

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 457/2008 (Natasha PACE ABU-GHOSH (II) c/Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Elisabeth PALM, Présidente,
M. Hans G. KNITEL, Juge,
M. José da CRUZ RODRIGUES, Juge Suppléant,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,

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

PROCEDURE

1. La requérante, Mme Natasha Pace Abu-Ghosh, a introduit son recours le 23 décembre 2008. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 457/2008.
2. En cette circonstance, la requérante a déposé ses motifs de recours.
3. Le 3 février 2009, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 2 mars 2009.
4. 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.
5. Pendant la procédure, le Tribunal a reçu la copie de la réponse du Secrétaire Général à la réclamation administrative de la requérante.

EN FAIT

6. La requérante est une agente temporaire du Conseil de l'Europe de nationalité anglaise. Elle a été engagée sur un contrat temporaire et affectée au greffe de la Cour européenne des Droits de l'Homme.

7. La requérante s'est portée candidate 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).

La participation de la requérante au concours a donné origine à deux contentieux avec l'Organisation qui ont été traités par deux recours différents : le recours N° 408/2008 et le présent recours.

A. Le premier recours (N° 408/2008)

8. Après la décision finale de ne pas retenir sa candidature pour ce concours, la requérante a attaqué cette décision par la voie contentieuse et le 13 mai 2008 la requérante a introduit un recours (N° 408/2008) pour contester son exclusion du concours.

9. Par la suite, Le Tribunal statua sur le recours N° 408/2008 : par une sentence rendue le 31 mars 2009, le Tribunal déclara ce recours fondé et annula la décision de ne pas admettre la requérante aux épreuves écrites du concours n° 84/2007.

Au paragraphe 51 de sa sentence, le Tribunal précisa ce qui suit :

« 51. Le Tribunal a eu connaissance de ce que, à l'issue des épreuves écrites, la requérante n'a pas été admise à l'entretien oral en raison des résultats aux épreuves écrites et qu'elle a attaqué cette ultérieure décision par un second recours (N° 457/2008).

Le Tribunal note qu'il ne lui appartient pas de statuer aujourd'hui sur le bien-fondé de ce nouveau recours [N° 457/2008] le présent recours [408/2008] ne concernant que le droit de la requérante à prendre part aux épreuves écrites. »

B. Le présent recours

10. Entre temps, pendant que le premier contentieux était ouvert, la requérante avait été invitée à participer, à titre provisoire, au concours en question et cela sous réserve de l'issue du contentieux en instance.

11. Le 15 septembre 2008, la requérante apprit qu'elle n'a pas été admise à l'entretien oral.

12. En cette circonstance, la Direction des Ressources Humaines informa la requérante des résultats qu'elle avait obtenus aux épreuves écrites du concours, en lui indiquant que sa moyenne générale était inférieure à celle de 12/20 fixée par la Commission des Nominations et que, de ce fait, elle n'était pas invitée aux entretiens. La requérante rencontra à deux reprises une agente de la Direction des Ressources Humaines et apprit qu'elle avait obtenu 14,25/20 dans l'épreuve de dissertation, 13,60/20 dans l'épreuve de langue française, 10/20 dans le résumé et 6,67/20 dans celle de la mise en situation.

13. Le 13 octobre 2008, la requérante introduisit une réclamation administrative en application de l'article 59 du Statut du Personnel. La réclamation était ainsi rédigée (version originale) :

“On 15 September 2008 I received an email from Human Resources informing me that I had achieved an overall score of 11.82 in the above cited General A Competition. As a decision had been taken to only invite candidates with an overall mark of 12 to interview, my written examination had therefore been unsuccessful.

I met with Ms. [...] from Human Resources on two occasions, who kindly informed me that I had achieved one of the highest marks for the eliminatory dissertation paper, with a 14.25 score. My mark for the French language paper was also pretty high, with 13.6 (despite my being given a 0 for French in the last British Lawyers' Competition which took place in June 2007). My Executive Summary was given a 10, I was informed that although I had included all salient points and my summary was well-structured, it was slightly long.

However, my performance in the Mise en Situation/Job Simulation test had played a decisively negative role, as I was given a significantly low 6.67 as a mark. Ms. [...] kindly asked the external examiners how someone who had gained one of the highest marks for the dissertation could be rated so poorly for the job simulation test. The examiners replied with a medley of comments, I was told that I displayed energy, vitality, a good degree of authority and self confidence and that I was a real decision maker. Notwithstanding, I was informed that I lack empathy and am too direct.

I would like to highlight that, by achieving an overall score of 11.82, it is 0.18 of a point which inhibits me from being invited to interview. As the breakdown of my results for this competitive examination show, it is the mise en situation test which has stood as a barrier to my progressing with my career. This is the case despite my having achieved one of the top marks across the board for my dissertation.

Without wishing to contest the merits of the mise en situation test per se, I respectfully submit that it is unjust to allow such a subjective evaluation of a candidate's psychological profile to have such a decisive and as is here the case, negative, effect on her career. It appears that my psychological make-up has been determined to the precision of two decimal points and it is two decimal points that stand between me and any advancement in my career. I was told that the external mise en situation examiners, when reminded that I had produced one of the highest ranking dissertations in the Competition, remarked that they were not surprised as they had discerned that I was someone who was exceptionally good at their job. How can someone who is exceptionally good at their job be evaluated so poorly and so exactly in such a subjective test? Moreover, I respectfully wish to comment that I find the external examiners remarks rather discrepant at times and also too general in nature, which makes them all the more hard to challenge. Surely, fairness would dictate that one should be able to challenge observations made about her that she perceives to be ill-founded or unfair.

In sum, I submit that the mise en situation test's opaque and incoherent application was manifestly unfair in my case. The unhappy result is that two decimal points (0.18) in what is undisputedly a highly subjective test have barred me from progressing with my career at this venerable institution.

I respectfully request that my paper be reassessed in the light of my above comments.”

14. Le 4 novembre 2008, le Secrétaire Général estima que la réclamation administrative n'était pas fondée et la rejeta.

15. Le 23 décembre 2008, la requérante introduisit le présent recours.

EN DROIT

16. La requérante demande à être invitée à l'entretien oral du concours e84/2007.

17. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours partiellement irrecevable et/ou mal fondé et de le rejeter.

A. LES ARGUMENTS DES PARTIES

1. *Sur la recevabilité du recours*

18. Le Secrétaire Général soutient que la requérante n'a pas demandé, dans le cadre de sa réclamation administrative, à être invitée aux épreuves orales du concours. Selon lui, il en résulte que cette partie du recours serait irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes.

Sans préjudice de ce qui précède, le Secrétaire Général ajoute qu'il y a lieu de relever par ailleurs que, de toute façon, le principe de bonne administration s'oppose à ce qu'un candidat soit admis aux épreuves orales d'un concours alors qu'il a échoué aux épreuves écrites à caractère éliminatoire et la requérante ne peut demander à être admise à l'épreuve orale alors qu'elle a échoué aux épreuves écrites.

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

19. De son côté, la requérante met en exergue que le présent recours est entièrement lié à son premier recours et que l'objectif déclaré de celui-ci était d'être invitée à participer à l'entretien oral dans l'hypothèse où elle passerait la phase écrite du concours e84/2007. La requérante ajoute que l'objectif du présent recours est de contester l'évaluation finale de ses épreuves, car elle a obtenu une moyenne de 11,82/20 tandis que la moyenne pour être invitée à l'entretien oral était de 12/20.

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

2. *Sur le fond du recours*

20. La requérante renvoie aux arguments développés dans sa réclamation administrative (paragraphe 13 ci-dessus).

21. La requérante maintient que le fait de permettre qu'un 0,18/20 bloque sa carrière sur la base d'un test hautement subjectif, pour lequel le Secrétaire Général a admis qu'elle n'aurait pas reçu une complète explication, n'est pas un usage équitable et juste du « large pouvoir discrétionnaire » des correcteurs ou du Secrétaire Général.

22. En conclusion, la requérante demande que son recours soit accepté et elle soit invitée pour un entretien oral.

23. De son côté, le Secrétaire Général rappelle la jurisprudence internationale 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, N° 172/93, *Feriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général*, décision du 25 mars 1994, paragraphe 31 ; voir également CJCE affaire N° 40/86, *George Kolivas c. Commission* [1987], paragraphe 11).

24. Pour le Secrétaire Général, la Commission des Nominations n'a relevé aucune irrégularité dans la façon dont les épreuves ont été corrigées.

En ce qui concerne la correction des épreuves, le Secrétaire Général soutient que celle-ci a été faite de manière impartiale, anonyme et objective. Les copies anonymes ont été corrigées par deux correcteurs désignés en bonne et due forme, comme prévu par les paragraphes 1 et 5 de l'article 15 du Règlement sur les Nominations. Le Secrétaire Général ajoute que l'ensemble des correcteurs ont dû appliquer un certain nombre de critères à la correction de l'ensemble des copies des candidats, y compris de la requérante. Il fait remarquer que dans le cas où une contradiction entre deux correcteurs aurait été constatée, un troisième correcteur aurait été appelé et serait intervenu afin de corriger l'épreuve. Cela n'a pas été jugé nécessaire dans le cas présent en raison de la convergence des corrections quant à la qualité de sa copie, tant au niveau des notes attribuées que des commentaires émis.

Pour le Secrétaire Général, dans la mesure où la requérante se plaint des critères d'évaluation adoptés par les correcteurs dans le cadre du test de mise en situation, il convient de rappeler que cette question tombe pleinement dans l'exercice par les correcteurs de leur pouvoir discrétionnaire. Pour lui, l'organe de contrôle ne peut pas substituer sa propre appréciation à celle des autorités compétentes en l'absence d'irrégularités ou d'erreurs manifestes dans le déroulement de la procédure. La garantie de l'équité réside dans le fait que les mêmes règles et les mêmes critères sont appliqués à tous, y compris aux candidats déjà employés par l'Organisation. Il convient également de rappeler que l'importance donnée au test de mise en situation, dans le cadre de la compétition ouverte par l'avis de vacance n° e84/2007, a été approuvée par la Commission des Nominations.

Le Secrétaire Général maintient que les critères d'évaluation appliqués aux épreuves d'un concours font partie intégrante des épreuves et doivent en tant que tels rester confidentiels. Tous les candidats étant soumis au même barème et aux mêmes critères de correction, ils bénéficient tous des mêmes règles de correction. Il ajoute, en s'appuyant sur la jurisprudence internationale, qu'il n'est pas tenu de divulguer ni antérieurement ni postérieurement à la tenue d'un concours le barème et les critères de correction de l'examen. Cependant, lors de son entretien de feedback avec la Direction des Ressources Humaines sur ses résultats, les critères de correction ont été communiqués à la requérante ce qu'elle a elle-même reconnu dans sa réclamation administrative.

Quant à la nature des commentaires des correcteurs, le Secrétaire Général précise que les commentaires qui ont été communiqués à la requérante par la Direction des Ressources Humaines sur ses épreuves écrites ne sont qu'une synthèse des commentaires émis. Il précise que, bien que l'on puisse comprendre l'intérêt des candidats à avoir connaissance de l'ensemble des commentaires, ainsi que de leur contenu exact, 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. Sur ce point, le Secrétaire Général cite l'article 9, paragraphe 1, du Règlement sur les Nominations ainsi libellé :

« [les] délibérations, rapports, avis et recommandations [de la Commission des nominations] sont confidentiels. La Commission peut indiquer dans son rapport quelles sont les informations pouvant être communiquées aux candidats non retenus. ».

25. Au vu de ce qui précède, le Secrétaire Général considère qu'aucune irrégularité n'a été relevée, ni dans la préparation et le déroulement des épreuves ni dans la façon dont celles-ci ont été corrigées. De la même manière, rien n'indique que les autorités compétentes aient excédé, de quelque façon que ce soit, les limites de leur pouvoir d'appréciation ou commis une erreur manifeste, en poursuivant un but autre que celui de remplir leur devoir dans le cadre du concours en cause. La procédure de correction a été régulière et si l'on peut comprendre la déception de la requérante, on ne saurait déduire de ses arguments une quelconque violation de celle-ci.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Sur la recevabilité

26. En ce qui concerne le bien-fondé de l'exception de non-épuisement de voies de recours internes, le Tribunal note que puisque, de par sa réclamation administrative, la requérante contestait la correction de ses épreuves – ce qui, selon le Tribunal, inclut le grief de la requérante concernant sa non-admission aux épreuves orales –, cette exception n'est pas fondée.

27. Dans ce contexte, le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel le Tribunal ne dispose en la matière que d'un pouvoir d'annulation, ce qui veut dire que, en l'espèce, il peut annuler la décision du Secrétaire Général de ne pas inviter la requérante à l'entretien oral, mais il ne peut pas ordonner au Secrétaire Général d'inviter la requérante au stade ultérieur de la procédure (voir, *mutatis mutandis*, TACE, recours N° 413/2008, Verneau c/ Secrétaire Général, sentence du 11 mars 2009, paragraphes 54 et 55).

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

B. Sur le fond

29. Le Tribunal rappelle d'emblée que, de par sa sentence dans le recours N° 408/2008, il ne s'est prononcé que sur la question de savoir si la requérante devait être admise, à titre définitif, au concours et il ne s'est nullement penché sur la question de savoir si la requérante devait être convoquée pour un entretien oral.

30. La requérante conteste d'abord la note qu'elle a eue dans l'épreuve de la mise en situation. Cependant, ni au stade de la réclamation administrative ni à celui du recours, la requérante ne fournit d'arguments permettant de conclure que la correction serait entachée d'illégalité. Ses arguments portent plutôt sur une question d'opportunité de l'exclure à cause d'un écart minime par rapport à la moyenne minimale fixée pour une convocation à l'entretien oral. D'ailleurs, dans sa réclamation administrative, la requérante indique expressément ne pas vouloir contester le bien-fondé de la mise en situation en elle-même mais plutôt qu'il est injuste de

donner à une évaluation subjective du profil psychologique d'un candidat un effet décisif – et, dans son cas, de portée négative – à sa carrière. Certes, la requérante a également affirmé qu'elle trouvait que les remarques des examinateurs étaient « *rather discrepant at times and also too general in nature, which makes them all the more hard to challenge. Surely, fairness would dictate that one should be able to challenge observations made about her that she perceives to be ill-founded or unfair* ». Toutefois, la requérante ne soumit aucun argument de nature à prouver son allégation selon laquelle « *the mise en situation test's opaque and incoherent application was manifestely unfair in [her] case* ».

31. Dans la mesure où, la requérante pourrait se plaindre de ce qu'elle n'aurait pas eu une explication complète et de ce fait les correcteurs ou le Secrétaire Général auraient fait un usage non équitable et non juste de leur « large marge discrétionnaire », le Tribunal constate que la requérante a reçu des explications de la part de la Direction des Ressources Humaines quant à la correction de son test que le Tribunal considère comme étant suffisantes. (voir paragraphe 12 ci-dessus).

32. 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.

33. 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. »

34. 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).

Or dans les éléments à disposition du Tribunal, rien ne montre que la Commission des Nominations n'a 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 a tiré des conclusions manifestement erronées ou qu'elle s'est

livrée à une appréciation arbitraire des qualifications de la requérante.

Il est certainement regrettable pour la requérante, qu'elle ait échoué pour un 0,18/20. Cependant, rien ne montre que la décision administrative la concernant ait été illégale et il n'appartient pas au Tribunal de remplacer son appréciation sur la question à celle du Secrétaire Général.

35. En prenant la décision de ne pas inviter la requérante à l'entretien oral, 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.

36. En conclusion, le recours n'est pas fondé et doit être rejeté.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

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

Déclare le recours recevable ;

Le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg le 17 juin 2009, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 24 juin 2009, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

La Présidente du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

E. PALM