la mieux placée pour connaître les compétences recherchées et qui lui sont nécessaires. Elle est donc consultée sur les sujets proposés, destinés à identifier si tel candidat possède les aptitudes requises par le poste vacant. De plus, le nombre de candidats est relativement limité car l'avis de vacance demande des qualifications, expériences et connaissances bien plus précises que celles réclamées dans un concours général, destiné à recruter des candidats polyvalents, susceptibles d'être nommés dans l'une ou l'autre des entités administratives du Conseil. Il en découle qu'il est souhaitable qu'un représentant de l'entité en question soit consulté et que ce travail ne soit pas trop « time-consuming » au vu du nombre restreint de candidatures.

En revanche, comme nous l'avons déjà évoqué dans la plaidoirie, lorsqu'il s'agit d'un concours général, dans la mesure où celui-ci a pour but de recruter des agents qui peuvent intéresser de nombreuses entités, le/la Président(e) de la Commission emprunte la voie « supérieure » et demande à la Commission elle-même d'approuver les épreuves écrites, ce pour éviter la multiplication des consultations et donc une lourdeur administrative synonyme de lenteur. Il convient de rappeler que la Commission est l'organe consultatif du Secrétaire Général en matière de nomination par voie de recrutement et possède à ce titre une très grande légitimité en la matière. De plus, les concours généraux engendrent de très nombreuses candidatures (environ 3.700 en l'espèce, dont environ 1.200 ont été présélectionnés pour participer aux épreuves écrites). A ce titre également, il n'est pas réalisable de consulter un représentant de chaque entité administrative de l'Organisation pour que chacun se prononce sur le type d'épreuve qu'il souhaite pour son secteur, vu les horizons tellement divers de tous les candidats et le fait qu'en cas de réussite, ils pourront être affectés dans n'importe quelle entité administrative, peu importe que lesdits candidats aient réussi l'épreuve proposée par le représentant de cette entité ou une autre.

Il faut ajouter que le concours général suite à l'avis de vacance e84/2007, en raison du nombre de candidats, des nombreux profils différents auxquels postuler et du grand nombre d'agents du Conseil y participant est un concours sans précédent, pour lequel il convient à tout prix d'assurer une procédure équitable. L'objectif du concours n'était pas le recrutement du requérant, ni des agents du Conseil, mais des meilleurs candidats, qu'ils soient internes ou externes. Pour ce faire, il était notamment important de ne pas proposer aux candidats des sujets portant sur le travail que certains d'entre eux font au quotidien depuis des années, ce qui aurait été une discrimination flagrante au bénéfice des candidats internes travaillant dans un service dont le sujet aurait été retenu et en défaveur des candidats internes travaillant dans d'autres services et plus encore des candidats externes. C'est aussi pour respecter cette nécessaire équité s'agissant de l'approbation des sujets que les membres de la Commission étaient limités à trois (voir ci-dessous) et que des représentants d'entités administratives n'ont pas été invités, pour éviter toute pression ou influence extérieure mais même le soupçon qu'une telle pression ait pu être exercée.

C'est également pour cette raison que les informations relatives à l'identité des membres de la Commission et à quel titre ils siégeaient doivent demeurer confidentielles (voir en ce sens notre courriel du 16 juin 2009). Nous espérons que le Tribunal prenne, comme par le passé dans le cadre d'autres affaires, toutes les mesures nécessaires pour sauvegarder cette confidentialité.

En résumé, en l'espèce, comme pour tous concours généraux, ce sont les membres de la Commission qui ont été consultés sur les épreuves préparées par la DRH en collaboration avec des experts externes, et qui ont approuvé lesdites épreuves.

Par ailleurs, et toujours dans un souci de rapidité et d'efficacité, le nombre de membres de la Commission chargés d'approuver les épreuves, était limité à trois (cités ci-dessus). S'il est vrai que l'article 10 du Règlement sur les nominations énumère les membres ayant le droit de vote (quatre agents), l'article 11 du même Règlement, sur la validité des délibérations de la Commission, stipule que la Commission siège valablement dès lors qu'au moins 3 de ses membres sont présents, ce qui était bien le cas en l'espèce.

Il résulte de ces éléments que toutes les dispositions statutaires et réglementaires ont été respectées et que la procédure n'a à aucun moment été viciée.

Si effectivement nous avons commis une erreur en annonçant qu'il y avait un agent de la DG HL au sein de la Commission, erreur que nous vous prions à nouveau de bien vouloir excuser, cela est dû au fait que nous n'avons pas demandé suffisamment de précision à la DRH tant au niveau de la composition de la Commission que de la procédure en matière de concours généraux et 'spécifiques'.

Cependant, cette erreur n'est nullement de nature à avancer le cas du requérant, qui n'a pas réussi les épreuves destinées à juger de ses capacités à être un Project Manager n'importe où au sein du Conseil, et non à vérifier qu'il sait faire le travail qu'il accomplit quotidiennement. De plus, il convient de rappeler que le requérant a réussi cette épreuve qu'il conteste aujourd'hui, ce sont les autres épreuves écrites qu'il n'a pas réussies. »

47. Le Tribunal ne peut pas accepter ces explications. Il se doit de rappeler que la composition de la Commission est fixée par un texte statutaire et elle ne peut pas être modifiée par le Secrétaire Général lui-même. Le Tribunal ne sous-estime pas le fait qu'il s'agissait en l'espèce de l'organisation d'une compétition destinée à couvrir les besoins en personnels de plusieurs entités administratives et que sans doute l'article 10 du Règlement sur les nominations avait-il été rédigé en ayant à l'esprit le cas de figure classique d'un concours spécifique visant à satisfaire les besoins d'une seule entité administrative. Cependant, les termes de l'article 10 sont clairs et les explications fournies par le Secrétaire Général ne sauraient justifier l'écart constaté. Rien n'empêchait le Secrétaire Général de demander au Comité des Ministres une modification du texte en question afin que celui-ci prenne en considération la situation qui se présentait avec ce concours. En effet, il y a lieu de distinguer entre composition effective de la Commission et quorum nécessaire pour siéger valablement. En l'espèce, ce qui fait défaut est justement la composition. De ce fait, la Commission était constituée de manière illégale. Le requérant ayant excipé cette irrégularité dans les délais, il y a lieu de tenir compte de la question de la légalité de la composition dans l'examen de ce moyen. S'agissant d'une question de légalité de composition de la Commission des nominations, aucune conséquence juridique ne peut être tirée du fait que le requérant a réussi l'épreuve de la dissertation, car la question de la composition de la Commission rejait sur le déroulement de l'ensemble des épreuves écrites.

48. Ensuite, le Tribunal note que les raisons qui ont poussé le Secrétaire Général à s'écarter de l'article 10 précité en ce qui concerne la composition de la Commission des nominations, l'ont amené également à ne pas consulter les entités administratives concernées quant à l'approbation des sujets. Or ici non plus le Secrétaire Général n'a pas respecté le texte de l'article 10 du Règlement sur les nominations.

49. Le Tribunal remarque encore que les informations que le requérant a reçues du Secrétaire Général quant au déroulement du concours étaient inégales et de nature à ne pas lui permettre d'assurer la défense de ses intérêts.

50. En conclusion, après s'être livré à un examen global, le Tribunal décide que ce moyen est fondé et doit être retenu.

51. Il s'ensuit que le recours est fondé et la décision attaquée est entachée d'illégalité.

52. Dans son formulaire de recours et à l'audience, le requérant a indiqué qu'il demanderait réparation mais il n'a pas étayé sa demande ni chiffré le dédommagement qu'il souhaitait. Dès lors, il n'y a pas lieu de lui accorder une réparation. Quoiqu'il en soit, le Tribunal est convaincu,

sur la base des quelques éléments dont il dispose, que le requérant n'a pas subi un dommage matériel qui requiert une compensation pécuniaire.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

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

Déclare le recours recevable ;

Le déclare fondé ;

Annule la décision attaquée.

Prononcé à Strasbourg, le 30 octobre 2009, le texte français faisant foi.

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

Le Président du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

L. WILDHABER