

# CONSEIL DE L'EUROPE

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 604/2019**  
**(Isabela MIHALACHE c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIC, Présidente,  
Mme Françoise TULKENS,  
M. Christos VASSILOPOULOS, Juges,

assistés de :

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

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

### **PROCEDURE**

1. La requérante, Mme Isabela Mihalache, a introduit son recours le 19 février 2019. Le recours a été enregistré sous le N° 604/2019 le 22 février 2019.
2. Le 1<sup>er</sup> avril 2019, le Secrétaire Général en fonction à l'époque a fait parvenir ses observations concernant le recours.
3. Le 24 avril 2019, la requérante a déposé un mémoire en réplique.
4. L'audience publique dans le recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 14 juin 2019. La requérante était représentée par Mme Nathalie Verneau, agente du Conseil de l'Europe, assistée de Mme Cécile Anglade, juriste, tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Sania Ivedi, administratrice au Service du Conseil Juridique et du Droit International Public

(Jurisconsulte), assistée de Mme Léa Boucard, administratrice assistante dans le même Service.

## EN FAIT

### I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. La requérante était une agente temporaire du Conseil de l'Europe. Elle est d'origine Rom.

6. Elle a été employée par l'Organisation, à compter du 8 avril 2014, sur la base de contrats temporaires régis par l'Arrêté n° 1232 fixant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire en France, dans la limite de neuf mois par année civile. Son dernier engagement a pris fin le 30 septembre 2018. Elle était affectée au sein de l'Equipe Roms et Gens du Voyage en tant que chargée de projet. Il s'agit d'un programme de travail conjoint Conseil de l'Europe / Union européenne appelé JUSTROM. A l'heure actuelle il y a eu deux phases (JUSTROM1 et JUSTROM2) et il est envisagé d'en avoir une troisième (JUSTROM3) qui devait débiter en mars 2019.

7. A la fin de l'année 2016, l'Organisation publia l'avis de vacance n° e178/2016 pour un poste de :

*« Senior Programme Officer (grade B5)  
Directorate General of Democracy*

*Support Team of the Special Representative of the Secretary General for Roma Issues »*

8. Selon les termes dudit avis de vacance, la procédure se déroulerait conformément à l'article 15 B (Recrutement sur la base de contrats de durée déterminée) du Règlement sur les nominations (annexe II au Statut du Personnel).

9. En ce qui concerne la *Job mission* (première section de l'avis de vacance), il était indiqué (version originale) :

*« Under the authority of the Special Representative of the Secretary General for Roma Issues and the Head of the Support Team, the incumbent ensures proper implementation of the Strasbourg Declarations on Roma as well as the Thematic Action Plan for the Inclusion of Roma and Travellers in Europe (2016-2019), provides secretariat services in the planning, implementation and assessment of programmes, projects and related activities, and will coordinate activities developed by the Team in collaboration with other members of staff concerned, in accordance with guidelines, priorities and deadlines with a concern of quality, efficiency and accuracy. »*

10. Dans la dernière section (*additional information*) de l'avis de vacance, il était précisé, entre autres, que :

*« Following this competition, a reserve list of successful candidates, in order of merit, may be established. ... »*

11. Le 16 octobre 2017, la Direction des ressources humaines adressa à la requérante la note suivante (version originale) :

*«...I should like to inform you that the Secretary General has decided to approve the recommendation of the Appointments Board to establish a reserve list of 5 eligible candidates upon which your name has been placed.*

*Accordingly, you may be offered employment at the Council of Europe should a fixed-term position corresponding to your qualifications become vacant within the period of validity of the reserve list (two years with the possibility of extending it to a maximum of four years by decision of the Secretary General).*

*It should be noted however, that being placed on a reserve list does not constitute an entitlement to an offer of employment within the Council of Europe.*

... ».

La place que la requérante occupe sur la liste de réserve n'a pas été portée à la connaissance du Tribunal.

12. Le 1<sup>er</sup> juin 2018, la requérante fut informée qu'une fonction de chargé(e) de projet expérimenté(e) de grade B5 pour la gestion et la mise en œuvre du projet JUSTROM2, (tâches que la requérante exerçait en tant qu'agente temporaire) avait été créée. En cette circonstance, il lui fut indiqué que la fonction nouvellement créée ferait d'abord l'objet d'une procédure interne de pourvoi de l'emploi en question avant qu'il puisse être envisagé de nommer un candidat ou une candidate approprié(e) figurant sur une liste de réserve valide.

13. Une procédure de nomination interne fut lancée en juin et un avis de vacance interne pour pourvoir ce poste fut rédigé en juillet 2018 mais il ne fut jamais publié.

14. En août 2018, la requérante fut informée que la Direction des ressources humaines était dans l'obligation de réaffecter prioritairement des agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ne disposant pas d'une affectation sur les postes et fonctions vacants au sein de l'Organisation correspondant à leur grade et à leurs qualifications.

15. Le 4 septembre 2018, la requérante fut informée qu'une agente titulaire d'un contrat à durée indéterminée de grade B5, sans affectation du fait de son retour d'un congé sans traitement pour convenance personnelle et possédant les qualifications appropriées, serait nommée sur la fonction de chargée de projet expérimentée du projet JUSTROM2 et qu'elle la remplacerait dans ces tâches à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018, à l'échéance du contrat temporaire de la requérante qui atteindrait sa durée maximale de 9 mois le 30 septembre 2018. Cette agente n'avait pas d'attache rom quoiqu'elle eût travaillé auparavant dans le domaine de la non-discrimination.

16. Le 28 septembre 2018, la requérante saisit le Secrétaire Général d'une demande administrative, conformément à l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel.

17. Elle lui demanda de trouver une solution pour lui permettre de continuer à travailler dans le cadre du programme joint JUSTROM. Elle demanda également la finalisation de la procédure de recrutement faisant suite à l'avis de vacance n° e178/2016. Enfin, elle exprimait sa volonté de travailler au sein du Conseil de l'Europe sur tout autre poste approprié.

18. Le 31 octobre 2018, la Directrice des ressources humaines répondit à la demande administrative, au nom du Secrétaire Général.

Elle rappela à la requérante qu'elle était informée des conditions de l'emploi temporaire et que celui-ci ne donnait droit ni à un renouvellement ni à une transformation en d'autres types de contrat.

Au sujet de son affirmation selon laquelle la Direction des ressources humaines avait bloqué la procédure de mobilité interne, ladite Direction rappela l'obligation de redéployer les agents titulaires de contrats à durée indéterminée possédant les qualifications appropriées sur un emploi vacant avant d'envisager le recrutement de candidats placés sur les listes de réserve.

Elle précisa qu'en vertu du Statut du Personnel, le Secrétaire Général dispose d'un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne le choix de la procédure pour le pourvoi d'un emploi vacant. Par ailleurs, elle rappela que le placement sur une liste de réserve ne confère pas le droit à une nomination au sein du Conseil de l'Europe.

La requérante fut également informée qu'à la suite de l'établissement de la liste de réserve, le concours ayant fait l'objet de l'avis de vacance n° e178/2016 avait atteint son objectif et qu'il avait donc bien été finalisé puisque ce concours avait précisément été organisé pour permettre d'établir une liste de réserve en prévision d'éventuels futurs besoins de recrutement.

Enfin, concernant la volonté de la requérante de travailler au sein du Conseil de l'Europe sur tout autre poste approprié correspondant à son expérience et à ses qualifications, la Directrice des ressources humaines assurait à la requérante qu'elle demeurait placée sur la liste de réserve pour toute sa durée de validité.

19. Le 29 novembre 2018, la requérante saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative en application de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Elle contesta la réponse à sa demande administrative.

20. Elle affirma « avoir été injustement et illégitimement remplacée sur les fonctions qu'[elle] occup[ait] dans le cadre du projet JUSTROM et demand[a] à ce que la DRH reconnaisse [sa] légitimité à [se] voir proposer une solution pour continuer à travailler au sein du Conseil de l'Europe sur le projet JUSTROM et qu'elle finalise le recrutement qui a été lancé par concours en 2016 ».

21. En conclusion, la requérante demanda au Secrétaire Général de revenir sur la décision de l'Administration de s'éloigner de la procédure de recrutement initiale ainsi que de redéployer une agente de l'Organisation, et de la nommer sur la fonction qu'elle avait occupée.

22. Le 21 décembre 2018, le Secrétaire Général considéra la réclamation administrative comme irrecevable et/ou non fondée et il la rejeta.

23. Le 19 mars 2018, la requérante introduisit le présent recours.

24. D'après les informations fournies à l'audience, il apparaît que l'Organisation n'a pas arrêté ni clos la procédure de recrutement lancée par l'avis de vacance en question : elle serait toujours formellement ouverte et la liste de réserve serait toujours valable.

25. Dans cette circonstance, le Tribunal a appris que la requérante travaille à Bruxelles sur des projets similaires sans toutefois être informé de la forme contractuelle.

## II. LE DROIT PERTINENT

26. L'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel vise l'introduction des réclamations administratives et il se lit comme suit :

« 2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général/e d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par 'acte d'ordre administratif', on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e. »

27. La matière du recrutement est régie par le [titre II](#) du Statut du Personnel et par l'[Annexe II](#) (Règlement sur les nominations) audit Statut.

28. [L'article 45, paragraphe 3](#), du Statut du Personnel vise le congé sans traitement ; les conditions dans lesquelles les agents peuvent bénéficier de ce type de congé sont indiquées à l'[Annexe VII](#) (Règlement sur le congé sans traitement) audit Statut. L'article 8, paragraphe 1 vise le retour de congé et il est ainsi libellé :

« [l]es agents affectés à un poste ([Annexe III](#) au Statut du personnel) qui prennent un congé sans traitement, auront le droit de reprendre leur poste à leur retour. Le poste reste ainsi vacant ».

29. Les contrats temporaires sont réglementés par l'arrêté n° 1232 du 15 décembre 2005 fixant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire en France à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

En vertu de l'article 2.1, les dispositions de l'article 3 du Statut du Personnel, relatif à la non-discrimination, sont applicables au personnel temporaire.

Selon l'article 3.3 de cet arrêté, les contrats temporaires peuvent être renouvelés conformément aux conditions énoncées dans ledit arrêté, mais le renouvellement ne donne droit ni à un autre renouvellement, ni à une transformation en un autre type de contrat.

## **EN DROIT**

30. La requérante demande l'annulation de la décision de ne plus lui donner de contrat, ainsi que la décision de nommer une autre agente de l'Organisation pour gérer le programme JUSTROM. Elle demande également à être réintégrée dans cette équipe, ou dans un secteur de l'Organisation où son expérience et qualifications spécifiques pourraient être utilisées avec profit.

31. La requérante demande ensuite de lui accorder en équité une réparation correspondant au préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de l'attitude de la Direction des ressources humaines à son égard.

32. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à déclarer le recours irrecevable et, à titre subsidiaire, mal fondé et à le rejeter.

### **I. SUR LA RECEVABILITE DU RECOURS**

#### **A. Le Secrétaire Général**

33. Après avoir rappelé les termes de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel, le Secrétaire Général soutient que le recours serait irrecevable pour une double absence d'intérêt à agir.

34. Premièrement, le recours serait dirigé contre la décision de redéployer une agente titulaire d'un contrat à durée indéterminée sur un emploi vacant. De ce fait, il ne serait pas dirigé contre un acte administratif faisant directement et actuellement grief à la requérante au sens dudit article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel.

35. Selon le Secrétaire Général, la décision de redéployer un agent titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans affectation sur un emploi vacant correspondant à son grade et à ses qualifications plutôt que de procéder à un recrutement serait une décision relative à l'organisation générale du Conseil de l'Europe, visant à se conformer à l'obligation de réaffectation prioritaire des agents bénéficiant d'un engagement à durée indéterminée, en particulier dans le contexte actuel de crise budgétaire et au vu de la nécessité de prendre des mesures pour faire face à une réduction importante du budget qui affecte l'Organisation.

36. Puisque cette décision de redéploiement ne concernerait pas directement la situation individuelle de la requérante, son intérêt serait indirect et accessoire par rapport au but et à l'objectif du redéploiement en question et elle ne justifierait pas d'un intérêt direct et actuel au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel pour se plaindre de cette décision.

37. Deuxièmement, la requérante ne justifierait pas non plus d'un intérêt direct et actuel à contester la décision de ne pas la recruter dans l'immédiat à partir de la liste de réserve établie à l'issue du concours ayant fait l'objet de l'avis de vacance n° e178/2016. En effet, en tant que candidate placée sur une liste de réserve, elle ne disposerait d'aucun droit à nomination au sein du Conseil de l'Europe comme cela lui avait été indiqué à plusieurs reprises, notamment dans l'avis de vacance n° e178/2016 et dans la décision qui lui a été communiquée, à l'issue du concours, relative à son placement sur la liste de réserve.

Il ne s'agirait dès lors pas d'un acte administratif pouvant faire grief à la requérante puisque celle-ci ne justifierait pas d'un droit subjectif à être recrutée au sein du Conseil de l'Europe du seul fait d'être placée sur une liste de réserve.

38. Par conséquent, le présent recours serait irrecevable pour ces raisons.

## **B. La requérante**

39. Après avoir rappelé la jurisprudence du Tribunal (TACE, recours N° 267/2001-*Peukert c/ Secrétaire Général*, [sentence du 31 janvier 2002](#), paragraphe 24 ; recours N°s 587 et 588/2018 - *Devaux (II) et (III) c/ Secrétaire Général*, [sentence du 25 septembre 2018](#), paragraphe 45, et recours N°s 258 et 261/2000 - *Ballester c/ Secrétaire Général*, [sentence du 31 janvier 2002](#), paragraphe 45), la requérante met en exergue que l'acte qui fait grief ne doit pas nécessairement lui être adressé. En outre, il suffirait qu'existe une chance raisonnable d'être nommée pour qu'elle ait un intérêt direct et actuel. En l'espèce, la décision qu'elle conteste était survenue quand il était question de pérenniser le poste qu'elle occupait depuis quatre ans. En plus, elle avait réussi le concours pour ce poste. Dès lors, elle estime qu'elle avait une chance raisonnable d'être nommée à ce poste.

40. Pour la requérante, il en résulte que si la procédure de recrutement avait été suivie sans l'interférence du processus de réaffectation d'une agente avec un contrat à durée indéterminée, le poste aurait très probablement été pourvu. Les effets de cette décision continuent de l'affecter puisqu'elle reste exclue du projet et de l'Organisation.

41. Enfin, la requérante soutient que l'obligation de réaffectation de l'autre agente ne reposait sur aucune base juridique à l'époque des faits.

42. La requérante considère, par conséquent, que son recours ne saurait être déclaré irrecevable.

### **C. L'appréciation du Tribunal**

43. Le Tribunal constate que, par son recours, la requérante conteste avant tout le défaut de son possible recrutement à l'issue du concours n° e178/2016 et non l'affectation de l'autre agente sur le poste qu'elle visait.

44. En substance, la requérante fait valoir que, bien qu'elle ait réussi le concours en question, elle ait été inscrite sur la liste de réserve et que cette liste n'ait jamais été invalidée pour quelque motif que ce soit, le Secrétaire Général a ignoré les résultats du concours et a pourvu le poste vacant en nommant une autre personne qui n'était pas sur cette liste.

45. Le Tribunal reconnaît que le Secrétaire Général dispose du droit de ne pas respecter l'ordre de réussite des lauréats d'un concours pour des raisons qu'il lui appartient d'apprécier et de motiver à suffisance de droit. Il n'en reste pas moins que la décision de passer outre aux résultats d'un concours valide et de nommer un autre agent sans ouvrir un nouveau concours affecte directement les intérêts légitimes des personnes inscrites sur la liste de réserve de ce concours. En effet, le fait pour un candidat d'avoir participé à un concours, à l'issue duquel il a été inscrit sur la liste de réserve, justifie de l'existence de son intérêt quant à la suite que l'Administration réserve à ce concours. Tel est le cas en l'espèce du fait de la nomination d'une autre personne sur le poste à pourvoir, sans tenir compte des résultats dudit concours.

46. Dans ces conditions, la décision litigieuse fait grief à la requérante, celle-ci ayant sans aucun doute un intérêt direct et actuel à se prévaloir des garanties des articles 59 et 60 du Statut du Personnel.

47. Par conséquent, le Tribunal rejette les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Secrétaire Général et déclare le recours recevable.

## **II. SUR LE FOND**

### **A. La requérante**

48. La requérante estime avoir été injustement et illégitimement remplacée sur les fonctions qu'elle occupait dans le cadre du projet JUSTROM. Elle demande à ce que la Direction des ressources humaines reconnaisse sa légitimité à se voir proposer une solution pour la réintégrer au sein du Conseil de l'Europe sur le projet JUSTROM, et qu'elle finalise le recrutement qui a été lancé par concours en 2016.

49. Concernant sa situation contractuelle, la requérante affirme que l'attitude de la Direction des ressources humaines et de ses supérieurs hiérarchiques à son égard témoigne d'une profonde injustice et d'une grande incohérence. Elle reconnaît savoir que, selon les dispositions de l'arrêté n°1232, la possibilité d'un renouvellement de contrat n'était pas assurée et elle attendait de pouvoir « régulariser » sa situation en réussissant un concours en bonne et due forme. Or, bien qu'ayant été inscrite sur liste de réserve et ayant un espoir légitime à se voir offrir un contrat à durée déterminée,

elle ne fut avertie qu'au cours de l'été 2018, alors que son contrat se terminait le 30 septembre, que son contrat ne serait pas renouvelé et qu'une agente permanente serait nommée sur le poste qu'elle occupait.

50. De plus, la requérante déplore la manière dont elle a été écartée du processus de recrutement. Bien que connaissant les dispositions applicables aux agents en contrat temporaire, elle estime que sa situation pouvait être considérée de manière plus respectueuse afin de préserver au mieux ses intérêts. Elle ajoute qu'en passant et en réussissant le concours n° e178/2016, elle s'était pliée aux conditions imposées par l'Administration et elle considère que la manière dont elle a été dépossédée du projet serait injuste, irrespectueuse mais également risquée pour l'avenir de JUSTROM. En outre, elle considère que le fait que la procédure de recrutement par concours voulue et mise en œuvre par la Direction des ressources humaines et ses supérieurs hiérarchiques n'aille pas jusqu'à son terme aurait lésé ses intérêts professionnels et personnels et, surtout, aurait porté atteinte à son espérance légitime d'obtenir un contrat plus stable pour continuer à gérer cet important projet, après plus de quatre ans passés sur des contrats très précaires, dans des conditions de travail difficiles.

51. Elle estime que l'attitude générale de la DRH à son égard n'aurait pas respecté le principe de bonne foi et le devoir de sollicitude qui devraient être à la base de toute relation de travail entre une organisation internationale et ses agents, quel que soit le statut contractuel de ces derniers.

52. Au sujet de l'argument du Secrétaire Général selon lequel il avait l'obligation de réaffecter prioritairement des agents titulaires d'un CDI avant de recourir à une liste de réserve pour la nomination d'un candidat, cet argument lui semble erroné, notamment au regard de l'article 6 (choix de la procédure de recrutement) de l'Annexe II (Règlement sur les nominations) au Statut du Personnel qui prévoit que :

« En cas de vacance d'un poste ou d'une fonction, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peut aussi décider de nommer un candidat ou une candidate approprié(e) figurant sur une liste de réserve valide, établie conformément à l'article 15, alinéa 2, du présent Règlement, sans avoir recours à la procédure de recrutement ni à une compétition interne ».

53. La requérante arrive à la conclusion qu'il aurait été tout à fait possible de recruter un candidat de la liste de réserve établie à la suite du concours passé en octobre 2016 sans passer par une procédure de nomination interne, d'autant que la modalité qui avait été choisie au départ pour pourvoir le poste était la voie du concours externe.

54. Dès lors, la requérante estime que la décision de nomination de la DRH se serait faite sans prendre en considération ni son profil et sa candidature, ni les besoins réels du projet JUSTROM.

55. En outre, bien qu'elle comprenne le pouvoir de la DRH en termes de redéploiement des agents en CDI, elle regrette que l'agente qui lui a succédé n'ait pas été recrutée selon un processus de recrutement plus transparent et en accord avec les intérêts du projet.

56. Elle souligne qu'il serait contreproductif, surtout dans le difficile contexte budgétaire actuel, qu'un concours ait été organisé et financé dans le but de nommer un candidat sur un poste précis sans aller jusqu'à une décision de nomination. En effet, le fait d'avoir nommé une agente, qui n'a pas été soumise à une procédure de recrutement sélective et transparente et qui ne correspond ni aux critères déterminés par la Commission européenne ni à ceux de l'avis de vacance du concours organisé pour le poste, lui semble particulièrement incohérente.

57. La requérante souligne à cet égard que, suite à la décision du Conseil de l'Europe de la remplacer par une autre agente, la Commission européenne a fait part de sa déception quant au fait que le Conseil de l'Europe n'avait pas trouvé de solution pour la garder et a souligné l'importance qu'elle accordait à la présence d'une femme rom comme chargée de projet sur JUSTROM. La requérante ajoute que la Commission européenne aurait demandé à ce que, dans le cas où une phase JUSTROM3 devait voir le jour, le Conseil de l'Europe présente les curriculum vitae des principaux candidats en temps voulu comme condition préalable afin d'assurer la représentation de la communauté Rom au sein du projet.

## **B. Le Secrétaire Général**

58. Selon le Secrétaire Général, le présent recours porterait sur la décision de nommer sur une fonction vacante une agente titulaire d'un contrat à durée indéterminée, qui était sans affectation lors de sa réintégration au sein de l'Organisation à l'issue d'un congé sans traitement, pour exercer les fonctions de chargée de projet expérimentée du projet JUSTROM2 à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018.

59. Ces fonctions étaient exercées jusqu'au 30 septembre 2018 par la requérante sur la base d'un engagement temporaire.

60. Le Secrétaire Général rappelle d'emblée la jurisprudence du Tribunal selon laquelle, investi du pouvoir de nomination (article 36 c du Statut du Conseil de l'Europe et [article 11](#) du Statut du Personnel), il dispose d'un pouvoir discrétionnaire en matière de gestion du personnel et il est qualifié pour connaître et apprécier les nécessités du service et les aptitudes professionnelles des candidats à un emploi vacant. De surcroît, il lui revient le choix de la procédure de nomination (article 5, paragraphe 1, du Règlement sur les nominations).

61. Pour le Secrétaire Général, aucun des arguments développés par la requérante ne permettrait de remettre en cause le fait qu'il aurait exercé son pouvoir dans la légalité, conformément aux dispositions réglementaires applicables.

62. En ce qui concerne plus précisément les allégations de la requérante selon lesquelles son remplacement aurait mis en péril le bon déroulement du projet JUSTROM2, le Secrétaire Général fait remarquer que, depuis le départ de la requérante, aucun fait objectif concernant la mise en œuvre de ce projet ne permettrait d'étayer ses allégations.

63. En outre, lorsque la Commission européenne a été informée de la nomination d'une nouvelle chargée de projet expérimentée pour JUSTROM2, aucune objection n'a été soulevée de la part des personnes compétentes et aucun problème n'a été mentionné par la suite.

64. Le Secrétaire Général ajoute qu'il ne revient pas non plus à la requérante d'apprécier les qualifications et les compétences professionnelles de l'agente qui a été nommée pour la remplacer dans la gestion du projet JUSTROM2.

65. Par ailleurs, il souligne qu'aucun droit de la requérante n'aurait été violé. Celle-ci avait été informée, dès son premier engagement au sein de l'Organisation, que les contrats temporaires sont par définition limités dans le temps, qu'ils ne sont pas obligatoirement ni automatiquement renouvelés et qu'ils prennent fin à leur échéance. D'ailleurs, la jurisprudence du Tribunal irait dans ce sens (TACE, recours N<sup>os</sup> 469/2010 et 473/2011, Seda Pumpyanskaya (II) et (III) c/ Secrétaire Général, [sentence du 20 avril 2012](#), paragraphe 57, recours N<sup>os</sup> 587 et 588/2018, Devaux (II) et (III) c/ Secrétaire Général, [sentence du 9 octobre 2018](#), paragraphe 109).

66. Pour le Secrétaire Général, la jurisprudence serait claire et constante en la matière : il n'y a pas de droit à renouvellement d'un contrat conclu pour une durée limitée, qu'il s'agisse d'un contrat temporaire ou d'un contrat à durée déterminée. Il n'y a pas non plus de droit à une nomination d'un type différent.

67. Enfin, toujours selon le Secrétaire Général, la requérante aurait été dûment informée, en temps utile, que la priorité serait donnée au pourvoi interne de la fonction vacante de chargé(e) de projet expérimenté(e) pour JUSTROM2, au vu de la nécessité de redéployer des agents titulaires de contrats à durée indéterminée se trouvant sans affectation. L'Organisation n'a fait aucune promesse à la requérante et elle n'a pas non plus reçu d'assurances qui auraient fait naître dans son chef une espérance fondée d'obtenir une nomination sur la base d'un contrat à durée déterminée sur cette fonction.

68. Au regard des obligations pesant sur l'Organisation en matière de réaffectation prioritaire d'agents titulaires de contrats à durée indéterminée sur des emplois correspondant à leurs qualifications, il n'était pas possible, au vu du contexte, de procéder à un recrutement depuis la liste de réserve établie à l'issue du concours ayant fait l'objet de l'avis de vacance n° e178/2016, pour pourvoir la fonction vacante.

69. Dans le cas d'espèce, l'Organisation aurait veillé à ce que l'ensemble des intérêts en présence, en particulier ceux de la requérante, soient respectés conformément au devoir de sollicitude qui lui incombe.

70. L'ensemble de ces éléments démontrerait que la décision de redéployer une agente titulaire d'un contrat à durée indéterminée, possédant les qualifications appropriées, sur la fonction vacante était fondée et n'était entachée d'aucune irrégularité, et que la requérante ne pourrait se prévaloir d'aucune atteinte à ses droits ou à ses intérêts légitimes.

71. A la lumière de ces éléments, le Secrétaire Général considère que le présent recours serait mal fondé.

### C. L'appréciation du Tribunal

72. Avant de se prononcer sur le bien-fondé du recours, le Tribunal se doit de faire deux mises au point.

73. La première concerne la question de la détermination de l'objet de l'avis de vacance n° e178/2016. En effet, le Secrétaire Général a affirmé et maintenu, en réponse à une question du Tribunal, que le but de cette procédure de recrutement était la constitution d'une liste de réserve. Or il apparaît clairement du titre de l'avis de vacance et du libellé de celui-ci, en particulier de la *job mission*, que la procédure avait pour but le recrutement d'une personne sur un poste spécifique et non pas la constitution d'une liste de réserve. Les affirmations contraires de la Direction des ressources humaines lorsqu'elle s'est adressée à la requérante et celle du Secrétaire Général au cours de la présente procédure ne sont pas de nature à changer ce constat. Au demeurant, la référence, contenue dans l'avis de vacance, à la constitution d'une liste de réserve se trouve dans une section marginale du document titrée « *Additional information* » et était ainsi rédigée :

« *Following this competition, a reserve list of successful candidates, in order of merits, may be established....* » (souligné par le Tribunal).

74. Certes, d'après les informations fournies par la Direction des ressources humaines à la requérante le 16 octobre 2017 (paragraphe 11 ci-dessus), il y aurait eu une recommandation du Jury de recrutement au Secrétaire Général de constituer une liste de réserve. Toutefois, rien n'a été dit à la requérante ni au Tribunal sur la question de savoir si ledit Jury s'était prononcé aussi sur la question du recrutement immédiat visé par l'avis de vacance et, en particulier, s'il avait exclu que tous les candidats n'étaient pas aptes à pourvoir le poste en question mais pouvaient être inscrits sur une liste de réserve pour pourvoir d'autres postes. De surcroît, rien n'a été dit quant à la manière dont le Jury de recrutement a procédé (TACE, anciennement Commission de Recours, recours N<sup>os</sup> 115-117/1985 – Peukert, Muller-Rappard et Bartsch c/ Secrétaire Général, [sentence du 14 février 1986](#), paragraphe 102).

75. Quoiqu'il en soit, le Tribunal conçoit mal que l'on puisse affirmer que le but de la procédure lancée par l'avis de vacance n° e178/2016 était celui d'établir une liste de réserve. Donc, le Tribunal doit examiner les griefs de la requérante à la lumière de ce constat.

76. La seconde mise au point vise l'objet du présent recours. En effet, le Secrétaire Général se penche erronément sur la question du renouvellement du contrat temporaire de la requérante et sur des prétendus droits qui seraient, selon lui, revendiqués par l'intéressée. Or, celle-ci, à aucun moment, n'a revendiqué de droits à ce titre mais elle s'est limitée à parler d'une « attente légitime », ce qui est autre chose. Ensuite,

contrairement à ce que le Secrétaire Général plaide, le recours ne porte pas sur la question de savoir si l'agente qui a été mise sur la position avait les compétences pour y être affectée, ni sur celle de savoir si elle était prioritaire par rapport à la requérante. En effet, son recours porte sur la décision de ne plus lui donner de contrat, ainsi que sur la décision de nommer une autre agente de l'Organisation pour gérer le programme JUSTROM (paragraphe 30 ci-dessus).

77. Sur ce dernier point, le Tribunal rappelle que la requérante a questionné devant le Tribunal la base juridique de cette décision. Toutefois, le Secrétaire Général ne l'a indiquée ni au stade de la procédure administrative ni devant le Tribunal même si, d'une manière générale, la Direction des ressources humaines devrait toujours indiquer la base juridique de ses décisions. En l'espèce, le Secrétaire Général s'est limité à faire référence à une obligation de procéder ainsi, sans fournir ce renseignement ni d'autres détails sur le congé en question et sur le retour de l'agente concernée.

78. Le Tribunal rappelle néanmoins que l'Annexe VII (Règlement sur le congé sans traitement) au Statut du Personnel est loin d'établir une telle priorité. Bien au contraire, aux termes de l'Article 8, paragraphe 1, de ce texte « [l]es agents affectés à un poste (annexe III au Statut du personnel) qui prennent un congé sans traitement, auront le droit de reprendre leur poste à leur retour. Le poste reste ainsi vacant ». Donc, le Tribunal ne comprend pas pourquoi il devait y avoir affectation sur une position autre que le poste (ou position) occupé par cette agente avant son congé sans traitement et pourquoi cette nouvelle affectation devait être prioritaire.

79. Sur la base de ces mises au point, la seule question qui se pose pour le Tribunal est celle de savoir si la requérante peut invoquer un droit ou intérêt légitime suite à la réussite au concours auquel elle avait participé et en invoquer la protection devant le Tribunal.

80. Dans ce contexte, le Tribunal note qu'il n'apparaît pas dans l'avis de vacance si celui-ci visait un recrutement sur un poste ou une fonction.

81. Quoiqu'il en soit, il est clair que les tâches de la fonction pourvue avec l'agente rentrée de congé sans traitement étaient identiques à celles couvertes par l'avis de vacance. Le Tribunal en veut pour preuve les termes mêmes dans lesquels la Direction des ressources humaines s'est adressée à la requérante en parlant de priorité. Si tel n'avait pas été le cas, ladite Direction se serait exprimée autrement.

82. Il est également clair que l'Organisation n'a jamais pris une décision quelconque quant à l'issue administrative de la procédure de recrutement pour y mettre fin.

83. Selon la jurisprudence du Tribunal,

« En matière de 'gestion du personnel' et plus particulièrement lorsqu'il y a lieu de pourvoir à un emploi vacant, une procédure respectant et la lettre et l'esprit des dispositions statutaires et réglementaires offre l'avantage d'écarter toute tentative de détournement de pouvoir et est au

surplus de nature à assurer la transparence, indispensable en pareille matière. Les formes et procédures exigées par le Statut des agents visent en effet à assurer le respect du principe de sécurité juridique inhérent à l'ordre du Conseil de l'Europe et donc tant les intérêts de l'Organisation que ceux des agents. » (TACE, anciennement Commission de Recours, recours N<sup>os</sup> 115-117/1985 – Peukert, Muller-Rappard et Bartsch c/ Secrétaire Général, [sentence du 14 février 1986 précitée](#), paragraphe 117).

84. Rappelés dans un contentieux visant une procédure interne de promotion, ces principes s'appliquent aussi en matière de recrutement extérieur qui, de ce point de vue, se situe sur le même plan que les procédures « internes » qui sont la mutation et la promotion (*ibidem*, paragraphe 110).

85. Dès lors, il est clair que la requérante était en droit de s'attendre à ce que la fonction soit pourvue sur la base de la procédure de recrutement lancée dans ce but, pour laquelle une liste de réserve était valable, et qui n'avait jamais été close.

86. Par ailleurs, dans le message du 16 octobre 2017 (paragraphe 11 ci-dessus), la Direction des ressources humaines avait bien précisé que (version originale) :

*“Accordingly, you may be offered employment at the Council of Europe should a fixed-term position corresponding to your qualifications become vacant within the period of validity of the reserve list (two years with the possibility of extending it to a maximum of four years by decision of the Secretary General).”*

87. Il s'ensuit que, malgré le pouvoir discrétionnaire qui est le sien en la matière, le Secrétaire Général n'avait pas le droit de mettre sur la fonction un agent qui n'avait pas participé à la procédure de recrutement sans mettre fin à ce concours et à la validité de la liste, ou, à tout le moins, à expliquer pourquoi il écartait les personnes placées sur la liste. En bref, le Secrétaire Général ne pouvait pas agir sans respecter les règles qui s'appliquent en matière de recrutement. Or, le fait d'indiquer qu'il allait appliquer une règle de priorité – dont, par ailleurs, il ne justifie pas l'existence juridique dans l'ordre interne de l'Organisation même devant les dénégations de la requérante de pareille existence – ne saurait constituer pareil respect des règles précitées.

88. Ce constat est valable même si chaque personne inscrite sur la liste de réserve n'a pas un droit individuel à être recrutée. Chacune de ces personnes garde tout de même le droit à ce que le choix pour pourvoir les tâches mises à concours soit fait parmi les personnes inscrites sur ladite liste pendant la durée de validité de celle-ci, sauf si des raisons juridiques, dument justifiées, empêchent ce choix.

89. De surcroît, contrairement à ce qu'affirme le Secrétaire Général, l'information pertinente, à savoir celle qu'il n'y aurait pas de recrutement selon la procédure de recrutement qui avait eu lieu, n'a pas été donnée à la requérante en « temps utile » mais bien après que la Commission des Nominations avait soumis son avis au Secrétaire Général (paragraphe 11 ci-dessus).

90. Le Secrétaire Général ayant suivi un chemin autre que l'approche juridique qu'il fallait respecter, les droits de la requérante ont été méconnus. Par conséquent, l'acte administratif qu'elle attaque est vicié pour violation de droit et doit être annulé.

#### **D. Les demandes en réparation de la requérante**

91. La requérante soumet au Tribunal deux blocs de demandes en réparation (paragraphe 30-31 ci-dessus) :

- L'annulation de la décision de ne plus lui donner de contrat, ainsi que la décision de nommer une autre agente de l'Organisation pour gérer le programme JUSTROM. Elle demande également à être réintégrée dans cette équipe, ou dans un secteur de l'Organisation où son expérience et qualifications spécifiques pourraient être utilisées avec profit.
- La requérante demande ensuite de lui accorder en équité une réparation correspondant au préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de l'attitude de la Direction des ressources humaines à son égard.

92. De son côté, le Secrétaire Général ne s'exprime que sur la demande de réparation du préjudice moral.

93. Selon lui, il n'y aurait pas de justification pour octroyer à la requérante une réparation à ce titre et affirme que l'octroi de sommes à cet égard ne se justifierait pas.

94. Il ajoute que la requérante n'aurait subi aucun préjudice du fait d'une action fautive de la part de l'Organisation. Dès lors, la condition relative à l'existence d'un comportement illégal de la part de l'Organisation ferait défaut. Sur ce point, le Secrétaire Général renvoie à la jurisprudence du Tribunal de première instance des Communautés européennes ([arrêt du 12 mars 2008](#), Massimo Giannini contre Commission des Communautés européennes, paragraphe 327).

95. Toutefois, pour le cas où le Tribunal considérerait que la responsabilité du Conseil de l'Europe devait être établie, le Secrétaire Général formule, à titre subsidiaire, les observations suivantes.

96. La requérante ne fournirait aucun élément de nature à fonder ou à étayer sa demande de réparation du préjudice moral, de même qu'elle n'en détermine pas le montant.

97. L'Organisation se serait conformée à son devoir de bonne foi et de sollicitude envers la requérante et elle aurait agi dans le respect des dispositions réglementaires applicables.

98. Au demeurant, la requérante a accepté la conclusion et le renouvellement de ses différents contrats temporaires, en étant parfaitement informée que la nature de son

emploi était, à chaque fois, de court terme. De même, elle était parfaitement informée que son placement sur une liste de réserve ne lui conférait pas un droit à un emploi au Conseil de l'Europe.

99. Dès lors, la requérante ne peut prétendre avoir subi un préjudice moral imputable à l'Organisation et d'ailleurs elle n'en prouverait pas l'existence.

100. En conclusion, le Secrétaire Général demande au Tribunal de débouter la requérante de sa demande de réparation de son prétendu préjudice moral.

101. En ce qui concerne le premier bloc de demandes, le Tribunal rappelle que, aux termes de l'article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel, en dehors des litiges de caractère pécuniaire, matière dans laquelle il a une compétence de pleine juridiction, il peut annuler l'acte contesté. Il en découle, d'un côté, que le Tribunal ne peut pas prendre des décisions concernant des actes non contestés et, d'un autre côté, en ce qui concerne les actes contestés, en dehors des litiges à caractère pécuniaire, il ne peut prendre des décisions autres que d'annulation (TACE, anciennement Commission de Recours, recours N° 179/1994 – Fuchs c/ Secrétaire Général, sentence du 12 décembre 1994, paragraphe 22, TACE, Recours N°s 530/2012 et 531/2012 - Françoise PRINZ (II) et Alfonso ZARDI (II) c/ Secrétaire Général, sentence du 6 décembre 2012, paragraphe 87).

102. Au sujet de l'acte contesté, le Tribunal rappelle que le cadre juridique du recours est fixé par la demande administrative faite en application de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel (paragraphe 16-18 ci-dessus) et, surtout, par la réclamation administrative qui suit, conformément au paragraphe 2 de ce même article 59 (paragraphe 19-21).

103. Or, de l'examen de ces pièces, il apparaît clairement que la requérante n'a pas demandé l'annulation de la décision de nommer une autre agente même si elle a fait des commentaires négatifs à ce sujet.

104. Quant au point visant la décision de ne plus lui donner de contrat, si ce dernier terme vise des contrats temporaires, alors il serait lui aussi hors du cadre juridique précité. Dans la mesure où il vise le contrat à durée déterminée à proposer à l'issue de la procédure de recrutement lancée avec l'avis de vacance n° e178/2016, le Tribunal ne peut ordonner au Secrétaire Général de donner un contrat à la requérante parce que le Tribunal ne dispose pas de la compétence d'ordonner un *facere* (obligation de faire) au Secrétaire Général. Au demeurant, devant le Tribunal, ainsi qu'il a été indiqué au paragraphe 11 ci-dessus, il n'a pas été indiqué la place que la requérante occupe sur la liste de réserve. Cette dernière remarque vaut également pour la demande de la requérante à être réintégrée dans l'équipe JUSTROM, ou dans un secteur de l'Organisation où son expérience et qualifications spécifiques pourraient être utilisées avec profit.

105. Dès lors, le Tribunal doit rejeter ce premier bloc de demandes. Par ailleurs, le Tribunal a déjà eu à statuer en ce sens dans la sentence précitée visant les recours

Peukert, Muller-Rappard et Bartsch précitée (*ibidem*, paragraphe 122) lorsqu'il avait été saisi d'une demande de réouverture de la procédure litigieuse

106. De ce fait, il appartient au Secrétaire Général, dans le cadre de l'exécution de la sentence qui est régie par les paragraphes 6 et 7 de l'article 60 du Statut du Personnel, de tirer les conséquences de la décision d'annulation adoptée et de prendre les mesures qui s'imposent pour en donner exécution.

107. Au sujet du second bloc de demandes, le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel, il peut également condamner l'Organisation à verser une indemnité à la requérante en réparation du dommage résultant de l'acte contesté.

108. En réponse à cette demande, le Secrétaire Général a exclu tout préjudice moral et, subsidiairement, l'absence de preuve de son existence.

109. Or, s'il est exact que le Tribunal n'a pas constaté de méconnaissances des principes de bonne foi ou de sollicitude envers la requérante de la part de l'Organisation, il n'en demeure pas moins qu'il est arrivé à la conclusion qu'il y a eu un manquement dans le respect des dispositions réglementaires applicables au cas d'espèce.

110. Ce manquement a certainement causé un tort moral à la requérante. Toutefois, ce tort n'est pas la conséquence du fait de ne pas avoir été recrutée mais plutôt celui d'avoir perdu la possibilité d'être choisie pour le poste mis à concours. En effet, même si la requérante exerçait les mêmes tâches avec des contrats temporaires et, donc, aurait pu être choisie parmi les cinq personnes placées sur la liste de réserve, le Tribunal ne peut pas spéculer sur le choix qui aurait été fait et affirmer que c'est elle la candidate qui aurait été choisie.

111. Dès lors, étant donné que la requérante a quitté l'Organisation et ne demande pas une réparation pour dommage matériel, le Tribunal estime équitable de lui accorder la somme de 4 000 euros au titre du préjudice moral.

### III. CONCLUSION

112. Le recours est recevable et fondé et l'acte attaqué (rejet du 31 octobre 2018 de la demande administrative du 28 septembre 2018) doit être annulé.

113. La requérante a droit à une somme de 4 000 euros en réparation de son préjudice moral.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Rejette les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Secrétaire Général et déclare le recours recevable ;

Déclare le recours fondé et annule l'acte contesté ;

Dit que le Secrétaire Général doit verser à la requérante la somme de 4 000 euros pour réparer son préjudice moral.

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

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

La Présidente du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

N. VAJIĆ