

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours n° 665/2020
(Ilknur YUKSEK (II) c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal Administratif, composé de :

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

assistés de :

Mme Christina OLSEN Greffière,
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière Suppléante,

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

PROCÉDURE

1. La requérante, Mme Ilknur Yuksek, a introduit son recours le 27 mai. 2020. Ce recours a été enregistré le même jour sous le n° 665/2020.
2. Le 22 juillet 2020, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.
3. Le 18 septembre 2020, la requérante a soumis un mémoire en réplique.
4. Le 16 novembre 2020, le Comité du Personnel a demandé à intervenir dans l'affaire, à l'appui des conclusions de la requérante. Par ordonnance du 27 novembre 2020, après avoir consulté les parties, la Présidente a autorisé le Comité du Personnel à présenter des observations écrites et a précisé les documents de procédure qui devaient être communiqués au tiers intervenant.

Le Tribunal a reçu l'intervention écrite du Comité du Personnel le 4 décembre 2020 et l'a transmise aux parties au litige.

5. En raison des mesures de précaution en vigueur du fait de la pandémie, l'audience du recours a eu lieu par vidéoconférence le 11 décembre 2020. La requérante a assuré elle-même sa défense. La Secrétaire Générale était représentée par M. Jörg Polakiewicz, Directeur du

Conseil Juridique et du Droit international public (Jurisconsulte), assisté de Mme Sania Ivedi et de Mme Ine DE CONINCK, administratrices au Service du Conseil Juridique et du Contentieux.

6. Au cours de l'audience, la Présidente du Tribunal a annoncé que le Tribunal avait décidé d'admettre au dossier deux mémoires déposés par la Secrétaire Générale le 10 décembre 2020.

7. Le 18 décembre 2020, la requérante a présenté au Tribunal ses commentaires sur les mémoires déposés par la Secrétaire Générale.

8. Par ordonnance du 23 décembre 2020, la Présidente du Tribunal s'est prononcée sur les demandes d'admission au dossier des éléments de preuve supplémentaires que la requérante avait présentés dans ses commentaires du 18 décembre 2020. En plus d'admettre au dossier les observations de la requérante, l'ordonnance précisait qu'il n'était pas indispensable d'entendre en qualité de témoin la personne dont la déposition écrite était ainsi admise au dossier et a rejeté en conséquence la demande faite par la requérante d'accepter l'audition de cette personne en qualité de témoin. L'ordonnance a par ailleurs rejeté les demandes de la requérante qui visaient à ce que le Tribunal convoque un autre témoin pour l'entendre et demande la présentation de preuves supplémentaires.

9. Le 8 janvier 2021, la Secrétaire Générale a déposé ses observations sur les conclusions écrites de la requérante du 18 décembre 2020.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

10. La requérante, Mme Ilknur Yuksek, est une agente temporaire qui a été régulièrement employée au Conseil de l'Europe sous contrats temporaires et contrats à durée déterminée (CDD) depuis 2004. Au moment du dépôt de son recours devant le Tribunal, elle travaillait à l'Unité Conventions du sport de la Direction générale de la démocratie (DGII) en qualité de responsable en chef de projet sous contrat temporaire.

11. La requérante avait déposé sa candidature pour le poste de responsable de projet (grade A1/A2) de MONEYVAL (DGI/Direction de la société de l'information et de la lutte contre la criminalité) dans le cadre de la procédure de recrutement extérieur du Conseil de l'Europe relative à l'avis de vacance n° e17/2018. Ayant réussi les épreuves écrites, la requérante a été invitée à un entretien devant la Commission des nominations le 3 avril 2019.

12. Dans un courrier électronique du 7 juin 2019, la Direction des ressources humaines a informé la requérante que, sur la base de la recommandation formulée par la Commission des nominations à la suite de son entretien, la Secrétaire Générale avait décidé de ne pas faire figurer son nom sur la liste de réserve établie à l'issue des épreuves du concours.

13. Le 28 juin 2019, la requérante a adressé un courrier électronique à la DRH, dans lequel elle a joint une copie électronique de sa « Réclamation administrative [...] conformément à l'article 59 du Statut du personnel » au sujet de la procédure de concours n° e17/2018. Dans son courrier électronique, la requérante précisait que l'original avait été envoyé à la DRH le même jour par courrier recommandé. Le document en question, daté du 27 juin 2019, était

intitulé « Demande relative à la procédure de concours n° e17/2018 Responsable de programme/MONEYVAL » et était adressé à la Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, par l'intermédiaire de la Direction des ressources humaines. Dans ses conclusions, la requérante demandait que soit revue la décision de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve.

14. Le même jour, le directeur des Ressources humaines a adressé à la requérante une note qui accusait réception par la Secrétaire Générale de la « demande administrative du 27 juin 2019 ».

15. Le 8 août, la requérante a rencontré un conseiller des ressources humaines, qui lui a fourni des observations sur son entretien.

16. Le 13 août 2019, la requérante a adressé un courrier électronique au directeur des Ressources humaines pour lui expliquer que ces observations n'avaient pas dissipé ses doutes et lui demander que le Comité consultatif du contentieux soit saisi de sa réclamation administrative pour avis, conformément à l'article 59, paragraphe 5, du Statut du personnel.

17. Le 14 août 2019, la requérante a reçu une réponse par courrier électronique au nom du directeur des Ressources humaines, qui lui indiquait qu'elle avait déposé une « demande administrative » et que sa demande était « traitée comme telle, conformément aux dispositions de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du personnel ». Ce courrier électronique précisait par ailleurs que « les demandes administratives doivent être traitées dans un délai de 60 jours à compter de la date de leur réception par le Secrétariat » et que la demande de la requérante ne pouvait être renvoyée devant le Comité consultatif du contentieux, « car seules les réclamations administratives peuvent faire l'objet de ce renvoi ».

18. Le même jour, la requérante a répondu au directeur des Ressources humaines par courrier électronique, pour lui indiquer qu'il y avait eu « un malentendu » et qu'elle avait eu l'intention d'introduire « une réclamation administrative [...] dans le délai de 30 jours prévu pour les réclamations administratives par l'article 59, paragraphe 3b, du Statut du personnel ». Elle a donc demandé au directeur de « reconsidérer [sa] position » et de lui donner la possibilité d'exercer « [son] droit de réclamation administrative ».

19. Le 20 août 2019, le directeur des Ressources humaines, agissant au nom de la Secrétaire Générale, a adressé à la requérante une lettre en réponse « à [sa] demande administrative déposée au titre de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du personnel ». Constatant que la requérante n'avait pas « invoqué d'irrégularité tout au long de la procédure de recrutement, mais qu'elle était plutôt [en désaccord] avec l'évaluation de [sa] prestation lors de son entretien devant la Commission des nominations », le directeur des Ressources humaines a estimé que rien ne justifiait une révision de la décision de la Secrétaire Générale de ne pas inscrire la requérante sur la liste de réserve. La lettre informait la requérante que, conformément à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du personnel, elle était en droit de saisir la Secrétaire Générale d'une réclamation administrative contre cette décision.

20. Le 5 septembre 2019, la requérante a introduit une réclamation administrative contre cette décision. Elle demandait que la décision de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve soit annulée, au motif que son entretien n'avait pas eu lieu devant une Commission des nominations impartiale.

21. À la demande de la requérante, la réclamation administrative a été soumise au Comité consultatif du contentieux, qui a rendu son avis le 4 mars 2020.

22. Dans son avis du 4 mars 2020, après avoir constaté que la recevabilité de la réclamation n'était pas une question impérative qu'il lui appartenait d'examiner en profondeur et de trancher, le Comité consultatif du contentieux a fait part de sa conclusion au sujet de la réclamation de Mme Bilge Kurt : lorsque deux actes consécutifs donnent lieu à des griefs, la réclamation qui les concerne est déposée à temps dès lors qu'elle est transmise à la Secrétaire Générale dans les 30 jours suivant le second acte ; il observe qu'en l'espèce, « la réclamante a reçu de la Secrétaire Générale deux décisions susceptibles de donner lieu à des griefs : la décision du 7 juin 2019 de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve à l'issue de la procédure de recrutement pour l'avis de vacance n° e17/2018 et la décision du 20 août 2019 de ne pas revoir la décision du 7 juin 2019, qui a été rendue moins de 30 jours avant le dépôt de la présente réclamation administrative » (paragraphe 23 de l'avis).

Sur le fond de l'affaire, le Comité est parvenu à la conclusion suivante :

« 24. Selon le Comité, [la requérante] a fourni des indices sérieux de l'existence du conflit. Il admet donc que l'un des quatre membres de la Commission des nominations qui a participé à son entretien était un ancien manager avec lequel elle avait été en conflit.

25. Le Comité ne dispose pas d'informations suivantes pour déterminer si le conflit qui avait opposé la réclamante à M. K. en 2013-2014 a eu une incidence sur la recommandation faite par la Commission des nominations de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve. [...] Il considère toutefois que le fait que M. K. ait été membre de la Commission des nominations peut avoir atténué les chances de succès de la réclamante.

[...]

27. Selon le Comité, la présence au sein de la Commission des nominations d'un membre dont l'impartialité est mise en doute par une candidate aura probablement une incidence sur la prestation de la candidate lors de l'entretien, même si ce membre ne montre aucun signe de partialité réelle. Il existe donc un risque réel de parti pris, surtout lorsque le membre concerné est, soit le Président de la Commission, soit, comme dans le cas présent, le représentant de l'entité qui recrute, puisque l'avis de ce membre, surtout à propos des questions techniques, aura un poids considérable. [...]

28. Le Comité consultatif du contentieux estime que le Conseil de l'Europe n'a pas suffisamment régleménté la procédure de nomination et que, par conséquent, cette procédure n'offre pas aux candidats une protection suffisante contre un manque d'impartialité de la Commission des nominations. Il recommande en conséquence que l'Administration examine si des mesures pourraient être prises pour renforcer la protection dans ce domaine, par exemple en communiquant au préalable aux candidats l'identité des membres de la Commission des nominations et/ou en imposant aux membres de la Commission d'indiquer officiellement tout conflit d'intérêts éventuel lorsqu'ils sont informés de la liste des candidats.

29. Ces garanties auraient très probablement permis de remédier aux préoccupations relatives à l'impartialité de la Commission des nominations avant que l'entretien de la réclamante n'ait lieu.

30. Pour ces motifs, le Comité consultatif du contentieux recommande à l'unanimité, sans préjudice de la question de savoir si le conflit allégué par la réclamante avec l'un des membres de la Commission des nominations a eu une incidence sur la recommandation formulée par la Commission des nominations, à l'Administration d'autoriser la réclamante à passer un nouvel entretien devant la Commission des nominations composée différemment ou, au vu des années de service effectuées par la requérante pour l'Organisation, d'examiner la possibilité de revoir la question de l'ajout du nom de la réclamante sur la liste de réserve du concours e 17/2018 ».

23. Le 6 avril 2020, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation dans son intégralité au motif qu'elle était irrecevable et, qui plus est, dépourvue de fondement.

24. Le 27 mai 2020, la requérante a introduit le présent recours (article 60 du Statut du personnel).

II. LE DROIT EN VIGUEUR

25. Les dispositions pertinentes de l'article 59 du Statut du personnel sont libellées comme suit :

« 1. L'agent/e peut saisir le/la Secrétaire Général(e) d'une demande l'invitant à prendre une décision ou une mesure qu'il/elle est tenu/e de prendre à son égard. Lorsque le/la Secrétaire Général(e) n'a pas répondu dans les soixante jours à la demande d'un/e agent/e, ce silence vaut décision implicite de rejet. La demande doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la Directeur/trice des ressources humaines. Le délai de soixante jours court de la date de réception de la demande par le Secrétariat, qui en aura accusé réception.

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.

3. La réclamation doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la directeur/trice des Ressources humaines :

[...]

b. dans les 30 jours à compter de la date de la notification de l'acte en cause, s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel ;

[...] »

26. L'annexe II (Règlement sur les nominations) du Statut du personnel fixe les dispositions qui régissent la procédure de recrutement. Les épreuves du concours sont régies par l'article 15, qui précise :

« 1. Les procédures de recrutement comportent une présélection des candidats, des évaluations et des entretiens :

- La présélection est effectuée sur la base des critères précisés dans l'avis de vacance. Les candidats qui satisfont le mieux aux exigences sont invités à participer à l'étape suivante de la procédure de sélection ;
- Les évaluations peuvent comprendre des examens écrits, des tests d'aptitude, des tests de connaissances, des exercices de simulation, des exercices de mise en situation, des centres d'évaluation, des questionnaires ou toute autre épreuve jugée appropriée pour les besoins du recrutement ; l'une des épreuves au moins doit être éliminatoire ;
- Les entretiens sont conduits par la Commission des nominations. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent inviter deux autres personnes au maximum, extérieures au Conseil ou ayant qualité d'agents, à prendre part aux entretiens à titre consultatif.

2. Lorsque le nombre de candidats ayant participé avec succès à une procédure de recrutement dépasse le nombre des emplois mis en compétition, une liste de réserve peut être établie par ordre de mérite. Les candidats ayant participé avec succès à la procédure de recrutement sont informés que leur nom figure sur la liste de réserve. La durée de validité d'une liste de réserve est de deux ans avec une possibilité de prorogation jusqu'à quatre ans au maximum ».

27. L'arrêté n° 1355 du 12 mars 2014 établit les procédures relatives à l'application du Règlement sur les nominations. La composition de la Commission des nominations est régie par l'article 3 de cet arrêté, qui précise :

« 1. Conformément à l'article 10, paragraphe 1, du Règlement sur les nominations, le/la Secrétaire Général/e désigne un/e agent/e de grade A5 au moins pour siéger à la Commission des nominations. Le/la Secrétaire Général/e peut désigner jusqu'à six suppléants. Le membre titulaire de la commission et ses suppléants conviennent de la répartition de leurs fonctions.

2. Le/la chef de la grande entité administrative dans laquelle un poste ou une fonction est à pourvoir décide qui représentera l'entité à la Commission. En cas de recrutement pour pourvoir des vacances dans plusieurs grandes entités administratives, un/e représentant/e de l'une de celles-ci est désigné/e par le/la Directeur/trice des ressources humaines. Le/la représentant/e de l'entité doit avoir au moins le grade correspondant au poste ou à la fonction à pourvoir »

EN DROIT

28. Dans son recours, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision prise par la Secrétaire Générale le 7 juin 2019 de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve, en raison de l'irrégularité de la procédure d'examen appliquée dans le cadre de l'avis de vacance n° 17/2018, à savoir le fait que l'Administration n'ait pas constitué un jury impartial pour sa candidature. En conséquence, elle demande au Tribunal de prononcer la réparation intégrale et de lui donner la possibilité de passer un entretien devant un jury dont les membres n'ont aucun antécédent de conflit avec elle et qui sont donc pleinement en mesure de faire preuve d'impartialité dès le départ ou, à défaut, de lui accorder réparation en l'inscrivant sur la liste de réserve, considérant qu'elle est agente de longue date et présente de nombreuses années d'expérience, y compris au sein de MONEYVAL, et un bon dossier professionnel.

29. La Secrétaire Générale demande quant à elle au Tribunal de déclarer le recours irrecevable et/ou non fondé et de débouter la requérante.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. Sur la recevabilité

1. La Secrétaire Générale

30. La Secrétaire Générale estime que le recours a été déposé hors délai. Elle observe qu'en l'espèce la décision qui fait grief à la requérante est celle de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve, qui lui a été notifiée le 7 juin 2020. En conséquence, la requérante aurait dû introduire une réclamation administrative à ce stade si elle souhaitait la contester, conformément à la procédure prévue à l'article 59, paragraphe 2 et suivants, du Statut du personnel, au lieu d'inviter la Secrétaire Générale, conformément à la procédure prévue à l'article 59, paragraphe 1, à prendre une nouvelle décision. Comme elle a introduit sa réclamation administrative le 5 septembre 2019, elle était manifestement hors délai et le recours déposé par la requérante dans la présente affaire est par conséquent irrecevable pour cause de forclusion.

31. La Secrétaire Générale conteste l'allégation de la requérante, qui affirme que sa lettre du 27 juin 2019 constituait en fait une réclamation administrative, au motif que la mention répétée dans cette lettre d'une « demande » impliquait que la requérante avait l'intention de

soumettre une demande administrative et non une réclamation administrative. La Secrétaire Générale souligne par ailleurs que la requérante a été informée que sa lettre du 27 juin 2019 était traitée comme une demande administrative à partir du moment où elle a reçu l'accusé de réception de cette demande par le directeur des Ressources humaines le 28 juin 2019. Par ailleurs, selon la Secrétaire Générale, l'affirmation de la requérante, pour qui sa lettre du 27 juin 2019 constituait une réclamation administrative, est encore démentie par le fait qu'elle n'a pas demandé l'avis du Comité consultatif du contentieux dans sa réclamation et a soulevé ce point pour la première fois plusieurs semaines plus tard seulement, le 13 août 2019.

32. La Secrétaire Générale ajoute que, même dans l'hypothèse où la requérante aurait introduit une réclamation administrative le 27 juin 2019, ce qui n'a pas été le cas, sa réclamation aurait dû être considérée comme implicitement rejetée dans les 30 jours de sa réception, c'est-à-dire le 28 juillet 2019, conformément à l'article 59, paragraphe 4, du Statut du personnel, en vertu duquel la Secrétaire Générale est réputée avoir rendu une décision implicite de rejet de la réclamation si elle ne répond pas à la requérante dans ce délai. Il appartenait par conséquent à la requérante de respecter le délai de 60 jours prévu à l'article 60, paragraphe 3, du Statut du personnel, qui a expiré le 31 août 2019. Le présent recours ayant été introduit le 27 mai 2020, il est en tout état de cause forclus.

33. La Secrétaire Générale soutient en outre qu'en sa qualité de juriste la requérante n'aurait pas dû commettre d'erreur à propos de la procédure de réclamation de l'Organisation.

34. La Secrétaire Générale considère également que, même à supposer que la lettre de la requérante du 27 juin 2019 constituait une réclamation administrative, elle n'y a pas soulevé la question de la partialité alléguée de la Commission des nominations. Cette partie du recours est par conséquent irrecevable, selon la Secrétaire Générale, pour non-épuisement des voies de recours internes.

2. La requérante

35. S'agissant du premier moyen d'irrecevabilité, la requérante fait valoir que la ligne de conduite qu'elle a suivie indique clairement son intention de voir sa lettre du 27 juin 2019 traitée comme une réclamation administrative, comme le montre la série de faits présentée aux paragraphes 13, 16 et 18 ci-dessus. Elle ajoute qu'en sa qualité d'intermédiaire de la procédure prévue à l'article 59, paragraphe 3, du Statut du personnel, le directeur des Ressources humaines aurait dû dissiper tout malentendu à ce propos.

36. La requérante cite en outre en sa faveur l'avis du Comité consultatif du contentieux, selon lequel lorsque deux actes consécutifs donnent lieu à des griefs, la réclamation qui les concerne est introduite dans les délais dès lors qu'elle est transmise à la Secrétaire Générale dans les 30 jours suivant le deuxième acte (voir plus haut le paragraphe 22).

37. La requérante observe également que la Direction des ressources humaines lui a clairement reconnu le droit d'introduire une réclamation administrative à deux reprises, premièrement dans les échanges de courriers électroniques des 13 et 14 août 2019 entre le directeur des Ressources humaines, la présidente du Comité du personnel et elle-même et, deuxièmement, dans la lettre de réponse du 20 août du directeur des Ressources humaines, qui rejetait la demande faite dans sa lettre du 27 juin 2019.

38. Quant au deuxième moyen d'irrecevabilité invoqué par la Secrétaire Générale, la requérante rappelle qu'elle a soulevé la question de sa préoccupation au sujet de l'impartialité d'un membre de la Commission des nominations lorsqu'elle a rencontré le conseiller des ressources humaines le 2 juillet et le 8 août 2019. Elle indique que le conflit qui existait entre ce membre et elle-même était en tout état de cause déjà connu de la DRH lors de la constitution du jury d'entretien, et notamment du conseiller des ressources humaines qui présidait le jury.

B. Sur le fond

1. La requérante

39. La requérante soutient que la décision de la Commission des nominations, qui recommandait de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve, est entachée de la partialité de l'un de ses membres. Elle se réfère à cet égard au conflit qui l'a opposée en 2013 et 2014 au chef du Service de la lutte contre la criminalité de l'époque, M. K., qui faisait partie du jury en qualité de représentant de l'entité de recrutement. La requérante fait valoir que cette situation, dont elle n'avait aucune connaissance préalable à l'entretien et dont on pouvait difficilement s'attendre à ce qu'elle la conteste pendant ou immédiatement après l'entretien, l'a objectivement désavantagée.

40. La requérante affirme que, dans ces circonstances, il incombait à M. K. de déclarer l'existence de ce conflit et de se désister du jury. La requérante soutient par ailleurs que la Direction des ressources humaines, qui avait connaissance de ce conflit et de la procédure de médiation à laquelle il avait donné lieu, n'a pas pris les mesures nécessaires pour garantir une composition impartiale et objective de la Commission des nominations. À l'appui de ses affirmations, la requérante invoque l'obligation de diligence et la responsabilité partagée de l'Administration, ainsi que le principe du respect des agents de longue date, qui découle, *mutatis mutandis*, de la jurisprudence du Tribunal Administratif dans l'affaire Jannick Devaux c/ Secrétaire Général (recours n^{os} 587/2018 et 588/2018, TACE). Elle cite également la norme établie par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, en vertu de laquelle, aux fins de l'article 6, paragraphe 1, de la CEDH, l'existence de l'impartialité doit être déterminée sur la base d'un critère subjectif et d'un critère objectif en vue d'établir la présence de garanties suffisantes pour exclure tout doute légitime à cet égard (Fey c. Autriche, 24 février 1993, paragraphes 27, 28 et 30, Séries A n^o 255-A, et Wettstein c. Suisse, n^o 33958/96, paragraphe 42, CEDH 2000-XII).

41. La requérante fait valoir que son affaire met en évidence les lacunes du cadre réglementaire en vigueur au Conseil de l'Europe, en raison de l'absence de toute disposition ou mesure consacrée aux conflits d'intérêts et/ou aux litiges entre un membre de la Commission des nominations et un candidat.

42. Dans ses conclusions, la requérante conteste en outre les observations de la Secrétaire Générale au sujet des faiblesses constatées par la Commission des nominations lors de son entretien et des raisons pour lesquelles elle n'a pas recommandé de l'inscrire sur la liste de réserve. Compte tenu du principe du contradictoire et de l'égalité des armes, elle demande que le procès-verbal de la Commission des nominations lui soit communiqué. En outre, la requérante souligne que la décision de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve méconnaît les droits attachés à sa qualité d'agente temporaire de longue durée de l'Organisation, puisque « l'Administration avait non seulement l'obligation d'agir avec diligence et de présenter un jury impartial, mais également l'obligation de veiller à [l']intégrer en sa qualité d'agente temporaire

de longue durée, après 14 ans de travail consciencieux » (paragraphe 49 de ses conclusions). S'agissant de la remarque formulée par la Secrétaire Générale au sujet de son absence de participation à une autre procédure de recrutement externe d'un(e) responsable de programme de MONEYVAL (grade A1/A2), elle considère qu'elle démontre une fois encore le manque de soin et de diligence dont l'Administration a fait preuve à son égard et que l'Administration devrait chercher à réparer le préjudice qui lui a été causé par le manque d'impartialité du jury d'entretien, au lieu de « [lui] faire porter la responsabilité de ne pas avoir présenté un autre concours pour le même poste (dont les exigences étaient moindres) » (paragraphe 51 des conclusions de la requérante).

2. La Secrétaire Générale

43. La Secrétaire Générale fait tout d'abord remarquer que la décision litigieuse fait l'objet d'un contrôle juridictionnel limité, puisque pour déterminer les modalités et le déroulement des épreuves d'un concours, ainsi que pour apprécier les qualifications et les compétences des candidats, les autorités de sélection d'une organisation internationale jouissent d'une importante marge d'appréciation. Ces décisions peuvent uniquement être annulées si elles ont été prises sans compétence pour le faire, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si elles ont méconnu un fait essentiel, si elles sont l'expression d'un abus de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des éléments de preuve (TACE, n° 226/1996, Zimmerman c/ Secrétaire Général, décision du 24 avril 1997). La Secrétaire Générale observe par ailleurs que la charge de la preuve des irrégularités alléguées dans la procédure incombe à la requérante.

44. En réponse aux observations de la requérante au sujet de son expérience professionnelle antérieure et de ses rapports d'appréciation positifs, la Secrétaire Générale souligne que la procédure de recrutement était celle d'un concours qui visait à retenir les meilleurs candidats. Elle note en outre que l'entretien qui s'est déroulé devant la Commission des nominations était éliminatoire, dans la mesure où la Commission recommande uniquement les candidats dont elle juge les compétences et les qualifications adéquates, indépendamment de leurs résultats aux épreuves écrites. En l'espèce, si la Commission des nominations a reconnu les points positifs de la prestation de la requérante, elle a recensé des faiblesses déterminantes qui expliquent pourquoi elle n'a pas été recommandée. La Secrétaire Générale estime par conséquent que la décision litigieuse était dûment motivée et fondée sur des éléments objectifs.

45. S'agissant de la demande formulée par la requérante d'être inscrite sur la liste de réserve en cas d'annulation de la décision contestée, la Secrétaire Générale rétorque que la réglementation applicable ne confère ni le droit d'être inscrit sur une liste de réserve, ni le droit d'être nommé. Elle soutient que cette demande de réparation devrait par conséquent être rejetée.

46. Pour ce qui est de l'affirmation faite par la requérante que la Commission des nominations aurait manqué d'impartialité parce que l'un de ses membres, M. K., était directement concerné par un contentieux et par une procédure de médiation en 2013 et 2014, la Secrétaire Générale réfute cette affirmation au motif qu'elle est dépourvue de fondement et repose sur une présentation erronée des faits. Premièrement, la Secrétaire Générale fait remarquer qu'une procédure de médiation est à la fois informelle et confidentielle, qu'elle n'en a pas connaissance et qu'il n'en existe aucune trace écrite. Deuxièmement, elle soutient que le conflit en question concernait la requérante et son chef de division et n'impliquait pas directement M. K., qui a uniquement joué un rôle d'intermédiaire entre eux en sa qualité de chef de service à l'époque. Elle observe qu'en tout état de cause les éléments factuels limités

présentés par la requérante à l'appui de ses allégations ne sont pas convaincants et ne suffisent pas à mettre raisonnablement en doute l'impartialité personnelle de M. K. vis-à-vis de la requérante et de sa candidature. Enfin, la Secrétaire Générale note que la requérante n'a pas démontré de quelle manière le conflit/contentieux allégué, qui concernait un seul membre de la Commission des nominations, aurait influencé le processus décisionnel de cet organe collégial où les décisions sont prises à la majorité des voix, conformément à l'article 4 de l'arrêté n° 1355 du 12 mars 2014, établissant les procédures relatives à l'application du Règlement sur les nominations. En outre, la Secrétaire Générale souligne le fait que M. K. avait pris sa retraite quelques mois avant l'entretien, ce qui signifie qu'il ne pouvait pas avoir d'intérêt personnel dans le choix des personnes recrutées dans son service.

47. La Secrétaire Générale observe par ailleurs que la requérante n'a pas postulé à un autre concours de recrutement externe dont l'avis a été publié le 26 février 2020 pour sélectionner un responsable de programme pour MONEYVAL (grade A1/A2) et qui concernait un poste similaire à celui dont il est question dans le présent recours. Elle trouve cela très surprenant, compte tenu de toutes les considérations avancées par la requérante dans le cadre de la présente procédure.

48. Dans ses observations orales, la Secrétaire Générale soutient en outre que la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 6 cité par la requérante n'est pas applicable en l'espèce, puisque la Commission des nominations n'est pas une juridiction ni un organe décisionnel administratif, mais un organe simplement tenu d'adresser des recommandations. Contrairement à ce qu'affirme la requérante, la Secrétaire Générale fait par ailleurs valoir que la question des conflits est visée dans la réglementation en vigueur par l'article 13 de la Charte d'éthique professionnelle, qui se fonde sur l'article 36 du Statut du personnel.

49. La Secrétaire Générale conclut qu'en l'absence de toute preuve de vice, de parti pris, de partialité ou de conflit d'intérêt dans le processus de sélection en question, la Commission des nominations a procédé à une appréciation équitable des compétences et qualifications de l'ensemble des candidats, la décision contestée se fonde sur des éléments objectifs et n'est entachée d'aucun vice de droit.

50. En conclusion, la Secrétaire Générale invite le Tribunal Administratif à déclarer le présent recours irrecevable et non fondé et à le rejeter dans son intégralité.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

A. Sur la recevabilité

51. En ce qui concerne l'objection de la Secrétaire Générale selon laquelle le recours, ou plus précisément la réclamation administrative, a été introduite hors délai, le Tribunal considère, comme il l'a déjà fait dans d'autres affaires (TACE, recours n° 522/2012, Hoppe c/ Secrétaire Général, sentence du 12 avril 2013, paragraphe 19), que la date à partir de laquelle le délai d'introduction d'une réclamation administrative commence à courir est celle à laquelle l'intéressé apprend qu'il a échoué à un examen. Le Tribunal estime que ce délai ne peut pas commencer à courir à partir du moment où la requérante a appris comment devait se dérouler le concours, puisqu'en vertu de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du personnel, une réclamation administrative doit être dirigée contre un acte qui fait grief à un(e) agent(e). Les réclamants doivent également justifier d'un intérêt direct et « actuel ». Cet intérêt peut

uniquement être réputé existant lorsqu'un réclamant apprend l'issue défavorable d'un examen. En l'espèce, la requérante a appris qu'elle n'avait pas été inscrite sur la liste de réserve établie à l'issue du concours le 7 juin 2019.

52. Cela dit, la question essentielle que le Tribunal doit trancher est celle de savoir si l'acte introduit par la requérante le 27 juin 2019 contre cette décision peut être qualifié de réclamation administrative au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du personnel – comme l'a fait valoir la requérante et comme elle l'a soutenu dans ses observations orales – ou de demande administrative au sens du paragraphe 1 du même article – comme le soutient la Secrétaire Générale pour contester la recevabilité du présent recours.

53. Le Tribunal constate que l'article 59 du Statut du personnel s'intitule « Réclamation administrative », mais souligne que ses deux paragraphes ont un objet différent. En effet, le paragraphe 1 précise clairement que les agents qui ne font pas l'objet d'un acte administratif qui leur fait grief au sens du paragraphe 2 de l'article 59 doivent d'abord faire l'objet de cet acte administratif pour pouvoir le contester en introduisant une réclamation. Comme l'a déjà indiqué le Tribunal, une demande déposée au titre de l'article 59, paragraphe 1, ne peut remplacer ou modifier une réclamation administrative introduite au titre de l'article 59, paragraphe 2, qui a pour but de permettre aux agents qui font déjà l'objet d'un acte administratif qui leur fait grief de contester cet acte au moyen d'une réclamation administrative.

54. Le Tribunal constate que, dès le départ, la requérante a soutenu que l'acte qu'elle avait introduit auprès de la Secrétaire Générale le 27 juin 2019 par l'intermédiaire de la Direction des ressources humaines constituait une réclamation administrative. Outre le fait qu'elle a intitulé le courrier électronique du 28 juin par lequel elle transmettait cet acte à la Direction des ressources humaines « réclamation administrative », elle a expressément évoqué sa « réclamation administrative » dans le texte de son message et, en concluant son courrier électronique, elle demandait une nouvelle fois un accusé de réception de sa « réclamation ». Dans un courrier électronique ultérieur adressé au directeur des Ressources humaines le 13 août 2019, elle mentionnait à deux reprises sa « réclamation administrative » et demandait de manière cohérente que sa réclamation soit soumise au Comité consultatif du contentieux pour avis. Elle a poursuivi ce raisonnement dans un autre courrier électronique daté du 14 août 2019, dans lequel elle réitérait que sa demande du 27 juin 2019 devait être considérée comme une réclamation administrative et évoquait expressément le délai de 30 jours prévu pour les réclamations administratives en vertu de l'article 59, paragraphe 3(b), du Statut du personnel.

55. Le Tribunal ne peut cependant pas tenir compte uniquement des termes employés par la requérante. Comme il l'a déjà souligné par le passé (TACE, sentence du 17 décembre 2019, recours n° 618/2019, Barbara Ubowska (II) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, paragraphe 42), il doit apprécier pleinement la nature des documents qui relèvent du contentieux.

56. À ce propos, si la jurisprudence pertinente exige le strict respect du délai d'introduction d'une réclamation administrative, elle appelle un certain degré de souplesse pour déterminer si les conditions de forme et de fond de l'introduction de cette réclamation ont été réunies par la réclamante. Ainsi, pour apprécier si le délai d'introduction d'une demande de réexamen d'une décision administrative a été respecté, il convient de considérer que « s'il n'est pas obligatoire qu'une telle demande prenne telle ou telle forme particulière, elle doit à tout le moins identifier la décision administrative dont il s'agit » (TAOIT, jugement 1699, 29 janvier 1998, Hallowsay c. ONUDI, paragraphe 23). En conséquence, une organisation internationale ne saurait

reprocher à un agent un manque de précision dans sa réclamation ou une absence de motivation pour parvenir à la conclusion qu'il n'a pas introduit de réclamation administrative. Selon cette jurisprudence, pour qu'une lettre adressée à une organisation constitue une réclamation, il suffit que l'intéressé y exprime clairement son intention de contester la décision litigieuse, que la demande ainsi formulée ait un sens et qu'elle soit susceptible d'être acceptée, indépendamment du fait que la réclamation soit officiellement accompagnée d'une motivation explicite en droit ou en fait (TAOIT, jugement 3067, 8 février 2012, MEEEA c. Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA), paragraphe 16).

57. Le Tribunal observe à cet égard que, dans son acte du 27 juin 2019, la requérante a désigné sans équivoque la décision contestée, a clairement demandé le réexamen de cette décision et a motivé sa demande, tout en respectant les conditions de forme et le délai prévu à l'article 59 du Statut du personnel. Dans ces conditions, le seul fait que son acte ait été intitulé « [d]emande (relative à la procédure d'examen n° e17/2018 Responsable de programme/MONEYVAL) » ne suffisait pas en soi, selon le Tribunal, à justifier que son acte soit qualifié de demande administrative et, en tout état de cause, il n'était pas incompatible avec l'intention d'introduire une réclamation administrative qui visait précisément à inviter l'Administration à réexaminer sa décision antérieure.

58. Le Tribunal admet que, comme l'a noté la Secrétaire Générale, si la requérante avait souhaité soumettre sa réclamation au Comité consultatif du contentieux, elle aurait dû le faire dans l'acte déposé le 27 juin 2019 ; au lieu de cela, elle a uniquement soulevé ce point dans son courrier électronique du 13 août 2019. Le Tribunal estime toutefois que cette circonstance n'est pas de nature à modifier a posteriori la qualification de son acte de réclamation. De manière générale, le Tribunal observe que l'Organisation ne fournit aucune indication aux parties au contentieux (sous forme d'une note d'orientation ou d'un formulaire type, par exemple) sur la manière dont il convient d'introduire une demande administrative et une réclamation administrative, puisqu'elles sont régies par l'article 59, paragraphes 1 et 2 respectivement, du Statut du personnel.

59. Le Tribunal conclut par conséquent que l'acte de la requérante du 27 juin 2019 constituait une réclamation administrative au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du personnel.

60. S'agissant de l'affirmation de la Secrétaire Générale selon laquelle, si la requérante souhaitait introduire une réclamation administrative, il lui incombait de contester officiellement la position de l'Administration qui qualifiait son acte du 27 juin 2019 de demande administrative, le Tribunal observe que la lettre du 28 juin du directeur des Ressources humaines qui accuse réception de l'acte de la requérante n'indiquait pas les raisons pour lesquelles l'Administration considérait que cet acte avait la qualité d'une demande administrative, et non d'une réclamation administrative. Si ces motifs avaient été communiqués à la requérante, elle aurait pu apprécier les moyens de recours dont elle disposait et déterminer la marche à suivre, y compris, par exemple, l'introduction d'une nouvelle réclamation administrative. Afin de dissiper tout doute au sujet de la nature de l'acte, ce Tribunal a souligné par le passé que « le fait que la Directrice des ressources humaines ait envoyé un accusé de réception mentionnant une « demande administrative » ne saurait être suffisant puisqu'il n'est fait aucune mention des dispositions juridiques applicables sur lesquelles la définition de la nature de l'acte a été fondée » (TACE, sentence du 17 décembre 2019, recours n° 618/2019, Barbara Ubowska (II) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, paragraphe 47).

61. Si la requérante n'a pas réagi à la lettre du 28 juin 2019 du directeur des Ressources humaines qui accusait réception de son acte en qualité de demande administrative, elle a cependant remis en cause le courrier électronique ultérieur du 14 août de la Direction des ressources humaines, qui l'informait que son acte était traité comme une demande administrative. Elle l'a fait en évoquant dans son courrier électronique de réponse du 14 août 2019 un « malentendu » et en faisant valoir son droit à exercer le droit de réclamation administrative, conformément à la procédure applicable en vertu de l'article 59 du Statut du personnel. Le Tribunal n'a pas connaissance que la requérante ait reçu des éclaircissements supplémentaires de la Direction des ressources humaines à ce sujet. La présidente du Comité du personnel, qui était en copie dans les échanges de courriers électroniques susmentionnés, l'a au contraire assurée que son dossier était traité comme une demande administrative et qu'elle pourrait, le cas échéant, exercer son droit à une réclamation administrative contre la décision qui serait prise au sujet de cette demande. Cette communication, où la Direction des ressources humaines était en copie, est semble-t-il la dernière à avoir porté sur la question de la définition juridique correcte de l'acte introduit par la requérante. Par la suite, la requérante a agi comme cela lui avait été indiqué dans cet échange de courriers électroniques, en introduisant sa réclamation administrative le 5 septembre 2019 ; dans sa réponse à cette réclamation, le représentant de la Secrétaire Générale a invoqué le fait que la requérante n'avait pas introduit de réclamation administrative dans un délai de 30 jours à compter de la décision du 7 juin 2019.

62. Le Tribunal constate que les agents d'une organisation internationale jouissent d'un droit à l'information et que ce droit est inhérent à l'obligation de loyauté et de bonne foi qui régit leur relation avec l'organisation internationale qui les emploie (TAOIT, jugement n° 946, Fernandez-Caballero c. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)). Selon la jurisprudence, « une organisation, en vertu de son devoir de sollicitude à l'égard de ses agents, est tenue de dissiper l'erreur dans laquelle se trouve un de ses agents pour l'exercice d'un droit, pour autant que cela permette à l'agent d'agir de façon utile. S'il en est encore temps, il lui appartient d'indiquer à l'agent les voies de recours » (TAOIT, jugement n° 2345, E.K. c. UNESCO, paragraphe 1c).

63. En l'espèce, le Tribunal constate que le délai de 30 jours prévu pour l'introduction d'une réclamation administrative n'avait pas encore expiré le 28 juin 2019, lorsque l'Organisation a décidé d'accuser réception de l'acte introduit par la requérante le 27 juin et de le traiter comme une demande administrative. Le Tribunal considère qu'à ce moment, et compte tenu des indications qui figuraient dans les observations écrites de la requérante (voir plus haut le paragraphe 54), non seulement l'Organisation a qualifié à tort l'acte de la requérante de demande administrative, mais, ayant pris cette décision, elle n'a pas correctement conseillé la requérante sur les formalités procédurales qu'elle estimait que la requérante devait accomplir pour pouvoir préserver son droit à une réclamation administrative et, en définitive, à une voie de recours juridictionnelle contre la décision litigieuse.

64. Le Tribunal est d'avis que, même à supposer que l'intitulé de l'acte de la requérante du 27 juin 2019 ait pu mettre en doute la nature juridique de cet acte, le traitement diligent de son dossier par l'Organisation aurait permis à la requérante d'introduire sa réclamation dans le délai prescrit.

65. Par voie de conséquence, la requérante n'a pas introduit de recours dans les délais contre la décision implicite de rejet de sa réclamation administrative du 27 juin 2019 et la réclamation administrative qu'elle a ensuite introduite le 5 septembre 2019 devrait être déclarée irrecevable.

Une telle décision ne serait cependant pas compatible avec les exigences de bonne foi que les parties et le Tribunal doivent respecter.

66. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal, agissant en vertu de l'article 60, paragraphe 3, du Statut du personnel, considère que les circonstances susmentionnées constituent des motifs suffisants pour déclarer recevable la deuxième réclamation administrative introduite par la requérante après l'expiration des délais applicables. En conséquence, le moyen d'irrecevabilité soulevé par la Secrétaire Générale pour introduction hors délai de la réclamation administrative, et donc du recours, est défaillant et doit être rejeté.

67. Quant au deuxième moyen d'irrecevabilité, le Tribunal constate que la réclamation administrative de la requérante du 5 septembre 2019 soulève la question de la partialité de la Commission des nominations. L'objection avancée par la Secrétaire Générale, selon laquelle la lettre de la requérante du 27 juin 2019 ne soulevait pas cette question et cette partie du recours doit être jugée irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes, est par conséquent sans objet et doit être rejetée.

B. Sur le fond

68. S'agissant des concours, la jurisprudence internationale présente une cohérence et considère que les autorités compétentes disposent d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer le déroulement et la gestion des concours, ainsi que l'appréciation des candidatures. Ce pouvoir discrétionnaire doit toutefois être contrebalancé par le respect scrupuleux des dispositions et principes applicables et n'est pas exempt de contrôle juridictionnel, dont le but est de vérifier si la décision contestée a été prise sans compétence pour le faire, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, se fonde sur une erreur de fait ou de droit, a méconnu un fait matériel, est l'expression d'un abus d'autorité ou si une conclusion manifestement erronée a été tirée des éléments de preuve (TACE, n° 172/93, Feriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général, décision du 25 mars 1994, paragraphe 31 ; voir également CJCE, affaire 40/86, George Kolivas c. Commission [1987], paragraphe 11). Le Tribunal exercera par conséquent dans des affaires comme la présente son pouvoir de contrôle avec une prudence particulière, puisqu'il n'a pas pour fonction de juger les candidats à leur mérite, mais de laisser à l'Organisation la pleine compétence de son choix.

69. Cela dit, tout candidat qui postule à un poste à pourvoir par un processus de sélection a le droit de voir sa candidature examinée de bonne foi et dans le respect des principes fondamentaux d'une concurrence équitable et transparente. C'est un droit dont tout candidat doit avoir la jouissance, quelles que soient ses chances de succès (TAOIT, jugements 1077, paragraphe 4, 1497, paragraphe 5(b), et 1549, paragraphe 9). En conséquence, selon une jurisprudence établie, le jury de concours est tenu de veiller à ce que ses évaluations de tous les candidats examinés soient faites dans des conditions d'égalité et d'objectivité (arrêt Pantoulis c. Commission, T 290/03, UE:T:2005:316, paragraphe 90).

70. Bien que, selon les dispositions applicables, la recommandation de la Commission des nominations ne lie pas la Secrétaire Générale, la jurisprudence susmentionnée peut toujours être appliquée en l'espèce. En effet, l'obligation d'agir avec impartialité incombe non seulement à l'autorité compétente qui prend la décision finale, mais aussi aux organes chargés d'adresser une recommandation à cette autorité. La jurisprudence en question prend en compte l'influence que ces organes peuvent exercer sur la décision finale (TAOIT, jugements 4234, considérant 3, 2667, considérant 5, et 3958, considérant 11), tout en précisant que le degré d'impartialité exigé

des membres de ces organes est proportionnel à la fonction qu'ils exercent (TACE, sentence n° 346/2005 Carlos BENDITO (III) c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, 19 mai 2006).

71. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal considère qu'il appartenait à l'Administration, conformément aux principes d'égalité de traitement et d'impartialité précités, de veiller à ce que la phase de la procédure de sélection qui se déroule devant la Commission des nominations soit correctement organisée, de manière à ce que l'ensemble des membres du jury présentent l'indépendance nécessaire pour écarter tout doute au sujet de leur objectivité (arrêt CG/BEI, UE:F:2014:187, paragraphe 61).

72. Le Tribunal constate à cet égard que ces principes sont applicables à la Commission des nominations et à la Direction des ressources humaines, dans l'exercice de ses compétences relatives à l'organisation du processus de sélection, indépendamment de l'existence dans les dispositions applicables d'une disposition expresse à cet effet. Le Tribunal n'est pas convaincu à ce sujet par la position adoptée par la Secrétaire Générale, selon laquelle la question est expressément traitée dans la réglementation actuelle de l'Organisation, à savoir l'article 36 du Statut du personnel et l'article 13 de la Charte d'éthique professionnelle. Le Tribunal observe à ce sujet que ces dispositions régissent la conduite de chaque agent et ne sont pas, en soi, conçues pour réglementer le fonctionnement d'organes collégiaux comme la Commission des nominations.

73. S'agissant des éléments de preuve sur lesquels le Tribunal peut s'appuyer pour apprécier cette impartialité, la charge de la preuve des irrégularités alléguées dans la procédure de sélection pèse sur la requérante (TACE, recours n° 554/2014, sentence du 17 mars 2015, Petrashenko c/ Secrétaire Général, paragraphe 41). Plus précisément, la charge de la preuve de la partialité pèse sur la requérante. Conformément à une jurisprudence constante, les éléments de preuve présentés à l'appui de cette allégation doivent être d'une qualité et d'une valeur suffisantes pour convaincre le Tribunal (TAOIT, jugement 2472, paragraphe 9). Considérant que la partialité est souvent dissimulée et que les preuves directes à l'appui de son allégation peuvent ne pas être disponibles, la preuve peut reposer sur des déductions tirées des circonstances. Les déductions raisonnables ne peuvent cependant pas se fonder sur des soupçons ou des allégations non étayées et doivent découler de faits connus (TAOIT, jugement 3380).

74. En l'espèce, il ressort des éléments de preuve versés au dossier que la requérante était partie à un conflit avec son supérieur immédiat (N+1) lorsqu'elle travaillait en qualité de responsable de projet au sein de l'Unité de lutte contre la criminalité économique du Service de lutte contre la criminalité en 2013 et 2014. Il n'est pas contesté que l'un des membres de la Commission des nominations qui a interrogé la requérante et qui était chef de service au moment des faits, M. K., était informé de ce conflit et est intervenu pour le régler en adoptant un certain nombre de mesures en sa qualité de manager et de supérieur hiérarchique à la fois de la requérante et de son N+1. Il est également confirmé que le conflit en question a conduit à l'ouverture d'une procédure de médiation entre la requérante et son N+1 et à un accord d'accompagnement sous la coordination de la Directions des ressources humaines.

75. Lorsqu'elles évoquent ces faits, les parties sont en désaccord sur la manière de qualifier la position de M. K. à l'égard de ce conflit. La requérante affirme que M. K. était directement impliqué dans ce conflit auquel il était partie. La Secrétaire Générale considère que M. K. a uniquement agi en qualité d'intermédiaire entre la requérante et son supérieur hiérarchique immédiat, ce qui était parfaitement conforme à ses fonctions de senior manager et de chef de

service à l'époque. Le Tribunal considère cependant que la question dont il est saisi consiste à déterminer si l'implication de M. K. dans le litige, quelle que soit sa qualification, était de nature à remettre en cause sa capacité à siéger au jury sans donner une apparence de partialité.

76. Le Tribunal note que M. K. lui-même indique avoir soulevé auprès des autres membres de la Commission des nominations le conflit qui concernait la requérante et en avoir discuté avec eux, bien qu'il précise l'avoir fait « uniquement après que le jury était parvenu à ses conclusions à partir de la prestation des candidats lors de l'entretien », car il estimait que « la prestation lors d'un entretien et un conflit sur le lieu de travail sont deux choses distinctes ». Le Tribunal observe cependant que, à partir du moment où les informations relatives au conflit qui concernait la requérante ont été portées à l'attention des autres membres de la Commission par M. K., la Commission avait toute latitude pour tenir compte de ces informations afin d'apprécier la candidature de la requérante et de décider s'il y avait lieu ou non de l'inscrire sur la liste de réserve. En tout état de cause, il ne peut être présumé que ces informations, une fois divulguées, n'ont pas eu d'influence sur le processus décisionnel du jury au détriment de la requérante. En outre, si ces informations n'avaient pas été pertinentes pour l'objet de la procédure qui se déroulait devant le jury, elles n'auraient pas du tout dû être mentionnées.

77. En cas de doute, le Tribunal doit vérifier si la procédure suivie devant la Commission des nominations présentait des garanties suffisantes pour écarter tout doute légitime au sujet du fonctionnement impartial de cet organe.

78. Le Tribunal note à cet égard qu'en vertu des dispositions applicables, la procédure suivie devant la Commission des nominations pour le concours auquel la requérante prenait part ne permettait pas de prévoir de mesures particulières destinées à régler les situations dans lesquelles la question d'un manque d'impartialité d'un membre de la Commission aurait pu se poser, et ce pour les raisons suivantes.

79. Premièrement, les dispositions en question ne faisaient pas obligation à un membre de la Commission de se récuser s'il existait un motif légitime de craindre un manque d'impartialité de sa part. Le Tribunal observe qu'un principe général veut qu'un agent amené à prendre une décision qui a des conséquences sur les droits ou les obligations d'autres personnes qui relèvent de sa compétence doit se désister lorsque son impartialité peut être mise en cause pour des motifs raisonnables (TAOIT, jugement 4240). Bien qu'en vertu de ce principe général du droit M. K. aurait pu refuser de s'occuper de cette question, le Tribunal note qu'il n'a soulevé aucune objection à sa nomination en qualité de membre du jury, qu'il a eu un entretien avec la candidate et qu'il a pris part à la décision qui consistait à déterminer si elle réunissait les conditions requises pour figurer sur la liste de réserve.

80. Deuxièmement, comme l'a souligné le Comité consultatif dans son avis du 4 mars 2020, la requérante ne connaissait pas à l'avance l'identité des membres de la Commission des nominations ; d'une part, elle n'aurait pu exprimer avant l'entretien ses craintes au sujet de l'attitude et des opinions de M. K. à son égard et, d'autre part, on ne pouvait raisonnablement attendre d'elle qu'elle fasse part de ces préoccupations lors de son entretien.

81. Troisièmement, le Tribunal constate que la Direction des ressources humaines, lorsqu'elle a organisé le concours auquel la requérante a pris part, n'a mis en place aucun dispositif conçu pour prévenir tout risque de partialité ou de parti pris de la part des membres du jury, par exemple en les invitant à déclarer toute situation personnelle qui pouvait objectivement justifier la mise en doute de l'impartialité de la Commission.

82. Enfin, le Tribunal estime que lorsque la question de l'impartialité se pose à l'égard d'une personne qui fait partie d'un organe collégial comme la Commission des nominations, compte tenu de la confidentialité des délibérations de la Commission, il peut s'avérer impossible de déterminer l'influence réelle exercée par une personne dans la prise de décision, ce qui laisse planer un doute réel sur l'impartialité de la Commission (voit mutatis mutandis, Cour européenne des droits de l'homme, *Morice c. France* [GC], paragraphe 89 ; *Otegi Mondragon c. Espagne*, paragraphe 67 ; *Škrlić c. Croatie*, paragraphe 46 ; *Sigríður Elín Sigfúsdóttir c. Islande*, paragraphe 57).

83. Le Tribunal note par ailleurs que, dans son avis du 4 mars 2020, le Comité consultatif du contentieux a conclu que le Conseil de l'Europe n'avait pas suffisamment réglementé la procédure de nominations et que, par conséquent, cette procédure n'offrait pas aux candidats des garanties suffisantes pour les protéger contre l'absence d'impartialité de la Commission des nominations. Selon le Comité, « ces garanties auraient très probablement permis de remédier aux préoccupations relatives à l'impartialité de la Commission des nominations avant que l'entretien de la réclamante n'ait lieu ».

84. Considérant que même le plus léger doute en matière d'impartialité peut suffire à compromettre la légalité d'une décision, le Tribunal estime que le fait même que des circonstances aient pu justifier le désistement de M. K. a compromis l'apparence d'un processus de recrutement équitable. En conséquence, il conclut qu'en l'espèce la recommandation de la Commission des nominations de ne pas inscrire la requérante sur la liste de réserve et, par voie de conséquence, la décision prise par la Secrétaire Générale de suivre la recommandation de la Commission ne semblent pas avoir été prises de manière impartiale pour éviter toute suspicion de parti pris. C'est la raison pour laquelle cette décision doit être annulée.

85. S'agissant de la demande de la requérante visant à ce que le Tribunal prononce la réparation intégrale et lui donne la possibilité de passer un entretien avec un jury dont les membres ne présentent pas d'antécédent de conflit avec elle et qui sont donc pleinement en mesure de faire preuve d'emblée d'impartialité ou, à défaut, de réparer le préjudice subi en l'inscrivant sur la liste de réserve, étant donné qu'elle est agente de longue date et présente de nombreuses années d'expérience, y compris au sein de MONEYVAL, et un bon dossier professionnel, le Tribunal rappelle qu'en vertu de l'article 60 du Statut du personnel il est uniquement habilité à annuler l'acte litigieux.

86. En vertu de l'article 60, paragraphe 6, du Statut du personnel, il incombe à la Secrétaire Générale d'exécuter les sentences du Tribunal. En temps utile, la Secrétaire Générale décidera de donner effet à cette sentence en déterminant les mesures à adopter à l'égard de la requérante. Cela étant, le Tribunal estime néanmoins nécessaire de rappeler la jurisprudence administrative internationale en la matière, en vertu de laquelle le principe de l'autorité de la chose jugée oblige l'Organisation « non seulement non seulement de ne prendre aucune disposition qui serait en contradiction avec la chose jugée, mais aussi et surtout de prendre toutes les mesures qu'implique la chose jugée » (TAOIT, jugement n° 553 du 30 mars 1983 et jugement n° 1338 du 13 juillet 1994). Selon cette jurisprudence, « pour se conformer à l'arrêt d'annulation et lui donner pleine exécution, l'institution dont émane l'acte annulé est tenue de respecter non seulement le dispositif de l'arrêt, mais également les motifs qui ont amené à celui-ci et qui en constituent le soutien nécessaire, en ce sens qu'ils sont indispensables pour déterminer le sens exact de ce qui a été jugé dans le dispositif. Ce sont, en effet, ces motifs qui, d'une part, identifient la disposition considérée comme illégale et, d'autre part, font apparaître les raisons

de l'illégalité constatée dans le dispositif et que l'institution concernée doit prendre en considération en remplaçant l'acte annulé » (Tribunal de la fonction publique, arrêt du 12 avril 2016 dans l'affaire F-98/15, CP c. Parlement européen). Si la requérante estime que la manière dont la Secrétaire Générale donne effet à cette décision lui est préjudiciable, elle pourra recourir aux moyens juridictionnels dont elle dispose et contester cette manière, comme l'ont fait d'autres requérants dans d'autres contentieux (TACE, recours n^{os} 486-489/2011, 491/2011, 498-500/2011, 500/2011 et 502/2011 – Ūmit KILINC et autres c/ Secrétaire Général, sentence du 20 avril 2012, paragraphe 85).

87. Cette conclusion étant établie, le Tribunal n'a pas à examiner les autres moyens de recours relatifs à l'appréciation par la Commission des nominations de la prestation de la requérante lors de son entretien et de sa situation d'agente au service de l'Organisation depuis 14 ans sous contrats temporaires et à durée déterminée.

88. Comme la requérante n'a pas demandé le remboursement des frais et dépens de la présente procédure, le Tribunal ne voit pas la nécessité de statuer sur cette question.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Rejette les moyens d'irrecevabilité de la Secrétaire Générale ;

Déclare le recours fondé et annule la décision litigieuse.

Adoptée par le Tribunal par vidéoconférence le 26 janvier 2021 et rendue par écrit le 12 février 2021 selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du
Tribunal Administratif

C. OLSEN

La Présidente du
Tribunal Administratif

N. VAJIĆ