

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 592/2018 (Sibel DEMIR SALDIRIM (II))
c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,
Mme Françoise TULKENS,
M. Christos VASILOPOULOS, Juges,

assistés de :

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

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

PROCÉDURE

1. La requérante, Mme Sibel Demir Saldirim, a introduit son recours le 21 août 2018. Ce recours a été enregistré le 29 août 2018 sous le n° 592/2018.
2. Le 5 octobre 2018, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 8 novembre 2018.
3. L'audience publique a eu lieu le 22 novembre 2018 dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg. La requérante a assuré elle-même sa défense. Le Secrétaire Général était représenté par Mme Sania Ivedi, juriste au sein de la Direction du Conseil juridique et du Droit international public, assistée de M. Kevin Brown, juriste au sein de la même direction.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

4. La requérante est une juge de nationalité turque, dont la candidature a été examinée en vue d'une mise à disposition auprès du greffe de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la Cour »). La procédure de sélection a eu lieu le 28 mars 2018, à la suite de la

sentence rendue par le Tribunal le 24 janvier 2018 (recours n° 580/2017), qui annulait, notamment à l'égard de la requérante, la précédente procédure de sélection menée les 24 et 25 novembre 2016 et à laquelle la requérante avait participé. La date de la nouvelle procédure de sélection a été portée à l'attention du Tribunal par un courrier du Secrétaire Général en date du 23 février 2018 (article 60, paragraphe 6, du Statut du personnel).

5. La procédure de sélection consistait en une épreuve écrite à caractère professionnel et en un entretien mené par visioconférence.

6. La requérante a été invitée à la nouvelle procédure de sélection par un courrier électronique du 7 mars 2018, qui précisait clairement qu'elle passerait à la fois une épreuve écrite et un entretien, et que ces épreuves auraient lieu le même jour. Le courrier électronique indiquait par ailleurs que l'entretien se déroulerait sous la forme d'une visioconférence avec des agents de Strasbourg, au cours de laquelle la requérante serait présente au Bureau de programme du Conseil de l'Europe à Ankara. La requérante avait répondu le jour même et avait accepté sans réserve de participer à la procédure de sélection décrite dans l'invitation qui lui avait été adressée par courrier électronique.

7. Le compte rendu de chacun des deux examinateurs chargés de noter l'épreuve écrite constatait que la candidate n'avait pas analysé de manière adéquate les faits à l'origine de l'affaire et que son analyse juridique était erronée. En outre, le jury d'entretien estimait que la candidate avait du mal à répondre spontanément aux questions et faisait preuve d'un manque de compréhension approfondie de la jurisprudence de la Cour. En conséquence, le 3 avril 2018, le jury d'entretien a soumis au greffe une recommandation qui préconisait de ne pas accepter la candidature de la requérante. Le greffe a rejeté en bonne et due forme sa candidature en se fondant sur cette recommandation écrite et en a informé les autorités turques, conformément à l'usage, par un courrier en date du 5 avril 2018.

8. Le 25 avril 2018, la requérante a été informée par les autorités turques de la décision de ne pas retenir sa candidature.

9. Le 18 mai 2018, elle a introduit une réclamation administrative qui demandait l'annulation de la procédure et de la décision de ne pas retenir sa candidature, tout en proposant une solution amiable, qui consistait à la retenir comme juriste mise à disposition.

10. Le 18 juin 2018, le Secrétaire Général a rejeté la réclamation administrative de la requérante au motif qu'elle était manifestement sans fondement.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

11. La mise à disposition de juristes nationaux auprès de la Cour est régie par la Résolution CM/Res(2012)2 adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 15 février 2012. Les dispositions relatives à la mise à disposition auprès de la Cour sont énoncées par l'Instruction du 18 septembre 2015, « Mises à disposition auprès de la Cour européenne des droits de l'homme », émise par le greffier et approuvée par le Président en application de l'article 17, paragraphe 4, du Règlement de la Cour (ci-après « l'Instruction »).

12. Les qualifications demandées aux juristes mis à disposition figurent aux articles 9 à 12 de l'Instruction, qui prévoient notamment qu'ils doivent se trouver à un stade de leur carrière correspondant au sein du greffe à un poste de juriste de grade A2 ou A3 et doivent avoir une très bonne connaissance du français ou de l'anglais et pouvoir rédiger des textes de haute qualité dans l'une de ces deux langues.

13. La sélection des juristes mis à disposition est décrite comme suit aux articles 13 à 19 :

« 13. Afin de garantir l'indépendance et l'impartialité, y compris dans les apparences, la phase finale de la sélection des juristes nationaux qui seront mis à disposition doit être effectuée par la Cour. [...]

14. Afin de veiller à ce que les juristes nationaux aient le profil requis pour travailler à la Cour, notamment en ce qui concerne leur capacité à rédiger et à communiquer dans l'une des deux langues officielles, ils pourront être invités à passer des épreuves écrites ou à se présenter à des entretiens, ou les deux.

15. La procédure de sélection comporte normalement les étapes suivantes :

[...]

(b) *Des épreuves écrites* peuvent être organisées, comme suit :

- les candidats sont invités à passer des épreuves écrites sous la surveillance d'agents du Conseil de l'Europe ;

- les candidats reçoivent les épreuves par voie électronique à un moment convenu à l'avance et doivent envoyer les résultats avant la fin de la durée prévue pour l'épreuve.

[...]

Les copies sont corrigées par un agent du greffe.

Les candidats qui obtiennent des résultats jugés suffisants sont invités à un entretien avec des agents du greffe.

(c) *Entretiens* : les candidats sont interrogés par des représentants du greffe appartenant normalement à l'administration ainsi qu'à la ou aux divisions concernées. Le ou la juge national/e pourra assister aux entretiens si il ou elle le souhaite.

16. À la suite des entretiens et après consultation du juge national, le jury soumet une recommandation au greffier, lequel prend la décision finale.

[...] ».

14. En vertu de l'article 18, il est possible de se dispenser de la procédure de sélection décrite ci-dessus lorsque le greffier est convaincu qu'une sélection a été organisée de manière ouverte et transparente dans l'État membre concerné.

15. L'exécution des mises à disposition est décrite au paragraphe 24, qui prévoit ce qui suit :

« Le greffe informe la Direction des ressources humaines (DRH) du nom du juriste national sélectionné pour être mis à disposition conformément à la procédure décrite aux paragraphes 15 à 19 ci-dessus. La DRH prépare un protocole d'accord à faire signer par le représentant permanent de l'État membre concerné [...] et par le directeur des ressources humaines du Conseil de l'Europe. Le protocole signé concrétise l'accord sur la mise à disposition ; il expose en particulier la durée de la mise à disposition [...] ».

EN DROIT

I. ARGUMENT DES PARTIES

1. *La requérante*

16. La requérante conteste la manière dont la sentence rendue par le Tribunal dans le recours N° 580/2017 a été exécutée par le Secrétaire Général, qui, selon elle, n'a pas procédé, à tort, à l'annulation des mises à disposition des autres juristes turcs qui avaient participé à l'épreuve contestée par son précédent recours introduit devant le Tribunal.

17. La requérante se plaint de ce que la décision du Tribunal n'a pas été exécutée dans le respect du but poursuivi. Elle considère que la Cour a expressément indiqué que les épreuves de sélection des fonctionnaires mis à disposition constituaient un concours et que, alors que la décision de la Cour a été rendue le 24 janvier 2018, elle a été exécutée après expiration du délai de 30 jours. Une nouvelle procédure de recrutement a entre-temps été engagée et l'épreuve à laquelle la requérante aurait dû participer, mais dans laquelle elle ne figurait pas, a eu lieu le 28 février 2018.

18. Renvoyant à l'article 15 (c) de l'Instruction sur les mises à disposition, la requérante soutient par ailleurs que l'entretien n'aurait pas dû se dérouler par visioconférence. Selon elle, les entretiens avaient jusqu'à présent été menés en face à face, de sorte que l'application, à elle seule, d'un entretien par visioconférence était incompatible avec le principe d'égalité. Elle fait remarquer à ce propos que lors de son entretien, l'écran est devenu blanc et la connexion a été interrompue pendant un certain temps en raison de problèmes techniques.

19. Se référant à l'article 15 (b) de l'Instruction, la requérante affirme qu'un candidat doit réussir l'épreuve écrite pour pouvoir être admis à l'étape suivante, c'est-à-dire l'entretien. Elle conclut par conséquent que, comme elle a été autorisée à participer à l'entretien, elle doit avoir réussi les épreuves écrites. À ce sujet, les résultats qu'elle a obtenus aux épreuves écrites, qui ont fait l'objet du recours N° 580/2017, auraient dû être maintenus.

20. La requérante considère par ailleurs que le greffe a jugé à tort qu'elle n'avait pas le profil requis pour être mise à disposition, en particulier au regard de ses connaissances en anglais et en droit. Elle indique notamment qu'elle a obtenu la note de 6,5 au certificat IELTS internationalement reconnu et que, comme elle a vécu un an et demi au Royaume-Uni, elle maîtrise tous les aspects de l'anglais. Elle a par ailleurs suivi pendant un an les cours de langue anglaise destinés aux juristes en Turquie, ce qui a amélioré ses compétences linguistiques. Par conséquent, ces certificats nationaux et internationaux démontrent que la candidate possède une meilleure connaissance de l'anglais que d'autres juges qui ont pris part à la même procédure de sélection. En outre, la requérante soutient que, si l'on compare sa longue carrière judiciaire et universitaire avec le curriculum vitae des fonctionnaires mis à disposition recrutés dans le groupe dont elle faisait partie, il ne fait aucun doute que sa candidature était meilleure que la leur.

21. La requérante indique par ailleurs qu'elle a fait une remarquable prestation lors de son entretien et qu'elle a procédé à une appréciation approfondie des faits de l'affaire qui portait sur la liberté d'expression. Dans ses conclusions écrites, elle fait remarquer que, comme l'entretien s'est déroulé via internet, elle s'est trouvée désavantagée par rapport aux autres candidats qui étaient face au jury lors de leur entretien et qu'elle était la seule candidate dont

l'entretien ait eu lieu par visioconférence. Lors de l'audience devant le Tribunal, elle a cependant admis que l'entretien d'un autre candidat avait été effectué par visioconférence. En outre, elle se plaint du fait qu'à un moment la connexion internet a été interrompue en raison de problèmes techniques. La requérante met également la compétence des membres du jury en doute.

22. Évoquant la sentence rendue par le Tribunal dans son recours précédent, qui a été examiné sur le fond, la requérante fait valoir que le recours qu'elle a introduit devant le Tribunal a considérablement permis au Conseil de l'Europe de progresser avec plus d'assurance dans le sens des valeurs de l'État de droit, des droits de l'homme et de la démocratie. Compte tenu des précieuses contributions de la requérante à l'Organisation avant même qu'elle ne soit mise à sa disposition, on peut incontestablement prédire l'apport important qui serait le sien après sa nomination.

2. *Le Secrétaire Général*

23. Le Secrétaire Général soutient que la première procédure de sélection à laquelle la requérante a participé le 24 novembre 2016 a été annulée par le Tribunal à l'égard de la requérante. En conséquence, le Secrétaire Général a engagé une nouvelle procédure dans les mêmes conditions que la première, afin de déterminer une nouvelle fois si la candidate avait le profil requis pour une mise à disposition auprès du greffe. L'article 14 de l'Instruction prévoit à ce propos les diverses modalités possibles du processus de sélection. Plus précisément, en vertu de l'article 16, « à la suite des entretiens [...], le jury soumet une recommandation au greffier, lequel prend la décision finale ». L'Instruction laisse par conséquent entendre de manière implicite qu'un candidat ne pourra faire l'objet d'une mise à disposition sans avoir passé un entretien. L'article 18 précise néanmoins qu'il « est possible de se dispenser de la procédure de sélection ». De plus, l'article 15 fixe la procédure appliquée « normalement » et en décrit les différentes étapes, qui comprennent a) la présélection, b) les épreuves écrites et c) les entretiens.

24. Le Secrétaire Général admet que lorsqu'une procédure a été définie, elle doit être appliquée correctement. En l'espèce, le greffe a fixé les règles et la procédure pertinente dans un courrier électronique adressé à la requérante le 7 mars 2018, qui indiquait clairement qu'elle était invitée à passer à la fois une épreuve écrite et un entretien et que ces épreuves auraient lieu le même jour. Le courrier électronique précisait par ailleurs que des agents de Strasbourg mèneraient par visioconférence l'entretien au cours duquel la requérante serait présente au Bureau de programme du Conseil de l'Europe à Ankara. La requérante avait répondu par courrier électronique le jour même et avait accepté sans réserve de participer à la procédure de sélection décrite dans l'invitation qui lui avait été adressée.

25. Le Secrétaire Général fait valoir, en invoquant les articles 9, 10, 12 et 14 de l'Instruction, que tous les candidats de la procédure de sélection sont évalués au regard des mêmes critères et doivent atteindre un seuil minimum de compétences pour pouvoir être jugés aptes à exercer les fonctions de juriste mis à disposition auprès du greffe.

26. Le Secrétaire Général réfute l'argument de la requérante, selon lequel elle aurait dû participer aux épreuves prévues le 28 février 2018 et affirme que l'épreuve qu'elle a passée le 28 mars 2018 s'est déroulée correctement, conformément aux dispositions et instructions pertinentes et en application de la sentence du Tribunal. La procédure a été appliquée équitablement et a donné à la requérante une véritable possibilité de démontrer sa capacité à

assumer des fonctions de juriste mis à disposition auprès du greffe. En outre, la requérante n'a pas été désavantagée par le fait que ses épreuves ont eu lieu à une date différente de celle des autres candidats à une mise à disposition. Toutes les épreuves de mise à disposition sont corrigées indépendamment et objectivement, de sorte que le fait que l'épreuve n'ait pas eu lieu le même jour ne constitue pas un motif valable de recours, les épreuves étant toutes corrigées au regard des mêmes critères.

27. Le Secrétaire Général estime que l'épreuve a été mise en œuvre correctement, dans le cadre de l'Instruction et conformément à la procédure expressément prévue dans le courrier qui invitait la requérante y participer et dans le courrier adressé au Tribunal le 23 février 2018. Les critères d'aptitude appliqués à la requérante étaient les mêmes que pour tous les autres candidats, aussi bien dans la procédure de sélection antérieure que dans celle qui a été organisée le 28 mars 2018 et à laquelle la requérante a également pris part.

28. Pour ce qui est de l'irrégularité alléguée de l'entretien, le Secrétaire Général soutient qu'aucun élément de l'article 15 (c) invoqué par la requérante ne peut s'interpréter comme une interdiction de procéder à un entretien par visioconférence. Le fait pour un candidat d'être « invité » ou de « se présenter » n'impose nullement la présence physique des parties au même endroit. Le Conseil de l'Europe a mis en place ces dernières années des entretiens, des réunions, voire des conférences par visioconférence. Son siège et plusieurs bureaux extérieurs, dont celui d'Ankara, sont équipés de matériel de visioconférence et la tenue de réunions à l'aide de ce système est devenue plus habituelle. De fait, les visioconférences sont plus efficaces en termes de temps et bien moins coûteuses, puisqu'elles imposent moins de déplacements aux agents du Conseil de l'Europe ou aux tiers. Leurs aspects négatifs sont limités, sous réserve que les participants puissent se voir et s'entendre et qu'il soit possible d'apprécier la teneur des propos du candidat au cours de l'entretien, ainsi que, dans une moindre mesure, son langage corporel. Le fait d'apparaître par visioconférence ne remet pas en soi en question la régularité de l'entretien.

29. S'agissant des interruptions malheureuses de la connexion dues à des problèmes techniques, le Secrétaire Général fait valoir que le jury a pris bonne note de ces problèmes au cours de l'entretien, tout comme chaque membre du jury dans son compte rendu de l'entretien. Contrairement à ce que la candidate prétend, l'interruption a été extrêmement brève. De plus, la candidate a expressément reconnu au cours de l'entretien que cette interruption ne lui avait causé aucun tort. Le Secrétaire Général affirme qu'il a été dûment tenu compte de tout effet négatif éventuel et que la requérante n'a subi aucun préjudice, soit du fait que son entretien se soit déroulé par visioconférence, soit en raison de l'interruption de la connexion. Les comptes rendus des membres du jury soulignent à juste titre la teneur des réponses de la requérante, ainsi que son manque de spontanéité, qui démontraient selon eux un manque de compréhension approfondie des normes juridiques pertinentes. En résumé, ni le choix de la visioconférence comme moyen légitime de procéder à un entretien, ni les problèmes techniques survenus n'ont eu la moindre incidence sur les résultats obtenus par la requérante à l'occasion de la procédure de sélection.

30. En outre, le Secrétaire Général réfute toute accusation d'incompétence ou de partialité des agents concernés. Il fait remarquer que les correcteurs sont, comme le prévoit l'article 15 (b) de l'Instruction, des agents du greffe qui ont une connaissance suffisamment précise des domaines pertinents du droit. En outre, bien que tous les agents du Conseil de l'Europe soient placés sous l'autorité du Secrétaire Général en vertu du Statut du personnel, il n'existe aucun lien hiérarchique entre les agents du greffe de la Cour et les agents de la Direction du Conseil

juridique et du Droit international public, qui représentent le Secrétaire Général devant le Tribunal. Plus précisément, les agents qui ont corrigé les épreuves écrites travaillent pour le greffe de la Cour et n'ont aucun lien hiérarchique avec les agents du service des Ressources humaines, chargés d'organiser la procédure de sélection des juristes mis à disposition. Quoiqu'il en soit, les notes attribuées sont motivées dans le compte rendu adressé au greffe, qui prend sa décision à partir de toutes les informations dont il dispose ; il est d'ailleurs impossible de trouver une raison qui l'aurait conduit à faire preuve de parti pris ou de discrimination à l'égard de la requérante.

31. Le Secrétaire Général réfute également l'argument des excellents résultats que la requérante aurait obtenus à l'épreuve écrite, avancé par elle en se fondant sur le fait que l'article 15 de l'Instruction, qui fixe la procédure appliquée « normalement », précise que « les candidats qui obtiennent des résultats jugés suffisants sont invités à un entretien avec des agents du greffe ». Il fait remarquer que la requérante a en réalité obtenu la note de 9/20 à l'épreuve écrite, alors que c'est habituellement la note de 10/20 qui est considérée comme le seuil à atteindre pour pouvoir être invité à un entretien. L'article 15 définit par ailleurs la procédure par défaut de sélection des juristes mis à disposition. Ce module n'est toutefois pas obligatoire et l'article 14 précise que les candidats à une mise à disposition « pourront être invités à passer des épreuves écrites ou à se présenter à des entretiens, ou les deux ». Le greffe est donc libre de déterminer la procédure la plus adéquate. En l'espèce, le greffe a décidé que la sentence du Tribunal serait mieux exécutée si la requérante et une autre personne étaient invitées à passer l'épreuve écrite et à se présenter à un entretien le même jour.

32. Quant au grief soulevé par la requérante au sujet de « l'invalidation d'une épreuve antérieure » qu'elle « a réussie », le Secrétaire Général observe que le Tribunal a ordonné, dans le cadre du recours N° 580/2017, l'annulation des résultats de l'épreuve écrite et du reste de la procédure à l'égard de la requérante (voir le paragraphe 122, sentence du Tribunal du 24 janvier 2018, recours N° 580/2017), mais pas à l'égard des autres candidats. Le Secrétaire Général estime que cette modalité d'exécution de la sentence ménage un juste équilibre entre la nécessité d'agir équitablement à l'égard des requérants dans les recours 579/2017 et 580/2017, et la nécessité de protéger les droits et les intérêts des autres candidats qui avaient accepté en toute bonne foi l'offre de mise à disposition.

33. S'agissant des conclusions relatives à l'inadéquation de la requérante et à ses prétendues contributions au Conseil de l'Europe, le Secrétaire Général observe que le Tribunal a clairement indiqué dans sa sentence rendue dans le recours N° 580/207 que la requérante devait démontrer l'existence des irrégularités en question. En l'espèce, la requérante allègue cependant d'irrégularités similaires, en particulier à propos de ses connaissances en anglais et en droit. Mais lorsqu'il s'agit de les démontrer, la requérante invoque en guise de preuve de ses capacités le certificat qui atteste de sa connaissance de l'anglais et le fait qu'elle ait obtenu gain de cause dans son recours précédent. Le Secrétaire Général fait remarquer que le jury a constaté lors de l'entretien qu'elle manquait de spontanéité, ce qui démontrait par ailleurs pour les examinateurs le manque de connaissance et de compréhension du droit pertinent dont faisait preuve la requérante. Qui plus est, les erreurs constatées dans sa réponse écrite avaient trait autant à la structure, au contenu et à l'attention aux détails factuels qu'à sa capacité à rédiger en anglais. Pour ce qui est de sa connaissance du droit, le fait qu'elle ait obtenu gain de cause lors de son précédent recours devant le Tribunal ne constitue pas un argument pertinent ni convaincant.

34. Quant à la prestation de la requérante lors de son entretien, le Secrétaire Général observe que les comptes-rendus des deux membres indépendants du jury sont directement en contradiction avec la perception que la requérante a de sa prestation. L'examen de la vidéo de l'entretien est impossible, puisqu'aucun enregistrement n'en a été fait et il serait en tout état de cause inapproprié pour les raisons déjà admises par le Tribunal dans sa sentence précédente (paragraphe 115). Enfin, quel que puisse être l'effet galvanisant pour l'Organisation de l'action de la requérante, cet élément ne démontre pas qu'elle ait le profil requis pour exercer les fonctions de juriste mis à disposition et doit être jugé irrecevable dans toute procédure de sélection appliquée conformément aux dispositions réglementaires de l'Organisation.

35. Au vu de l'ensemble de ces considérations, le Secrétaire Général conclut au caractère non fondé du présent recours.

III. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

36. Dans le présent recours, la requérante demande l'annulation de l'épreuve écrite et de l'épreuve orale du 28 mars 2018, ainsi que de la décision conséquente de ne pas retenir sa candidature pour une mise à disposition. En outre, la requérante demande également à être retenue comme juriste mise à disposition dans le cadre d'une solution amiable.

37. Le Tribunal rappelle qu'une procédure de recrutement vise en général à identifier les meilleurs candidats et les candidats les plus qualifiés pour une fonction ou un poste précis au sein de l'Organisation, en temps opportun et de manière rentable. Il est impératif que chaque procédure de recrutement respecte les principes d'efficacité, de transparence et d'égalité. En outre, la réglementation écrite applicable au processus de recrutement et d'emploi doit être claire, transparente et appliquée de manière effective.

38. Le Tribunal observe que l'objet du présent recours ne concerne pas le recrutement classique d'agents de l'Organisation, mais la procédure de sélection des juristes mis à disposition auprès du greffe de la Cour par les États membres. Contrairement aux agents de l'Organisation, les fonctionnaires mis à disposition restent employés par leur administration nationale pendant leur nomination au greffe. En d'autres termes, un juriste mis à disposition ne contracte pas une relation de travail avec le Conseil de l'Europe sur la base de sa mise à disposition.

39. Cependant, malgré ces différences, le Tribunal estime, comme il l'a déjà indiqué dans ses sentences antérieures rendues dans les recours N° 579/2017 et 580/2017, que les principes susmentionnés de la procédure de recrutement classique doivent nécessairement être respectés également dans la procédure de sélection des juristes mis à disposition. De même, une fois la procédure de sélection achevée dans le plein respect de ces principes et de cette réglementation écrite, il appartient à toutes les personnes concernées de respecter l'issue de la procédure de sélection.

40. La procédure de sélection était en l'espèce appliquée à la suite de la sentence rendue par le Tribunal dans le recours N° 580/2017, qui avait annulé à l'égard de la requérante les épreuves écrites et l'entretien de la procédure de recrutement des 24 et 25 novembre 2016 (voir les paragraphes 4, 28, 122 et 131 de la sentence du 31 janvier 2018). En conséquence, s'agissant de l'argument avancé par la requérante selon lequel la sentence du Tribunal a été exécutée après expiration du délai réglementaire de 30 jours, le Tribunal fait remarquer que

cette décision ne précisait aucune date à laquelle la procédure de sélection devait avoir lieu. En tout état de cause, le Secrétaire Général, dans un courrier daté du 23 février 2018 (voir plus haut le paragraphe 4), a informé le Tribunal que, conformément à sa décision du 31 janvier 2018, la nouvelle procédure de sélection était fixée au 28 mars 2018. Le Tribunal estime que ce délai est raisonnable dans les circonstances de l'espèce.

41. La nouvelle procédure de sélection s'est déroulée conformément à l'Instruction émise par le greffier sur le fondement de la Résolution CM/Res(2012)2 du 15 février 2012 (voir plus haut les paragraphes 11 à 14). La requérante a été invitée à y participer par un courrier électronique du 7 mars 2018, qui précisait clairement le contenu et la forme de la procédure de sélection et que la requérante a accepté sans aucune réserve (voir plus haut le paragraphe 6).

42. Le Tribunal observe que l'article 15 (c) de l'Instruction indique, sans plus de précisions, que les candidats sont interrogés par des représentants du greffe. Notant que la procédure de recrutement classique impose à l'Organisation et à sa Direction des Ressources humaines en particulier de lui consacrer des ressources et un temps précieux, le Tribunal ne peut qu'admettre que le fait de mener la procédure de sélection en utilisant des dispositifs électroniques simplifie considérablement l'ensemble du processus et mobilise moins de ressources financières, logistiques et en personnel. Il estime par conséquent que le fait d'avoir procédé en l'espèce aux entretiens par visioconférence était conforme à l'article 15 (c) de l'Instruction et n'a pas désavantagé la requérante, malgré quelques problèmes techniques survenus pendant l'entretien (voir plus haut le paragraphe 29). Le Tribunal ajoute à ce propos que la requérante n'était pas la seule candidate dont l'entretien se soit déroulé par visioconférence (voir plus haut le paragraphe 21).

43. Le Tribunal observe par ailleurs que l'article 15 (b) de l'Instruction, qui décrit la procédure de l'épreuve écrite, indique que « les candidats qui obtiennent des résultats jugés suffisants sont invités à un entretien avec des agents du greffe ». Il est vrai que cette phrase peut s'interpréter comme indiquant l'ordre chronologique de chaque étape de la procédure de sélection, c'est-à-dire qu'un candidat ne peut être invité à se présenter à un entretien s'il n'a pas donné satisfaction à l'épreuve écrite. Le Tribunal estime cependant que les dispositions de l'Instruction doivent être appréciées dans leur intégralité. Il observe à ce propos qu'il ressort clairement de l'article 14 de l'Instruction que le nombre et la forme des éléments particuliers qui composent la procédure de sélection peuvent varier : épreuves écrites, entretiens ou les deux (voir plus haut le paragraphe 13) et que, par conséquent, la procédure de sélection définie à l'article 15 de l'Instruction représente une disposition « standard ». Cette interprétation est conforme à l'article 18 de l'Instruction, qui autorise, dans certaines circonstances, à se dispenser de la procédure de sélection (voir plus haut le paragraphe 14).

44. Au vu de ce cadre réglementaire, le Tribunal observe que la requérante ne nie pas avoir été informée par l'invitation qui lui avait été adressée par courrier électronique trois semaines avant la date de la procédure de sélection qu'elle devait passer à la fois une épreuve écrite et un entretien le même jour, au Bureau de programme du Conseil de l'Europe à Ankara, et qu'elle avait accepté sans réserve de participer à la procédure de sélection organisée comme indiqué (voir plus haut le paragraphe 6). En conséquence, le Tribunal considère que la requérante ne saurait soutenir à bon droit que le fait qu'elle ait été invitée à se présenter à un entretien était soumis au caractère satisfaisant de sa prestation à l'épreuve écrite.

45. Enfin, en réponse aux assertions de la requérante selon lesquelles, d'une part, le greffe a jugé à tort qu'elle n'avait pas le profil requis pour être mise à disposition, en particulier au regard de ses connaissances en anglais et en droit et, d'autre part, au vu de ses contributions au Conseil de l'Europe elle méritait d'être mise à disposition, le Tribunal rappelle qu'en vertu de l'article 59, paragraphe 8 d., du Statut du personnel, il peut uniquement se prononcer sur des questions relatives à des irrégularités de procédure. Il va sans dire qu'une évaluation manifestement erronée ou délibérément fautive relèverait du champ d'application de cette disposition (voir la sentence N° 580/2017, paragraphe 116). Le Tribunal souligne qu'il appartient à la requérante d'étayer ses allégations en présentant des éléments de preuve pertinents. Mais le dossier ne comporte aucun élément susceptible de corroborer ses affirmations selon lesquelles la décision du greffe de ne pas retenir la requérante pour une mise à disposition repose sur une appréciation manifestement erronée de ses compétences, aptitudes et connaissances démontrées à l'occasion de l'épreuve écrite et/ou de l'entretien.

46. À la lumière de ces considérations, le Tribunal juge les griefs de la requérante manifestement non fondés.

IV. CONCLUSION

47. Le recours introduit par la requérante est dépourvu de fondement et doit être rejeté.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Dit que chaque partie prendra à sa charge ses propres frais.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 23 janvier 2019, et rendue par écrit le 30 janvier 2019 selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le texte anglais faisant foi.

Le Greffier
du Tribunal Administratif

La Présidente
du Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

N. VAJIĆ