

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 409/2008 (Lilit NIKOGHOSYAN 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 Lilit Nikoghosyan, a introduit son recours le 2 juin 2008. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 409/2008.
2. Le 14 août 2008, la requérante a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 3 septembre 2008, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 1^{er} octobre 2008.
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, sans qu'il le demande, du Secrétaire Général, le compte-rendu des délibérations de la Commission des nominations visant le réexamen du rejet de la candidature de la requérante. Ce document étant classé confidentiel par l'article 9, paragraphe 1, du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel), le Tribunal, conformément à sa pratique, n'en a pas donné connaissance à la requérante. En tout cas, le Tribunal n'a pas tenu compte de ce document.

6. Le Tribunal a pris connaissance, à sa demande, de l'acte de candidature de la requérante.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE LA CAUSE

7. La requérante est une agente permanente du Conseil de l'Europe de nationalité arménienne. Engagée le 1^{er} avril 2003, la requérante a actuellement le grade B3 et, depuis le 1^{er} février 2007, elle exerce au Congrès des pouvoirs locaux et régionaux en Europe les fonctions de co-secrétaire de la Commission institutionnelle du Congrès.

8. 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).

9. Après réexamen d'une première décision de ne pas retenir la candidature de la requérante pour ce concours, le 13 février 2008 la requérante fut informée par la Direction des Ressources Humaines que la Commission des nominations avait confirmé sa recommandation de ne pas retenir sa candidature.

10. La requérante demanda à la Direction des Ressources Humaines de connaître les raisons de cette décision.

11. Le 18 février 2008, la Direction des Ressources Humaines indiqua à la requérante ce qui suit (version originale) :

"When re-examining your file, the Appointments Board took into account all the various documents you had provided. They studied your experience up to the date of the vacancy notice - 19 September 2007. They noted that the request for your post in the [Directorate of Strategic Planning] to be upgraded to B4 had been refused by the Secretary General. They considered that the duties assigned to you as a B2 secretarial assistant and more recently as B3 could not be considered as being at the appropriate level for admission to this recruitment competition. They therefore decided to confirm their decision not to invite you to participate in the written tests".

12. Le 26 février 2008 la requérante reçut un nouveau message de la Direction des Ressources Humaines, l'informant de nouveau que le 30 janvier 2008 la Commission des nominations avait réexaminé la candidature de la requérante à la lumière de « tous les documents transmis [par la requérante] avec [sa] réclamation administrative, y compris l'attestation de Mme [C.] ». Dans ce message, il était précisé que la Commission avait confirmé sa décision de ne pas inviter la requérante aux épreuves écrites.

13. Le 5 mars 2008, la requérante saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative dirigée contre la décision du 13 février 2008 de rejeter sa candidature.

14. Par un courrier du 4 avril 2008, la requérante a été informée du rejet de sa réclamation administrative.

15. Le 2 juin 2008, la requérante introduisit le présent recours.

II. LES DISPOSITIONS APPLICABLES

16. Le pouvoir d'introduction d'une réclamation administrative est régi par l'article 59 du Statut du Personnel. Les paragraphes pertinents sont ainsi libellés :

« 1. L'agent ou l'agente qui justifient d'un intérêt direct et actuel, peuvent saisir le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif leur faisant grief. Par « acte d'ordre administratif », on comprend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale.

Lorsque le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale n'ont pas répondu dans les soixante jours à la demande d'un agent ou d'une agente les invitant à prendre une décision ou une mesure qu'il ou elle sont tenus de prendre, ce silence vaut décision implicite de rejet. Le délai de soixante jours court de la date de réception de la demande par le Secrétariat, qui en aura accusé réception.

2. La réclamation doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du Chef ou de la Chef de la Division des Ressources Humaines

- a. dans les trente jours à compter de la date de la publication ou de la notification de l'acte en cause ; ou
- b. dans le cas où cet acte n'a été ni publié ni notifié, dans les trente jours à compter de la date à laquelle le réclamant ou la réclamante en auront eu connaissance ; ou
- c. dans les trente jours à compter de la date de la décision implicite de rejet prévue au paragraphe 1.

Le ou la Chef de la Division des Ressources Humaines accusent réception de la réclamation.

Dans des cas exceptionnels et pour des motifs dûment justifiés, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent déclarer recevable une réclamation introduite en dehors des délais indiqués ci-dessus.

(...)

6. La procédure de réclamation instituée par le présent article est ouverte dans les mêmes conditions, mutatis mutandis

- a. aux anciens agents ;
- b. aux ayants droit des agents ou des anciens agents, dans un délai de deux ans à compter de l'acte contesté; en cas de notification individuelle, le délai normal de trente jours est applicable ;
- c. au Comité du Personnel, pour autant que la réclamation soit dirigée contre un acte dont il est destinataire ou contre un acte qui porte directement atteinte aux prérogatives que lui confère le Statut du Personnel ;
- d. aux candidats extérieurs au Conseil admis à participer aux épreuves d'un concours de recrutement, pour autant que la réclamation soit fondée sur une irrégularité dans le déroulement des épreuves du concours.

(...). »

EN DROIT

17. La requérante demande au Tribunal de dire que la décision attaquée était erronée et d'ordonner au Secrétaire Général de prendre une nouvelle décision en conformité avec la sentence prononcée par le Tribunal.

18. 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

1. *Sur la recevabilité du recours*

19. Le Secrétaire General soulève trois exceptions d'irrecevabilité.

D'abord, selon lui, le recours serait irrecevable parce que les conditions requises par l'article 59 du Statut du Personnel ne sont pas réunies. Ensuite, le grief visant le défaut de motivation serait à rejeter pour non-épuisement des voies de recours internes parce qu'il n'a pas été présenté au stade de la réclamation administrative. Enfin, la requérante n'aurait pas un intérêt à agir parce qu'elle ne fournit pas d'élément permettant de conclure qu'une annulation de la décision litigieuse aurait pour effet de donner lieu à la prise d'une décision différente, quant au fond, de la décision annulée.

20. Au sujet de la première exception, le Secrétaire Général estime que la requérante n'aurait pas d'intérêt à agir parce que, aux termes de l'article 59, paragraphe 6 lettre d., du Statut du Personnel, la voie contentieuse est ouverte seulement :

« d. aux candidats extérieurs au Conseil admis à participer aux épreuves d'un concours de recrutement, pour autant que la réclamation soit fondée sur une irrégularité dans le déroulement des épreuves du concours. »

21. La requérante ayant invoqué la sentence Schmitt du Tribunal (recours N° 250/1999, sentence du 9 juin 1999), le Secrétaire Général note que dans cette décision, le Tribunal a fait plusieurs observations importantes (paragraphe 14-16 de la sentence).

Or le Secrétaire Général reconnaît que l'on pourrait considérer comme regrettable que neuf années se soient écoulées sans qu'aucune mesure n'ait été prise à cet égard. Il estime cependant qu'il y a peut-être eu de bonnes raisons pour ne pas modifier le Statut du Personnel et, en tout état de cause, qu'avant de prendre maintenant une mesure, la question de l'intérêt à agir des candidats à un recrutement extérieur doit être réexaminée à la lumière des circonstances qui ont changé depuis la sentence Schmitt. Ces circonstances seraient l'ampleur des concours externes, l'augmentation du nombre d'Etats membres du Conseil de l'Europe. De ce fait, il y aurait un risque réel d'engorgement, voire de paralysie du Tribunal et, plus encore de l'Administration, si le Tribunal devait traiter tous les recours de ceux qui estiment que leur candidature n'aurait pas dû être rejetée ou qui sont insatisfaits des résultats à un concours.

Enfin le Secrétaire Général soutient que si le Tribunal accepte, comme dans le cas de Mme Schmitt, les recours des agents contre leur exclusion aux concours externes sans qu'il en ait

de même avec les candidats externes à l'Organisation, cela créerait une situation discriminatoire ainsi que l'a reconnu le Tribunal lui-même dans le l'affaire Schmitt. Or le seul fondement de cette discrimination – l'évolution de la carrière des agents – ne constituerait pas, pour le Secrétaire Général, un motif suffisant pour accorder des avantages à cette catégorie du de candidats.

22. C'est pourquoi le Secrétaire Général invite le Tribunal à renoncer à affirmer et, par là même, à exacerber l'inégalité potentiellement créée par la décision rendue dans l'affaire Schmitt. Il est convaincu que la question ne doit pas être tranchée cas par cas, mais faire l'objet d'un réexamen attentif et d'une révision d'ensemble de l'article 59 du Statut du personnel. Il y a des moyens d'améliorer les choses afin de faciliter l'accès au Tribunal pour les affaires qui le méritent. Il est indéniable que ceux qui cherchent à démontrer qu'ils ont été lésés par un vice fondamental de la procédure de recrutement (par exemple, la discrimination ou la malveillance) ne devraient pas se voir refuser la possibilité d'introduire un recours. Néanmoins, là encore, des changements aussi importants nécessitent des réformes statutaires précédées d'une préparation rigoureuse.

Enfin, le Secrétaire Général considère qu'il peut paraître regrettable que la question ait été quelque peu négligée. Cela étant, il y a maintenant une occasion de la résoudre conformément aux principes établis par le Tribunal et la Cour européenne des Droits de l'Homme, en tenant compte des réalités de la situation du Conseil en matière de recrutement et surtout, la nécessité accrue de procéder régulièrement à des concours à grande échelle.

23. Au sujet de la seconde exception d'irrecevabilité, le Secrétaire Général relève que dans son mémoire ampliatif, la requérante déclare que la décision de la Commission des Nominations notifiée le 13 février 2008 n'était pas dûment motivée. Toutefois, il faut signaler qu'elle n'a pas présenté cet argument dans sa réclamation administrative du 5 mars 2008. De ce fait, la requérante n'aurait pas épuisé les voies de recours internes et ne peut adresser ce grief au Tribunal.

24. En ce qui concerne la troisième exception, le Secrétaire Général estime que la requérante n'a aucun intérêt à agir parce que l'étude du dossier permet de conclure que la requérante n'est pas en mesure de prouver qu'elle dispose d'une expérience professionnelle suffisante. Cela étant, la requérante n'aurait aucun intérêt légitime à obtenir l'annulation de la décision contestée, étant donné qu'elle ne fournit pas des éléments permettant de conclure que cette annulation aurait pour effet de donner lieu à la prise d'une nouvelle décision différente, quant au fond, à la décision annulée (voir, *mutatis mutandis*, arrêt de la CEJ du 12 décembre 1996, dans l'affaire T-99/95 Stott c. Commission [1996], point 32).

25. De son côté, la requérante, en réponse à la première exception du Secrétaire Général, se réfère à la jurisprudence du Tribunal dans la sentence Schmitt qui devrait s'appliquer à son cas.

26. Selon la requérante, le Tribunal ne devrait pas renverser cette jurisprudence comme il lui est demandé par le Secrétaire Général, car il n'y aurait pas de justification pour le faire. En particulier, selon elle, il ne serait pas prouvé qu'aujourd'hui la situation est différente de celle de 1999 ni que le système judiciaire de l'Organisation risquerait un effondrement. Enfin, neuf années d'inactivité ne devraient pas être primées.

27. Au sujet de la deuxième exception d'irrecevabilité visant la non-motivation, la requérante met en exergue que le 13 février 2008 elle n'aurait pas reçu d'explications quant au rejet de sa candidature et ce n'est qu'à compter du courrier du 4 avril 2008 (rejet de sa réclamation administrative) qu'elle peut conclure, à la lecture de certains passages, que son expérience professionnelle a été considérée comme insuffisante.

28. Au sujet de la troisième exception du Secrétaire Général, la requérante se réfère à ce qu'elle a dit à plusieurs reprises au sujet de son expérience.

2. *Sur le fond du recours*

29. Quant au fond, la requérante estime que la décision attaquée n'aurait pas respecté l'obligation de motivation. Ensuite, le critère utilisé pour évaluer sa candidature aurait été inapproprié et discriminatoire de la sorte qu'il aurait invalidé l'examen et son résultat. Enfin, même à supposer que le critère pouvait être utilisé, le résultat serait manifestement mal-fondé et arbitraire.

30. Au sujet du premier moyen, la requérante soutient que la décision de rejet de sa réclamation administrative ne donne pas de raisons ou explications. Quant à la décision attaquée, celle-ci n'indique pas pourquoi la candidature n'a pas été acceptée. Tout au plus, l'on peut déduire de quelques passages que son expérience aurait été considérée comme insuffisante. En tout cas, elle ne dit pas en fait cela ni les raisons de fait et juridiques qui seraient à son origine.

31. En ce qui concerne le deuxième moyen, la requérante présume que sa candidature a été examinée à la lumière des critères fixés pour examiner les candidatures du personnel. Or ces critères seraient plus contraignants que ceux indiqués dans l'avis de vacance et si la Commission des nominations s'était tenue à ceux-ci, sa candidature aurait été retenue. A supposer que la Commission pouvait fixer des critères plus contraignants, ceux-ci ne devraient pas être basés sur des distinctions arbitraires. Or dans l'Organisation les postes ne sont pas tous classés de manière adéquate et l'exercice de classement des postes n'est pas encore terminé.

32. Quant au troisième moyen, la requérante affirme que sa candidature répondait aux conditions fixés par l'avis de vacance et elle aurait l'expérience appropriée requise. Elle se base sur plusieurs documents rédigés pour son appréciation et sur des attestations de ses chefs hiérarchiques.

33. En conclusion, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas l'admettre à participer au concours en question et d'ordonner au Secrétaire Général d'en prendre une autre l'autorisant à participer à la procédure de recrutement.

34. De son côté, le Secrétaire Général affirme, en réponse au premier moyen de la requérante, qu'à la lecture des courriers électroniques envoyés à la requérante, on ne peut que conclure que la requérante a été dûment informée des motifs du rejet de sa candidature. Par exemple, dans le message du 18 février 2008, la Direction des Ressources Humaines a détaillé à la requérante les raisons qui ont amené la Commission des Nominations à ne pas considérer son expérience

professionnelle comme étant « appropriée » dans le cadre de l'avis de vacance. Ensuite, la requérante a reçu le 5 mars 2008, lors d'un entretien, de plus amples explications concernant les raisons qui ont amené la Commission des Nominations à prendre cette décision.

35. Le Secrétaire Général note que, s'agissant des motivations à apporter à ces décisions, ce qu'il importe de vérifier, c'est que les raisons fournies, quel que soit leur mode de transmission, ont été suffisantes pour permettre à la requérante de les contester et de demander une rectification de la décision administrative qui s'y rapporte (Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE), Rec. N ° 307/2002, Dimitri Souproun c/ Secrétaire Général, sentence du 4 juillet 2003). La réclamation administrative et le présent recours de la requérante démontrent amplement que lesdites raisons étaient suffisantes.

36. Quant au deuxième moyen, le Secrétaire Général soutient que l'argument de l'introduction d'un nouveau critère « nouveau et plus rigoureux » n'est pas pertinent pour deux raisons. Premièrement, il sera démontré que la Commission des Nominations n'a pas outrepassé sa marge d'appréciation en interprétant l'avis de vacance de la façon dont elle l'a fait. Deuxièmement, et dans tous les cas, l'analyse approfondie des critères adoptés par la Commission des Nominations ne serait nécessaire et pertinente seulement s'il ne faisait aucun doute que la requérante avait subi des préjudices du fait de l'adoption de tels critères. Cette analyse n'est pas nécessaire dans le cas présent puisque la requérante n'a pas subi de tel préjudice. Suite à l'examen cursif des arguments de la requérante et des preuves relatives à son expérience professionnelle, il est clair que la requérante ne remplissait pas les critères de sélection prévus par l'avis de vacance n°e84/2007.

37. Par exemple, l'avis de vacance stipulait que les candidats devaient avoir une « expérience professionnelle appropriée d'au moins deux ans » dans un des domaines de leur choix, i.e., responsable de gestion de programmes. Puisque le but de la compétition était de pourvoir des postes de grade A, la Commission des Nominations a naturellement considéré qu'une expérience « appropriée » devait être acquise dans l'exercice d'une fonction à un niveau similaire. Il n'est donc pas surprenant, en ce qui concerne les candidats internes, que la Commission des Nominations a pris en compte la classification interne comme point de référence de l'évaluation. Il a été décidé de considérer comme « appropriée » une expérience acquise à un grade A ou à un grade B supérieur (B4 *et seq*), mais pas une expérience acquise dans l'exercice de fonctions attribuables à un grade B2 ou B3.

Une telle décision apparaît non seulement raisonnable mais aussi équitable du fait que le processus de reclassement a été mené récemment, en 2007. En effet, il était avisé, de la part de la Commission des Nominations, de s'en remettre à l'avis d'experts qui avaient étudié la nature des tâches effectués à chaque poste (y compris celui de la requérante), au cours du processus de reclassement plutôt que de mener une évaluation au cas par cas. Cela a permis d'éliminer tout jugement arbitraire de la part de la Commission des Nominations.

38. Concernant le troisième moyen, le Secrétaire Général se livre à un examen des arguments avancés par la requérante afin d'étayer son moyen et arrive à la conclusion qu'il n'y a aucune indication que la Commission des Nominations, qui a examiné la candidature de la requérante à la lumière des preuves qui lui ont été soumises, ait de quelque façon que ce soit outrepassé son pouvoir discrétionnaire, ni fait d'erreur manifeste lors de l'examen de sa candidature.

39. Quant à l'allégation que la candidature de la requérante a été étudiée à la lumière d'informations « inexactes et/ou non pertinentes », le Secrétaire Général souligne qu'il s'agit là soit d'une inexactitude mineure soit il n'est pas possible de conforter les doutes de la requérante.

40. Le Secrétaire Général conclut que la décision de rejeter la candidature de la requérante au motif que celle-ci ne satisfaisait pas les critères de l'avis de vacance n'est entachée d'aucune irrégularité. Rien n'indique que le Secrétaire Général ou la Commission des Nominations aient de quelque façon que ce soit outrepassé leur pouvoir discrétionnaire en adoptant la décision litigieuse ni qu'ils aient tiré des conclusions manifestement erronées susceptibles d'être critiquées par le Tribunal.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Sur la recevabilité

41. Au sujet de la première exception, le Tribunal ne voit pas de raison de revenir sur sa jurisprudence établie avec la sentence Schmitt.

42. Dans cette sentence, le Tribunal avait clairement statué que les agents qui participent à une procédure de recrutement extérieur peuvent introduire une réclamation administrative contre la décision de ne pas les admettre aux épreuves en se prévalant d'un droit qui tire son origine du premier paragraphe de l'article 59 et non de la lettre d) du paragraphe 6 de la même disposition. (sentence Schmitt précitée, paragraphe 14). A l'époque le Tribunal avait pris acte de ce qu'il y avait une discrimination entre candidats extérieurs et candidats internes. Il avait toutefois noté que ladite discrimination ne saurait être éliminée en réduisant les droits statutaires des agents. Le Tribunal avait également pris soin de préciser qu'il « appartient aux instances dirigeantes du Conseil de l'Europe de prendre les mesures positives qui s'imposent » (*ibidem*, paragraphe 16) et, en se référant à la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, de rappeler que « toute personne s'estimant victime d'un acte lui faisant grief a le droit de l'attaquer en justice » (*ibidem*).

Le Tribunal constate qu'un délai de neuf ans s'est écoulé sans que les instances dirigeantes de l'Organisation aient pris les mesures positives qui s'imposaient. Si tel n'avait pas été le cas, lesdites instances dirigeantes auraient pu remédier à cette discrimination *de facto* instaurée par les textes statutaires.

Dans ce cas, le fait évoqué par le Secrétaire Général (à savoir l'augmentation du nombre des requérants potentiels) aurait pu être pris dûment en considération et les instances dirigeantes de l'Organisation auraient pu porter remède à cette situation de fait. Le fait qu'aucun changement n'ait été décidé ne saurait amener le Tribunal à restreindre les droits des agents afin d'arriver à une égalité de traitement avec les candidats externes. Il s'ensuit que cet argument du Secrétaire Général ne saurait constituer en l'espèce un argument de taille pour revenir sur une telle jurisprudence.

43. De ce fait, cette exception d'irrecevabilité du recours doit être rejetée.

44. Au sujet de la deuxième exception qui porte sur le grief concernant le défaut de motivation le Tribunal accepte qu'au stade de la réclamation administrative, la requérante a soulevé au moins en substance les arguments qu'elle a repris lors du recours. En effet, de différents passages de la réclamation administrative il apparaît que celle-ci pouvait douter de l'existence d'une motivation. La requérante parlait de son « *understanding* » et de « *today when the breakdown by grade and status of selected internal candidates as well as the criteria of selection of internal applicants are in the public domain, the rejection of my case raises even more questions* ». Ces passages même si génériques permettent au Tribunal de supposer que la requérant voulait, dès le stade de la réclamation administrative, contester l'absence de motivation. En tout cas, le grief exprimé dans la réclamation administrative était le même que celui soumis au Tribunal.

45. Par conséquent, cette exception doit être également rejetée.

46. Au sujet de la troisième exception, celle-ci ne constitue pas une véritable exception d'irrecevabilité mais évoque des questions qui sont à examiner au stade de l'examen du fond du recours.

47. En conclusion, les trois exceptions sont à rejeter.

B. Sur le fond

48. De par son premier moyen, la requérante allègue l'absence de motivation de la décision litigieuse. Le Tribunal estime qu'à compter du 12 mars 2008, data à laquelle la requérante a reçu l'information concernant les critères de sélection qui avaient été fixés et appliqués, la requérante disposait d'une décision suffisamment motivée.

49. Il s'ensuit que ce moyen n'est pas fondé.

50. Au sujet du deuxième moyen, le Tribunal constate que la Commission des nominations n'a pas véritablement introduit des critères nouveaux et rigoureux mais elle s'est donné plutôt une ligne directive homogène pour apprécier, quant aux candidats internes, leur expérience professionnelle en tant qu'agents de l'Organisation.

51. Il s'ensuit que ce moyen n'est pas fondé.

52. En ce qui concerne le troisième 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.

53. Comme l'on peut déduire de ladite sentence Schmitt, ce pouvoir porte également sur le contrôle des compétences requises par l'avis de vacance. 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. »

54. Le Tribunal a indiqué «qu'en matière d'appréciation de qualifications objectives, l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'autorité chargée de leur appréciation est bien évidemment moins étendu qu'en matière d'appréciation de qualifications subjectives» (TACE, recours N° 216/1996, 218/1996 et 221/1996, Palmieri (III, IV et V), sentence du 27 janvier 1997, par. 43). Il a ajouté que « lors de l'appréciation des qualifications de chaque candidat il en va autrement qu'en matière de décision finale quant à la candidature à retenir. D'autre part, la phase – qui est et doit rester une phase préliminaire – d'examen des conditions de recevabilité de chaque candidature, de par sa nature, laisse au Secrétaire Général moins de marge discrétionnaire que l'évaluation des qualifications et capacités de chaque agent » (*ibidem*).

55. Le Tribunal note que, en ce qui concerne la phase du concours postérieure à la publication de l'avis de vacance, le Secrétaire Général est tout d'abord lié par la loi, c'est-à-dire par les règles de l'Organisation ainsi que par les règles qui régissent la tenue des concours, notamment celles qui établissent les conditions d'admission des candidats. Ce n'est qu'après que les candidatures ont été présentées que le Secrétaire Général exerce un pouvoir que l'on peut qualifier de discrétionnaire en évaluant les qualifications des candidats selon les exigences fixées par l'avis de vacance. Si dans l'exercice de ce pouvoir le Secrétaire Général ne respecte pas les règles précitées il ne reste pas à l'intérieur des limites de son pouvoir discrétionnaire et l'on peut envisager que sa décision est entachée de violation de la loi.

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 de la requérante.

56. Il s'ensuit que ce moyen n'est pas fondé.

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

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours recevable ;

Le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg le 11 mars 2009, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 31 mars 2009, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

La Présidente du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

E. PALM