

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 460/2009 (Levent ERCAN c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Georg RESS, Président suppléant,
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. Levent Ercan, a introduit son recours le 12 juin 2009. Le 18 juin 2009, le recours a été enregistré sous le N° 460/2009.
2. Le 30 juin 2009, le Tribunal a reçu le mémoire ampliatif du requérant.
3. Le 31 juillet 2009, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 11 août 2009.

Par la suite, le Tribunal a fixé au 12 novembre 2009 la date d'ouverture de la procédure orale (article 23 du Règlement intérieur).

Le requérant, dans l'impossibilité d'être présent ou de se faire représenter, ayant demandé au Tribunal de nommer un « avocat gratuit », le Président Suppléant lui fit savoir que le Tribunal n'avait pas cette faculté.

Le 5 novembre 2009, le Secrétaire Général, après avoir pris connaissance de la position du requérant, a déclaré qu'il souhaitait renoncer à la procédure orale, conformément à l'article 23 du Règlement intérieur du Tribunal Administratif. Il a demandé au Tribunal d'informer le

requérant de ce que le Secrétaire Général n'estimait pas pertinent, notamment au regard du principe de l'égalité des armes, la tenue d'une audience en l'absence de l'une des parties et de solliciter son accord sur ce point.

Le 10 novembre 2009, le requérant déclara être d'accord avec la proposition du Secrétaire Général. Il précisa qu'il n'avait pas d'autre choix que d'accepter.

Le 12 novembre 2009, le Tribunal, après avoir pris connaissance de la position des parties a décidé qu'il n'y avait pas lieu de revenir sur la décision de tenir une audience le même jour. Il a précisé que le requérant avait la possibilité de répondre par écrit à la plaidoirie du Secrétaire Général et que celui-ci aurait eu la faculté de soumettre une duplique.

4. L'audience publique a eu lieu à Strasbourg le 12 novembre 2009. Le Secrétaire Général était représenté par Mme Bridget O'Loughlin, Chef adjoint du Service du Conseil Juridique à la Direction du Conseil Juridique et du Droit international public, assistée par Mme Sania Ivedi, du même service.

5. Par la suite, le Tribunal a communiqué au requérant des documents déposés à l'audience tandis que, faisant suite à une demande du Secrétaire Général, il en a gardé d'autres confidentiels. Parmi ces derniers documents figurait le compte-rendu de la réunion de la Commission des Nominations.

6. En cette même circonstance, le Tribunal a communiqué au requérant des documents et informations que le Secrétaire Général s'était réservé, lors de l'audience, de lui transmettre. Il a précisé qu'il ne communiquait pas les documents considérés comme confidentiels.

7. En réponse, le requérant a soumis une demande de prendre connaissance des documents que le Tribunal avait décidé de ne pas lui communiquer.

8. Par une décision du 28 janvier 2010, le Tribunal a établi que il n'y avait pas lieu de faire droit à cette demande et qu'il aurait veillé à ce qu'il soit assuré le respect du droit du requérant.

9. Entre-temps, par un courrier daté du 11 janvier 2010 et parvenu le 19 janvier 2010, le requérant a fait parvenir ses observations écrites sur la plaidoirie du Secrétaire Général. Le 25 janvier 2010, le Secrétaire Général a indiqué qu'il ne souhaitait pas soumettre d'autres commentaires et qu'il se referait à ses écrits antérieurs.

Par une nouvelle demande, parvenue au greffe le 22 février 2010, le requérant a demandé au Tribunal de rectifier la décision du 28 janvier 2010 afin qu'il « puisse voir tous les documents pour pouvoir répondre et faire [sa] défense ».

Par une ordonnance du 20 mars 2010, adoptée en application de l'article 42 du règlement du Tribunal, le Président suppléant, après avoir recueilli l'avis des autres juges, a rejeté cette nouvelle demande. Il a estimé que la demande du requérant était irrecevable. Il a ajouté qu'à supposer que ladite demande soit recevable, elle serait néanmoins à rejeter. Le Président suppléant a réaffirmé que le Tribunal prend connaissance des informations en question en veillant à ce que soit assuré le respect des droits du requérant.

EN FAIT

I. LES FAITS DE LA CAUSE

10. Le requérant est un ancien agent du Conseil de l'Europe de nationalité turque. Il avait été engagé avec un contrat à durée déterminée de juillet 2007 à juin 2008 et affecté, avec le grade B3, au greffe de la Cour européenne des Droits de l'Homme en tant que juriste assistant.

11. Le requérant s'est porté candidat au concours pour le recrutement de juristes assistants(tes) – Turquie, de grade B3 (avis de vacance n° e37/2008).

12. Par une lettre du 6 août 2008, la Direction des Ressources Humaines (la « DRH ») invita le requérant à participer à l'épreuve écrite et l'informa que les candidats qui auraient obtenu les meilleures notes seraient invités à un entretien.

13. Après avoir passé les épreuves écrites, le requérant fut invité à l'entretien oral qui eut lieu le 9 janvier 2009. Le requérant indique que, en cette circonstance, il apprit que le nombre de postes à pourvoir avait été augmenté.

14. Le 9 février 2009, la Direction des Ressources Humaines informa le requérant que sa candidature n'avait pas été retenue.

15. Par un courrier daté du 25 février et parvenu le 23 mars 2009, le requérant introduisit une réclamation administrative en application de l'article 59 du Statut du Personnel.

16. Par un courrier daté du 21 avril 2009 et parvenu au requérant début mai 2009, le Secrétaire Général estima qu'il y avait lieu de considérer la réclamation administrative comme irrecevable et/ou non fondée et de la rejeter.

17. Par un courrier posté le 12 juin 2009, le requérant introduisit le présent recours.

18. En cette circonstance, le requérant saisit le Président du Tribunal d'une requête de sursis à l'exécution de l'acte contesté (article 59, paragraphe 7, du Statut du Personnel). Par une ordonnance rendue le 1^{er} juillet 2009, le Président rejeta pareille requête.

II. LE DROIT PERTINENT

19. Les articles 12 et 13 du Statut du Personnel sont ainsi libellés :

Article 12 – Politique de recrutement

« 1. Le recrutement doit tendre à assurer l'engagement d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité en tenant compte d'une répartition géographique équitable des postes et des fonctions, en conformité avec les décisions pertinentes du Comité des Ministres. En outre, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale veilleront à assurer une répartition équitable des nominations entre les sexes.

2. Il sera tenu compte, pour la nomination à des emplois vacants, des qualifications et de l'expérience des agents déjà en fonction et de l'opportunité de faire appel de temps à autre à des talents nouveaux.

3. Dans le cadre des règles énoncées aux alinéas précédents et selon les modalités déterminées par le Règlement sur les nominations, les emplois vacants de début de carrière de la catégorie A sont, sauf exceptions prévues par ce règlement, pourvus par recrutement extérieur ou mutation et les autres emplois de cette catégorie par recrutement extérieur, mutation ou promotion. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale feront notamment appel à la collaboration, pour une durée limitée, de fonctionnaires appartenant aux administrations publiques des Etats membres et de spécialistes.

4. Aucun poste ou aucune fonction ne peut être réservé(e) aux ressortissants d'un Etat membre déterminé.

5. Le personnel de catégorie C est normalement recruté dans la région du lieu d'affectation. »

Article 13 – Non-discrimination entre candidats

« 1. Sous réserve des dispositions de l'article 14 du Statut du Personnel et de l'article 6 du Règlement sur les nominations (annexe II au Statut du Personnel) le recrutement se fera sans discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'origine raciale, ethnique ou sociale, la couleur, la nationalité, le handicap, l'âge, la situation maritale ou parentale, le sexe ou l'orientation sexuelle et les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

2. Les dispositions du paragraphe 1 n'empêchent pas le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale d'établir certaines conditions en termes d'âge et de nationalité pour l'accès à des postes/fonctions spécifiques, pour autant que lesdites limites se fondent sur une justification objective et raisonnable.

3. Ne constitue pas une discrimination contraire aux dispositions du paragraphe 1 la décision du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale de ne pas retenir une candidature en raison des opinions exprimées par le candidat lorsque ces opinions sont incompatibles aux principes consacrés par le Statut de l'Organisation et par la Convention européenne des Droits de l'Homme.

4. L'examen des candidatures par la Commission des nominations sera fondé en premier lieu sur les qualifications, expérience et compétences du personnel. »

20. Les articles 14 et 15 de l'Annexe II (Règlement sur les nominations) au Statut du Personnel sont ainsi libellés :

Article 14 – Fonctions de la Commission concernant les mutations et promotions

«1. La Commission est compétente pour toute compétition sur épreuves ou sur titres organisée dans le cadre de la procédure de compétition interne.

La Commission :

- procède à l'examen des dossiers de tous les candidats ; elle peut présélectionner les candidats jugés les plus aptes à occuper le poste ou la fonction à pourvoir sur la base des critères énoncés dans l'avis de vacance ;

- décide si les candidats présélectionnés doivent être invités à passer des tests ou examens ;
- apprécie les résultats de ces tests et examens ;

- procède, si nécessaire, à un entretien avec les candidats présélectionnés. Lorsque des épreuves écrites ont été organisées, la convocation à un entretien est limitée aux candidats ayant obtenu des résultats satisfaisants à ces épreuves.

2. Au terme de la procédure, la Commission formule une recommandation au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale en fonction de tous les éléments d'appréciation qu'elle a été en mesure de réunir. Lorsque plusieurs candidats figurent dans cette recommandation, ils doivent être classés par ordre de mérite.

3. La Commission adresse des recommandations au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale sur les cas de promotion visés à l'article 21 alinéas 5 et 6 et à l'article 24.

Article 15 – Le concours sur épreuves

1. La procédure du concours sur épreuves comporte des examens écrits ou des tests, ou les deux, et un entretien avec la Commission :

- les examens écrits sont éliminatoires ; l'anonymat de la copie et une double correction doivent être assurés ;

- les correcteurs des examens écrits ne peuvent pas siéger à la Commission pour le concours dont ils ont corrigé les examens ;

- les tests peuvent être éliminatoires et sont anonymes. Dans des cas exceptionnels, il peut être dérogé à la règle de l'anonymat, lorsque la nature des tests le requiert et que la Commission en a ainsi décidé. Dans ces cas, les candidats invités à participer à la compétition seront informés de cette dérogation.

2. La procédure du concours sur épreuves est obligatoire lorsqu'il s'agit de pourvoir par recrutement, pour une durée indéterminée, les postes de début de carrière dans les catégories A, L et B.

3. Lorsque le nombre de candidats ayant réussi un concours sur épreuves organisé dans le cadre de la procédure de recrutement extérieur dépasse le nombre des emplois mis en compétition, une liste de réserve est établie par ordre de mérite et communiquée aux candidats concernés et aux représentations permanentes des Etats membres. La durée de validité d'une liste de réserve est de deux ans avec une possibilité de prorogation – dans des circonstances justifiées – d'un an renouvelable deux fois. En cas de vacance non pourvue par voie de compétition interne, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent nommer un candidat ou une candidate appropriée figurant sur la liste de réserve.

4. En cas de nomination par voie de compétition interne, la Commission décide s'il convient de recourir à la procédure du concours sur épreuves ; les épreuves sont alors de caractère principalement professionnel.

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 ;

- choisir les correcteurs à partir d'une liste de correcteurs approuvés par la Commission ;

- après consultation de l'entité administrative dans laquelle l'emploi est à pourvoir, déterminer le nombre de candidats – parmi ceux ayant obtenu les meilleures notes aux tests et examens –, qu'il conviendrait de convoquer à un entretien avec la Commission. »

EN DROIT

21. Le requérant demande au Tribunal d'annuler aussi bien la décision de rejet de sa réclamation administrative que les résultats du « concours oral ». Il sollicite également sa nomination au poste en question. Le requérant réclame enfin 30 000 euros d'indemnité pécuniaire et 30 000 euros pour préjudice moral ainsi que des « excuses publiques », et « sous suite des frais et dépens ».

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

I. LES ARGUMENTS DES PARTIES

A. Sur la recevabilité du recours

23. Le Secrétaire Général soulève deux exceptions d'irrecevabilité pour tardiveté de la réclamation administrative.

24. En premier lieu, le Secrétaire Général rappelle que, quant au fond du recours, le requérant soutient la thèse que seul le candidat (ou les candidats en cas d'ex-æquo) ayant obtenu la meilleure note à l'épreuve écrite devrait être invité à un entretien qui ne serait, selon lui, qu'une pure formalité, et être nommé. De ce fait, le requérant aurait dû contester cette décision au moment où – à la réception de la lettre du 6 août 2008 (paragraphe 12 ci-dessus) – il a « appris » qu'en fait les candidats qui obtiendraient les meilleures notes seraient invités à l'oral. Or, il n'en a rien fait, et, pour le Secrétaire Général, il peut difficilement venir aujourd'hui soutenir qu'il subit un préjudice de ce fait. En effet, s'il fait bien partie des candidats ayant obtenu la plus haute note à l'épreuve écrite, il ne le savait pas au moment où il a reçu la lettre de la DRH et s'est abstenu de s'opposer à cette condition. Il aurait tout aussi bien pu se trouver parmi les candidats n'ayant pas obtenu la plus haute note des épreuves écrites mais être parmi les candidats ayant obtenu une note figurant parmi les meilleures, et donc être invité à l'entretien et dans ce cas il n'aurait pas estimé que les modalités définies étaient critiquables.

25. Le requérant n'ayant pas contesté la règle fixée dans la lettre l'invitant à participer au concours en temps utile, le Secrétaire Général conclut que sa réclamation administrative et, partant, son recours seraient irrecevables pour tardiveté.

26. Deuxièmement, le Secrétaire Général note que le requérant a été informé dès le 10 février 2009 de son échec et, bien que sa réclamation administrative soit datée du 25 février 2009, elle n'est parvenue à la DRH que le 23 mars 2009. Il ajoute qu'un accusé de réception avait d'ailleurs été établi et envoyé au requérant sans que celui-ci n'en conteste la date d'arrivée. Selon le Secrétaire Général, le requérant aurait dû s'assurer que sa réclamation parvienne le plus tôt possible au Conseil de l'Europe (et non près de 6 semaines après avoir été informé de son échec) et ce, pour assurer la stabilité des situations juridiques. Le Secrétaire Général en déduit que le requérant n'a pas agi avec la diligence requise. Sur ce point, le Secrétaire Général se réfère à la jurisprudence du Tribunal (TACE, recours N° 312/2003 - Schmidt contre Secrétaire Général, sentence du 5 décembre 2003, paragraphe 33).

27. De son côté, le requérant soutient que les arguments du Secrétaire Général ne constituent que des spéculations sur le recours.

28. Le requérant ajoute qu'il aurait introduit son recours dans le délai légal et il ne serait pas responsable des retards d'acheminement des postes turque et française.

En conclusion, le requérant demande au Tribunal de rejeter l'exception d'irrecevabilité du Secrétaire Général.

B. Sur le fond du recours

29. Le requérant développe plusieurs arguments afin d'alléguer la violation des articles 12 et 13 du Statut du Personnel, et des articles 14 et 15 de l'Annexe II (Règlement sur les nominations) au Statut du Personnel.

30. Au sujet du premier moyen visant l'article 12 du Statut du Personnel (paragraphe 19 ci-dessus), le requérant met en exergue que, aux termes mêmes de l'article 12 du Statut du Personnel, le recrutement doit tendre à assurer l'engagement d'agents possédant « les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité ». Selon le requérant, étant donné qu'il a déjà travaillé pour le même poste, la Commission aurait dû d'abord le choisir pour ce poste.

31. Quant au deuxième moyen visant l'article 13 du Statut du Personnel (paragraphe 19 ci-dessus), le requérant souligne que s'il n'existe pas de « cas extrême, la Commission devrait engager d'abord la personne ayant obtenu la meilleure note, tout en prenant en considération des expériences ». Puisque, en l'espèce, la Commission a engagé des personnes qui n'avaient pas eu la note suffisante pour participer à l'entretien, il y aurait eu une inégalité entre candidats. Une deuxième inégalité serait due au fait que les personnes engagées n'étaient qu'anglophones. Ces inégalités constitueraient une discrimination aux termes dudit article 13 du Statut du Personnel.

32. En ce qui concerne le troisième moyen visant l'article 14 du Règlement sur les nominations (paragraphe 20 ci-dessus), le requérant souligne qu'il y aurait eu un vice de procédure et de droit dans la mesure où des candidats n'ayant pas obtenu la « note suffisante (10 sur 20) » pour participer à l'entretien ont été invités à cet entretien et par la suite engagés. Selon lui, l'on ne saurait considérer comme satisfaisante une note inférieure de moitié à la note maximale. De ce fait, la Commission n'aurait pas eu le droit d'inviter à l'entretien et d'engager des personnes ayant eu des notes insatisfaisantes à l'épreuve écrite.

33. Au sujet du quatrième moyen visant l'article 15 du Règlement sur les nominations (paragraphe 20 ci-dessus), le requérant rappelle que le paragraphe 3 dudit article 15 prévoit que « lorsque le nombre de candidats ayant réussi un concours sur épreuves organisé dans le cadre de la procédure de recrutement extérieur dépasse le nombre des emplois mis en compétition, une liste de réserve est établie par ordre de mérite et communiquée aux candidats concernés et aux représentations permanentes des Etats membres.(...) ». Puisque, en l'espèce, l'Organisation n'a pas établi une liste de réserve par ordre de mérite, il y aurait eu violation de cette disposition.

34. De son côté, le Secrétaire Général soutient, quant au premier grief, que le requérant est libre de ses appréciations, mais, à supposer même que celles-ci soient exactes, son évaluation ne démontre pas qu'il serait le candidat qui possède les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, par rapport aux autres candidats, ni qu'il corresponde au profil recherché en l'espèce. Selon le Secrétaire Général, il résulte d'ailleurs de l'appréciation de la Commission des Nominations, seule autorité compétente en la matière, que tel n'est pas le cas. Elle n'a en effet pas estimé qu'il faille recommander le requérant pour une nomination au poste auquel il a postulé.

35. Au sujet du deuxième grief, le Secrétaire Général note qu'il ressort de la lecture du procès-verbal de la Commission des Nominations que celle-ci a bien classé les candidats par ordre de mérite et a formulé une recommandation au Secrétaire Général en ce sens. Il n'y a donc pas non plus violation de cette disposition.

36. En ce qui concerne le troisième moyen, le Secrétaire Général soutient que l'article 14 du Règlement sur les nominations ne serait pas applicable en l'espèce, car il vise les procédures de mutation et promotions tandis qu'en l'espèce il s'agit d'une procédure de recrutement. Or celle-ci est régie par l'article 15, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations, qui lui, dans sa partie pertinente ne prévoit pas de convocation à un entretien limité aux candidats ayant obtenu des résultats satisfaisants aux épreuves écrites.

37. Quant au quatrième moyen, le Secrétaire Général indique que, six candidats ont réussi le concours en question. Puisque, seulement cinq emplois étaient vacants, il y a bien eu création d'une liste de réserve, mais celle-ci étant limitée à une seule personne, et de ce fait, il n'était pas possible d'établir une liste de réserve par ordre de mérite, la liste ne comprenant qu'un nom.

Le Secrétaire Général ajoute que, dans la mesure où il faut comprendre que le requérant se plaint en réalité d'une violation de l'article 13, paragraphe 2, du Règlement selon lequel : « Au terme de la procédure de recrutement, qu'il s'agisse d'un concours sur épreuves selon l'article 15 ou d'un concours sur titres selon l'article 16, la Commission, après avoir classé les candidats par ordre de mérite, formule une recommandation au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale », il ressort de la lecture du procès-verbal de la Commission que celle-ci a bien classé les candidats par ordre de mérite et a formulé une recommandation au Secrétaire Général en ce sens. Il n'y aurait donc pas non plus violation de cette disposition.

38. Le Secrétaire Général conclut que de l'ensemble des considérations qui précèdent, il ressort 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

39. En ce qui concerne le bien-fondé de la première exception de tardiveté, le Tribunal note que, puisque de par sa réclamation administrative, le requérant contestait le déroulement de l'entretien oral, cette exception n'est pas fondée. La jurisprudence du Tribunal est d'ailleurs constante en la matière.

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

41. Au sujet de la seconde exception de tardiveté, le Tribunal note qu'aux termes de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, une réclamation doit être « introduite » dans le délai statutaire des trente jours, Or il est clair que le texte de cette disposition vise, pour le respect de la condition du délai statutaire, le moment de l'expédition et non celle de l'arrivée du pli et cela

lorsque, comme en l'espèce, ledit moment peut être établi sans aucun doute. Par conséquent, l'exception du Secrétaire Général n'est pas fondée.

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

B. Sur le fond

43. Avant de se livrer à l'examen des moyens du requérant, le Tribunal précise qu'il a pris connaissance du compte-rendu de la réunion de la Commission des Nominations sans en donner connaissance au requérant. Le Tribunal rappelle qu'il a agi en ce sens faisant droit à une demande du Secrétaire Général (paragraphe 5 ci-dessus) et en faisant application d'une pratique consolidée du Tribunal afin de respecter la confidentialité de la procédure.

44. Certes, le requérant a sollicité le Tribunal d'avoir copie de ce document. Toutefois, le Tribunal a décidé de ne pas lui en donner connaissance. De ce fait, puisque le requérant n'a pas pu présenter des doléances ou, au cours de la procédure devant le Tribunal, des commentaires avec connaissance des faits qui se sont déroulés, le Tribunal a pris soin de vérifier avec une grande attention le contenu du document et de contrôler si celui-ci portait un préjudice quelconque au requérant.

45. Cependant, le Tribunal rappelle qu'il a déjà attiré l'attention du Secrétaire Général sur l'importance de l'information à donner à un candidat. Dans sa sentence Marchenkov (TACE, recours N° 294/2002, sentence du 28 février 2003, paragraphe 37), le Tribunal s'est exprimé ainsi :

« Au sujet du devoir de motivation, le Tribunal estime souhaitable que le Secrétaire Général réfléchisse quant à l'ampleur de l'information qui pourrait être donnée, dans tout concours, aux candidats au sujet du déroulement du concours et de son issue. Il appartient bien entendu au Secrétaire Général de déterminer les modalités de la mise en exécution du principe de droit administratif selon lequel toute décision faisant grief doit être motivée. »

Depuis lors, le Tribunal a décidé, dans d'autres recours, de statuer sans prendre en considération des comptes-rendus déposés par le Secrétaire Général de son initiative et gardés confidentiels (TACE, recours N°s 408, 409, 413 et 415/2008, Pace Abu-Ghosh, Nikoghosyan, Verneau et Oreshkina, sentences du 31 mars 2009).

Le Tribunal tient à préciser que la décision prise dans le présent recours, tout en étant confirmative de la jurisprudence du Tribunal, n'entérine pas celle-ci pour l'avenir.

46. D'un examen approfondi du compte-rendu des délibérations de la Commission des Nominations, il appert que les arguments avancés par le requérant ne sont pas fondés et qu'il n'y a eu aucun manquement aux principes et règles applicables en la matière. En particulier, le fait que le requérant était francophone n'a joué aucun rôle. Egalement, aucune importance n'a été attribuée au fait que les candidats ont été informés seulement juste avant l'entretien, que le nombre de postes à pourvoir avait été augmenté. Par ailleurs, l'augmentation des postes avait un caractère raisonnable et n'était pas excessive. Ainsi, elle ne pouvait pas influencer de manière disproportionnée le déroulement de la procédure de recrutement. Le Tribunal ne voit pas comment cette augmentation des postes pourrait avoir porté un préjudice au requérant.

47. En ce qui concerne le fait que l'Organisation détermine dans chaque procédure de recrutement la note à retenir comme suffisante pour être invité à l'entretien oral, le Tribunal note que, même si cette procédure est prévue par les textes (article 15 du règlement sur les nominations), on peut se poser la question de savoir si le fait d'inviter à l'entretien oral des candidats qui n'ont pas obtenu une note égale à la moitié de la note maximale serait conforme aux principes généraux qui régissent la matière. Quoiqu'il en soit, il est clair que, en l'espèce, le requérant n'a pas subi de préjudice, car il n'a pas été recruté, parce que son entretien oral, indépendamment de la participation au concours des autres candidats, n'a pas été considéré comme satisfaisant. Or rien ne prouve que cette appréciation ait été arbitraire.

48. 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.

49. 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. »

50. 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°s 216/1996, 218/1996 et 221/1996, Palmieri (III, IV et V), sentence du 27 janvier 1997, paragraphe 43).

Or, dans les éléments à disposition du Tribunal, rien ne montre que 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 ait tiré des conclusions manifestement erronées ou qu'elle s'est livrée à une appréciation arbitraire des qualifications du requérant ou qu'elle ait voulu favoriser un candidat ou un autre au détriment du requérant et cela pour des raisons de « copinage » ou linguistiques.

51. En prenant la décision de ne pas inclure le requérant dans la liste des candidats ayant réussi l'entretien et, *a fortiori*, de ne pas lui proposer un contrat, 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.

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

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Rejette les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Secrétaire Général ;

Déclare le recours recevable ;

Le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Prononcé à Strasbourg, le 28 avril 2010, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. RESS