

# CONSEIL DE L'EUROPE

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

## ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 522/2012 (Tilman HOPPE c/Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Christos ROZAKIS, Président,  
M. Jean WALINE,  
M. Rocco Antonio CANGELOSI, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,  
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière suppléante,

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

### **PROCEDURE**

1. Le requérant, M. Tilman Hoppe, a introduit son recours le 10 janvier 2012. Le recours a été enregistré le 17 janvier 2012 sous le N° 522/2012.
2. Le 24 février 2012, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant a indiqué qu'il ne souhaitait pas déposer des observations en réponse.
3. L'audience publique dans les présents recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal à Strasbourg le 5 décembre 2012. Le requérant assuré lui-même la défense de ses intérêts. Le Secrétaire Général était représenté par Mme Christina Olsen, du Service du Conseil Juridique, assistée de Mme Maija Junker-Schreckenberg et Mme Sania Ivedi, administratrices dans le même Service.

Faisant droit à une demande de dépôt de pièces (les questions du test litigieux et les réponses du requérant) soumise par le requérant, le Tribunal a ordonné le dépôt de papiers permettant de comprendre le déroulement des tests litigieux et en a pris connaissance sans en porter le contenu à la connaissance des parties. Auparavant, le requérant s'était déclaré d'accord avec cette procédure.

## EN FAIT

### I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPECE

4. Le requérant, ressortissant allemand, s'est porté candidat au concours du Conseil de l'Europe n° e104/2011 pour le recrutement à un poste de responsable de projet (grade A1/A2). La procédure de recrutement fut organisée selon l'article 16 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel- paragraphe 9 ci-dessous).

5. Par un courriel du 15 septembre 2011, la Direction des Ressources Humaines (ci-après la « DRH ») informa le requérant qu'il était invité à passer des tests d'aptitude, à compléter en ligne, que ces tests seraient éliminatoires et qu'il disposerait d'un délai allant du 19 au 22 septembre 2011 pour compléter ces tests à sa convenance.

6. Par un courriel du 7 octobre 2011, la DRH informa le requérant de ses résultats et du fait que, ses notes n'ayant pas atteint le minimum requis, il n'était pas admis à participer aux épreuves orales du concours en cause.

7. Le 19 octobre 2011, le requérant introduisit une réclamation administrative à l'encontre de cette décision (article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel). Il demanda l'annulation des résultats des tests d'aptitudes au motif que ces tests ne constitueraient pas un moyen juste et adéquat de sélection des candidats pour l'admission aux épreuves orales.

8. Le 18 novembre 2011, le Secrétaire Général rejeta la réclamation pour les motifs suivants :

« (...) Vous énumérez vos diplômes universitaires ainsi que vos différentes expériences professionnelles pour en déduire que les tests d'aptitude ne constituent pas un moyen adéquat de sélectionner des candidats à un concours sur titres, puisque vos seules qualifications devraient vous permettre d'être admis à l'épreuve orale.

Sur ce point, il convient de noter que vos titres ont été dûment pris en compte lors de la phase de présélection des candidatures à ce concours, puisque vos diplômes et votre expérience professionnelle vous ont permis de figurer parmi les 147 candidats présélectionnés sur la base de leurs qualifications. (...)

Ainsi, le test de raisonnement verbal – qui devait être passé obligatoirement en anglais, puisqu'une très bonne connaissance de l'anglais était requise dans l'avis de vacance – a été choisi pour tester l'aptitude des candidats à comprendre et à évaluer différents types d'arguments présentés sous forme écrite.

S'agissant du test de raisonnement inductif, celui-ci a permis de tester l'aptitude à comprendre le rapport entre différentes données abstraites et à tirer des conclusions logiques. Ce test permet notamment de mesurer la capacité des candidats à résoudre des problèmes sans être confrontés à des différences culturelles ou linguistiques. (...)

Dans votre cas, aucune irrégularité dans la façon dont les tests se sont déroulés n'a pu être relevée. Les tests d'aptitude auxquels vous avez participé ont été élaborés par la société SHL – leader mondial dans le domaine des tests d'aptitude – en étroite

collaboration avec la DRH. Ces tests étaient adaptés aux besoins du concours et des attentes du Conseil de l'Europe. L'utilisation de ces tests a été approuvée par les entités administratives concernées par ce concours, qui sont le mieux à même d'évaluer leurs besoins en la matière. (...)

(...)

Vous vous plaignez d'avoir disposé de trop peu de temps pour vous préparer et pour trouver un endroit où passer les tests puisque vous étiez en voyage pour des raisons professionnelles à cette période.

Les tests d'aptitude ne nécessitent pas une préparation car ces tests ne mesurent pas l'acquisition d'une connaissance particulière mais une aptitude personnelle des candidats. (...)

S'agissant de votre demande visant à ce que les questions qui vous ont été posées lors du test de raisonnement inductif, ainsi que les réponses à ces questions vous soient communiquées, le Conseil de l'Europe n'est nullement tenu de vous divulguer ces éléments. D'une part, il n'est pas dans la pratique du Conseil de l'Europe de fournir leurs copies aux candidats ayant échoué à des épreuves écrites ni de leur fournir la totalité des commentaires des correcteurs. Le plus souvent, les candidats reçoivent un *feedback* sous la forme d'une synthèse des commentaires sur la correction de leurs épreuves ici en cause, à savoir des tests qui consistent en des questions à choix multiple, aucun commentaire n'est émis puisque la correction se limite à évaluer si la réponse choisie est la bonne. (...)

(...)

Au vu de ce qui précède, il convient de souligner à nouveau qu'aucune irrégularité n'a été relevée, ni dans la préparation et le déroulement des tests ni dans la façon dont ceux-ci ont été corrigés. 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 recrutement en cause a été régulière et si l'on peut comprendre votre déception, on ne saurait déduire de vos arguments une quelconque violation de celle-ci. (...). »

9. Le 10 janvier 2012, le requérant introduisit le présent recours (article 60 du Statut du Personnel).

## II. LE DROIT PERTINENT

10. L'Annexe II (Règlement sur les nominations) du Statut du Personnel prévoit deux procédures de recrutement : le concours sur épreuves et le concours sur titres. Ce dernier est régi par l'article 16 qui se lit ainsi :

« 1. La procédure du concours sur titres comporte l'examen des titres du/de la candidat/e et s'agissant des candidats présélectionnés, un entretien avec un/e (ou des) représentant/e(s) de l'entité administrative à laquelle appartient le poste ou la fonction à pourvoir et avec le/la Directeur/trice des Ressources Humaines ou son/sa (ses)

représentant/e(s). En outre, l'entité administrative concernée peut décider d'organiser, avec l'accord du/de la Directeur/trice des Ressources Humaines et en coopération avec ses services, des épreuves à caractère professionnel à l'intention des candidats sélectionnés. A la fin de la procédure, la Commission soumet une recommandation au/à la Secrétaire Général/e en fonction des informations pertinentes dont elle dispose. Lorsque plusieurs candidats figurent dans cette recommandation, ils doivent être classés par ordre de mérite.

2. Le concours sur titres avec entretien conduit par un/e (des) représentant/e(s) de l'entité administrative concernée et par le/la Directeur/trice des Ressources humaines ou son/sa (ses) représentant/e(s) est de règle pour le recrutement aux emplois pourvus par appel à la collaboration de fonctionnaires et de spécialistes au sens de l'article 12, alinéa 3, du Statut du personnel. Dans les autres cas de recrutement, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent décider de recourir à cette procédure conformément au pouvoir d'appréciation qui leur est reconnu par l'article 6, alinéa 1 du présent Règlement sur les nominations.

(...). »

## **EN DROIT**

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

11. Dans son recours, le requérant sollicite de pouvoir être invité à l'entretien oral qui constitue l'étape du concours en question suivante à l'étape à laquelle l'examen de sa candidature a pris fin. Pour le cas où cela ne serait pas possible, il demande au Tribunal de rétablir ses droits autrement.

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

12. Le requérant conteste le résultat qu'il a obtenu aux tests d'aptitude, leur adéquation aux besoins du concours, ainsi que leur déroulement, y compris l'absence de contrôle. Il estime injuste que ses résultats à ces tests aient entraîné son élimination de la procédure de recrutement.

Ensuite, il se plaint du refus de lui donner accès aux questions des tests ainsi qu'à ses réponses, ce qui lui aurait permis de pouvoir vérifier la véracité de ses résultats. Il invoque le principe de transparence et celui selon lequel les candidats à une procédure de sélection pour des emplois dans la fonction publique des Etats membres du Conseil de l'Europe devraient pouvoir avoir accès au corrigé des épreuves.

13. Pour sa part, le Secrétaire Général soutient tout d'abord que le requérant n'a pas développé le premier point de son recours (invitation à l'entretien oral) dans sa réclamation administrative. Cette partie du recours est donc irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes. Par ailleurs, si le requérant considérait que les tests lui causaient un préjudice, il aurait dû les contester dans un délai de 30 jours à compter de la réception du courriel de la DRH du 15 septembre 2011. Or, il ne l'a pas fait et, par conséquent, cette partie du recours serait irrecevable pour tardiveté.

14. Le Secrétaire Général met d'abord en exergue que la procédure de recrutement prévue à l'article 16 de l'annexe II au Statut du Personnel prévoit la possibilité que des « tests à caractère professionnel » aient lieu. Ensuite, il admet que les tests d'aptitude ne font pas à proprement parler partie de la procédure de recrutement, mais qu'ils continueront à être soumis aux candidats. Deux tests ont été inclus dans la procédure de recrutement en question : l'un concernait le raisonnement verbal et l'autre le raisonnement inductif, afin de vérifier certaines compétences essentielles, conformément aux intérêts et besoins des services concernés. Ainsi, le test de raisonnement verbal a été choisi pour tester l'aptitude des candidats à comprendre et à évaluer différents types d'arguments présentés sous forme écrite. S'agissant du test du raisonnement inductif, celui-ci a permis de tester leur aptitude à comprendre le rapport entre différentes données abstraites et à tirer des conclusions logiques. Ce test permet notamment de mesurer la capacité des candidats à résoudre des problèmes sans être gênés par des différences culturelles ou linguistiques. Le Secrétaire Général souligne qu'il n'appartient pas au requérant, en tant que candidat, d'apprécier la pertinence des tests qui lui ont été soumis lors du déroulement du concours en question et d'évaluer leur adéquation avec les fonctions que ce concours vise à pourvoir.

15. Pour ce qui est de l'évaluation des preuves, le Secrétaire Général soutient que la garantie d'une correction objective et équitable réside dans l'établissement de corrections strictes qui s'appliquent à tous les candidats. Ces dispositions ont été respectées dans le cas d'espèce. La correction des tests a été faite de manière informatique, donc de la façon la plus objective, impartiale et anonyme qui soit. La note 38/100 obtenue par le requérant au test de raisonnement inductif n'est entachée d'aucune erreur manifeste et correspond à son résultat.

16. Quant à l'allégation du requérant concernant l'absence de contrôle des tests au motif que les candidats auraient pu passer les tests à la date et l'endroit qu'ils souhaitaient, le Secrétaire Général maintient que si certains candidats avaient triché, ils auraient été aisément détectés lors des épreuves orales, par le biais de tests de vérification. Par ailleurs, il existe une présomption de bonne foi au profit des candidats dans le cadre de l'ensemble des procédures de recrutement au Conseil de l'Europe. Ainsi, tous les concours externes organisés par le Conseil de l'Europe exigent que les candidats remplissent un certain nombre de critères pour être d'abord présélectionnés et pour participer ensuite à la procédure de recrutement.

17. En réponse à l'assertion du requérant selon laquelle il aurait disposé de trop peu de temps pour se préparer et pour trouver un endroit où passer les tests, puisqu'il était en voyage pour des raisons professionnelles à ce moment-là, le Secrétaire Général soutient que les tests d'aptitude ne nécessitent pas de préparation.

18. Le Secrétaire Général conclut à ce qu'il plaise au Tribunal Administratif de déclarer le présent recours irrecevable et /ou mal fondé.

## II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

19. Le Tribunal se doit d'abord de statuer sur les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Secrétaire Général.

Il note tout d'abord que l'admission du requérant aux épreuves orales constitue, en réalité, l'une des deux formes de réparation en cas de constat de violation de ses droits, la seconde option étant la compensation financière. Le fait que le requérant ne l'ait pas

mentionnée dans sa réclamation administrative n'a donc aucun effet négatif sur la recevabilité du présent recours. Par conséquent, le Tribunal rejette la première exception d'irrecevabilité soulevée par le Secrétaire Général.

Quant à l'exception tirée de la tardiveté du recours (voir paragraphe 13 ci-dessus), le Tribunal considère qu'à la réception du courriel du 15 septembre 2011, le requérant – qui au demeurant ne conteste pas la tenue des tests d'aptitude mais plutôt la manière dont ils se sont déroulés et leur résultat – ne savait pas en quoi consisteraient les tests d'aptitude et, tant qu'il ne connaissait pas les résultats, il ne pouvait se plaindre de ce qu'ils lui auraient causé un préjudice. La seconde exception d'irrecevabilité soulevée par le Secrétaire Général doit donc également être rejetée.

20. Quant au fond du recours, le Tribunal observe que le recrutement constitue un moyen par lequel une organisation internationale, à l'instar du Conseil de l'Europe, accroît ses compétences et s'enrichit de nouvelles expériences et valeurs. En fait, un mauvais choix dans le recrutement peut avoir des conséquences préjudiciables sur les relations professionnelles et sur les résultats des activités de l'Organisation. Ainsi, le processus de recrutement implique plusieurs étapes, lesquelles vont de la détermination du besoin d'un nouvel agent à son intégration dans l'Organisation et répondent à des attentes spécifiques en personnel du service concerné.

21. Le Tribunal rappelle d'abord que l'article 16, qui régissait le déroulement de la procédure de concours litigieuse, prévoit que cette procédure comporte « l'examen des titres du/de la candidat/e » et, pour les candidats présélectionnés, « un entretien avec un/e (ou des) représentant/e(s) de l'entité administrative à laquelle appartient le poste ou la fonction à pourvoir et avec le/la Directeur/trice des Ressources Humaines ou son/sa (ses) représentant/e(s) ». Cette disposition ajoute que « l'entité administrative concernée peut décider d'organiser, avec l'accord du/de la Directeur/trice des Ressources Humaines et en coopération avec ses services, des épreuves à caractère professionnel à l'intention des candidats sélectionnés ».

Ce libellé prouve que, pour les candidats présélectionnés, et, bien évidemment, le requérant en était un sinon il n'aurait pas été invité à passer les tests, il doit y avoir un entretien avec un représentant de l'entité administrative concernée et éventuellement un test à caractère professionnelle. De cette disposition il apparait clairement que les tests ne sont pas un passage structurant de la procédure qui peut avoir, comme conséquence d'exclure un candidat des suites de la procédure. D'ailleurs, le Secrétaire Général le reconnaît lui-même lorsqu'il affirme que l'article 16 « prévoit la possibilité que des 'tests à caractère professionnel' aient lieu » (paragraphe 14 ci-dessus) et « Ensuite, il admet que les tests d'aptitude ne font pas à proprement parler partie de la procédure de recrutement, mais qu'ils continueront à être soumis aux candidats » (*ibidem*).

De ce texte, il en découle qu'un candidat présélectionné ne peut être éliminé au seul vu du résultat des tests, ceux-ci ne pouvant être pris en compte qu'après l'audition du candidat.

22. Le Tribunal accepte que, afin de pouvoir sélectionner les meilleurs candidats ayant le potentiel pour exercer les fonctions requises pour un poste vacant, la DRH doit utiliser les méthodes de sélection appropriées, et parmi celles-ci y figurent les tests. D'ailleurs, ceux-ci sont prévus aussi bien par les articles 15 et 16 qui concernent les concours sur preuves et sur

titres respectivement. Toutefois, leur choix doit impérativement correspondre au profil du poste vacant, ainsi que du contenu des fonctions et des tâches que l'agent sera appelé à exercer. Le Tribunal en veut pour preuve le fait que l'article 16 précité parle expressément de « épreuves à caractère professionnel à l'intention des candidats sélectionnés » (paragraphe 10 ci-dessus) tandis que l'article 15, dans le cadre de la procédure des concours sur épreuves cite expressément les tests en ajout ou à la place des épreuves écrites. Le Tribunal souligne que, dans les systèmes mis en place par les articles 15 et 16 précités, les tests ne doivent en aucun cas servir à éliminer « artificiellement » le maximum des candidats pour réduire le nombre de ceux qui seront invités à la prochaine étape de la procédure de recrutement, à savoir les examens oraux, mais à vérifier leurs compétences. D'ailleurs, l'article 16 fait référence à des « épreuves à caractère professionnel ». En effet, le risque qu'un candidat de valeur soit ainsi éliminé ne doit pas être négligé.

23. Dans le cas d'espèce, le Secrétaire Général soutient que le test de raisonnement verbal tendait à vérifier l'aptitude des candidats à comprendre et à évaluer différents types d'arguments présentés sous forme écrite, le test du raisonnement inductif ayant, selon lui, permis de tester leur capacité à comprendre le rapport entre les différentes données abstraites et à tirer des conclusions logiques, notamment de mesurer la capacité des candidats à résoudre des problèmes, et ce sans être gênés par des différences culturelles ou linguistiques (voir paragraphe 12 ci-dessus).

24. Après avoir pris connaissance des tests concernés, le Tribunal estime ne pas pouvoir accepter les arguments du Secrétaire Général. Il note que la procédure de recrutement à laquelle le requérant a participé concernait des emplois de responsable de projet. Selon le Tribunal, la fonction principale de ce type d'emploi, comme d'ailleurs précisé dans l'avis de vacance y relatif, est le pilotage d'un projet dans ses différentes phases. Afin qu'il réussisse sa mission, un responsable de projet doit maîtriser les techniques utilisées dans celui-ci, comprendre ses spécificités et adhérer à ses objectifs, ou encore avoir des compétences en matière relationnelle, en particulier être capable de diriger et de travailler en groupe et faciliter les relations entre ses membres ayant très probablement un profil multinational vu le caractère international du Conseil de l'Europe.

25. Le Tribunal n'est pas convaincu des arguments du Secrétaire Général par lesquels il insiste sur le caractère adéquat des tests d'aptitude pour les besoins de la procédure de recrutement en question. Il note à cet égard que le test de raisonnement verbal incluait différents textes dont le contenu était étranger aux sujets relevant des activités du Conseil de l'Europe ou de l'environnement des organisations internationales. Si, comme le prétend le Secrétaire Général, le but de ce test était de vérifier l'aptitude des candidats à comprendre et à évaluer différents types d'arguments présentés sous forme écrite, il aurait été plus approprié de travailler avec les textes ayant une relation avec les activités de l'Organisation au sein de laquelle le poste était à pourvoir. Une telle approche était la seule susceptible de permettre de vérifier la compatibilité des capacités des candidats avec le poste. Quant au test de raisonnement inductif, le Tribunal admet que l'évaluation de la capacité des candidats à résoudre des problèmes sans être gênés par des différences culturelles ou linguistiques, but souligné par le Secrétaire Général, est assurément pertinente dans la procédure de recrutement d'un responsable de projet au sein d'une institution intergouvernementale comme le Conseil de l'Europe. Toutefois, le Tribunal observe – et le Secrétaire Général ne le conteste pas – que, dans le cadre de ce test, les candidats étaient appelés à travailler sur des données abstraites pour en tirer des conclusions logiques. Or, les activités d'un responsable de projet sont sans aucun doute très concrètes et

réelles. Par conséquent, si la DRH considère approprié, voire indispensable, d'évaluer l'aptitude des candidats à résoudre des problèmes susceptibles d'apparaître dans la mise en place et la conduite d'un projet dans un environnement multiculturel et multilinguistique, afin de choisir le meilleur candidat pour le poste du responsable de projet, il lui appartient de mettre en place des épreuves plus appropriées, qui correspondent effectivement aux besoins du poste proposé dans le cadre de la procédure de recrutement en question. Des épreuves qui finalement permettent d'apprécier concrètement les compétences professionnelles des candidats – comme le demande l'article 16 – et n'ont pas pour but de réduire le nombre des candidats dont on va évaluer les compétences professionnelles.

26. A la lumière de ces considérations, ce grief du requérant est fondé et, par conséquent, l'acte attaqué doit être annulé.

27. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal n'estime pas nécessaire de se prononcer sur les autres griefs du requérants.

### III. CONSEQUENCES DE LA DECISION PRISE

28. Le requérant demande à ce qu'il soit admis à l'entretien constituant l'étape de la procédure suivante à celle à laquelle sa participation s'est arrêtée. Le Tribunal rappelle que, aux termes de l'article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel, il ne dispose que d'un pouvoir d'annulation de l'acte contesté et d'une compétence de pleine juridiction dans les litiges à caractère pécuniaire. Or le présent recours ne rentre assurément pas dans cette seconde catégorie. Par conséquent, le Tribunal ne peut ordonner l'admission du requérant à l'étape suivante de la procédure.

Au demeurant, selon l'article 60, paragraphe 6, du Statut du Personnel, la tâche de l'exécution des sentences du Tribunal revient au Secrétaire Général. Le moment venu, il lui sera loisible de donner exécution à la présente sentence en décidant du stade et de la manière dont il faut reprendre la procédure. Si le requérant estime que la manière dont le Secrétaire Général donne exécution à la présente sentence lui porte préjudice, il pourra se prévaloir des moyens juridiques à sa disposition et contester cette manière, comme d'autres requérants l'ont fait dans d'autres contentieux (TACE, recours Nos 486-489/2011, 491/2011, 498-500/2011, 500/2011 et 502/2011 - Ümit KILINC et autres c/ Secrétaire Général, sentence du 20 avril 2012, paragraphe 85).

29. Le requérant n'ayant pas demandé le remboursement des frais et dépens de la présente procédure, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de statuer sur cette question.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

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

Déclare le recours fondé et annule l'acte attaqué.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 11 avril 2013, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 12 avril 2013, le texte français faisant foi.



Le Greffier du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

Le Président du  
Tribunal Administratif

C. ROZAKIS