

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 669/2020
(M. R. 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
M. Dmytro TRETAKOV, Greffier Suppléant,

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

PROCÉDURE

1. Le requérant, M. R. a introduit son recours le 24 juillet 2020. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 669/2020.
2. Le 21 août 2020, le requérant a présenté un mémoire ampliatif.
3. Le 24 septembre 2020, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant le recours.
4. Le 11 décembre 2020, le requérant a déposé un mémoire en réplique.
5. Le 29 mars 2021, l'audience dans le présent recours, qui devait avoir lieu le même jour, a été annulée à la demande du requérant et par décision du Tribunal. En accord avec les parties, le Tribunal a décidé de remplacer l'audience par un échange d'exposés écrits.
6. Le 6 avril 2021, les parties ont présenté les textes écrits de la plaidoirie.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPECE

7. Le requérant est un agent permanent de l'Organisation depuis 2004. Il occupe un poste de grade C2 au Greffe de la Cour Européenne des Droits de l'Homme.

8. À la suite de la parution de l'avis de vacance n° 069/2019, le requérant a déposé sa candidature à la compétition interne organisée afin de pourvoir le poste d'assistant/e support systèmes de grade B3 au sein de la Direction des Technologies de l'Information (ci-après « DIT »).

9. Le 3 décembre 2019, la Direction des Ressources humaines (ci-après « DRH ») a informé le requérant, par courriel, que dans le cadre de la présélection des candidat/es, sa candidature n'avait pas été retenue pour un entretien. Selon le requérant, le seul autre candidat en compétition pour ce poste a reçu un courriel similaire. Le requérant a demandé des explications mais sa demande demeura sans réponse.

10. Le 10 décembre 2019, la DRH a signalé au requérant que le courriel en date du 3 décembre lui notifiant le rejet de sa candidature comportait une erreur. La partie pertinente du courriel se lit comme suit :

« Suite à une erreur qui s'est glissée dans le courriel (...) dans lequel vous avez été informé du fait qu'une liste a été établie et que vous n'avez pas été shortlisté, j'ai le plaisir de vous informer qu'après nouvel examen de votre candidature, la DRH a demandé au service concerné de bien vouloir procéder aux entretiens de tous les candidats.

Vous serez bientôt contacté par le service afin d'organiser une date pour cet entretien. »

11. Le 31 janvier 2020, l'entretien entre les représentants du service recruteur et le requérant a eu lieu.

12. Le 31 mars 2020, la DRH a adressé au requérant un courriel, l'informant que sa candidature n'avait pas été retenue faute de compétences techniques suffisantes par rapport au niveau attendu pour le poste auquel il avait soumis sa candidature.

13. La DRH a précisé, par un courriel adressé au requérant en date du 1^{er} avril 2020, qu'au vu de la recommandation formulée par la Commission des nominations à l'issue de l'examen des candidatures, aucun candidat n'avait été retenu pour le poste en question.

14. Le 14 avril 2020, l'agente de la DRH en charge du concours a, à nouveau, contacté le requérant, lui indiquant qu'elle était tout à fait disposée à organiser, conjointement avec la DIT, un entretien afin de répondre à toutes ses questions concernant le rejet de sa candidature.

15. Le requérant a introduit, le 27 avril 2020, une réclamation administrative auprès de la Secrétaire Générale, à l'encontre de la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste d'assistant/e système.

16. Le 28 mai 2020, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation administrative du requérant.

17. Le 9 juin 2020, le requérant a reçu un « feedback » de la DRH et de la DIT visant à répondre à ses questions concernant le rejet de sa candidature.

18. Le 24 juillet 2020, le requérant a introduit le présent recours à l'encontre du rejet de sa réclamation administrative.

II. DROIT PERTINENT

19. L'article 59, paragraphes 2 et 3, du Statut du Personnel relatif aux réclamations administratives dispose que :

« 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.

a. dans les trente jours à compter de la date de la publication de l'acte en cause, s'il s'agit d'une mesure de caractère général; ou

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

c. dans le cas où cet acte n'a été ni publié ni notifié, dans les trente jours à compter de la date à laquelle le réclamant ou la réclamante en aura eu connaissance ; ou

d. dans les trente jours à compter de la date de la décision implicite de rejet prévue au paragraphe 1.

Le/la Directeur/trice des ressources humaines accuse réception de la réclamation.

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

20. L'article 60, paragraphes 1 et 2, du Statut du Personnel dispose quant à lui que :

« 1. En cas de rejet explicite, total ou partiel, ou de rejet implicite de la réclamation visée à l'Article 59, le réclamant ou la réclamante peuvent introduire un recours devant le Tribunal Administratif institué par le Comité des Ministres.

2. Le Tribunal Administratif, après avoir établi les faits, statue en droit. Dans les litiges de caractère pécuniaire, il a une compétence de pleine juridiction. Dans les autres litiges, il peut annuler l'acte contesté. Il peut également condamner le Conseil à verser une indemnité au requérant ou à la requérante en réparation du dommage résultant de l'acte contesté. »

21. L'Annexe II au Statut du Personnel est intitulée « Règlement sur les nominations ».

22. L'article 12 du Règlement sur les nominations précise les fonctions du Directeur ou de la Directrice des Ressources humaines concernant le recrutement, les mutations et les promotions :

« Le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines est chargé(e) de gérer les procédures de recrutement et de compétition interne, de veiller à ce que le processus de sélection soit approprié et corresponde aux besoins de l'Organisation et de prendre les décisions voulues à cet égard. Lorsqu'un emploi est à pourvoir dans une grande entité administrative spécifique, le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines travaille en étroite coopération avec celle-ci. »

23. L'article 13 du Règlement sur les nominations décrit les fonctions de la Commission des nominations concernant le recrutement et les promotions au Conseil de l'Europe :

« Au terme d'une procédure de recrutement ou d'une compétition interne susceptible d'aboutir à la promotion d'un agent ou d'une agente, la Commission évalue la procédure et soumet une recommandation au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale en fonction de tous les éléments d'appréciation dont elle dispose. Lorsque plusieurs candidats figurent dans cette recommandation, ils sont classés par ordre de mérite. »

24. L'article 9 paragraphe 3 du Règlement sur les nominations décrit le processus d'adoption des avis ou recommandations formulés à l'intention du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale par la Commission des nominations :

« 3. Les avis ou recommandations formulés à l'intention du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale par la Commission seront dûment motivés, signés par toutes les personnes ayant participé aux délibérations et, le cas échéant, accompagnés de leur opinion dissidente. »

25. Le processus d'examen des candidatures qui est du ressort de la Commission des nominations est décrit à l'article 7, paragraphe 6, de l'Arrêté N°1355 d'application du Règlement sur les nominations comme suit :

« 6. Dans les cas relevant de la Commission des nominations (...), les documents suivants fournissant des informations sur les compétences et la performance des candidats présélectionnés sont communiqués aux membres de la Commission :

- a. la candidature de l'agent/e ;
- b. un curriculum vitæ établi par le/la candidat/e sur le formulaire fourni par la Direction des ressources humaines ;
- c. le dernier rapport d'appréciation du/de la candidat/e ; il/elle peut soumettre les trois derniers rapports d'appréciation à la Commission, ainsi que le dernier formulaire de fixation d'objectifs, en particulier si celui-ci fait état d'une modification des tâches à exécuter depuis l'établissement du dernier rapport d'appréciation ;

(...) »

EN DROIT

26. Le requérant demande l'annulation de la décision de la Secrétaire Générale de ne pas retenir sa candidature pour le poste d'assistant support systèmes dans le cadre de l'avis de vacance n° 069/2019.

27. Le requérant demande ensuite que lui soient communiquées par écrit les raisons qui ont motivé la décision de rejet de sa candidature et il propose la tenue d'un nouveau concours interne incluant une épreuve écrite et une épreuve orale « dans un cadre neutre et objectif ».

28. De son côté, la partie défenderesse demande que le Tribunal déclare le recours N°669/2020 partiellement irrecevable et mal fondé et le rejette dans son intégralité.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. Sur la recevabilité

29. En premier lieu, la Secrétaire Générale observe que la demande du requérant de lui communiquer par écrit les raisons qui ont motivé la décision de rejet de sa candidature et sa proposition de réorganisation d'un concours interne ne relèvent pas de la compétence du Tribunal, qui, en dehors des cas de litiges de caractère pécuniaire, dispose uniquement du pouvoir d'annuler l'acte contesté. En l'espèce, le litige n'est pas d'ordre pécuniaire. Dès lors, le Tribunal a seulement le pouvoir d'annuler l'acte contesté, à savoir la décision de rejeter la candidature du requérant au

poste d'assistant support systèmes. Les autres demandes du requérant ne sauraient faire l'objet d'une injonction de ce dernier à l'égard de la Secrétaire Générale dans le présent recours et doivent être déclarées irrecevables.

30. La Secrétaire Générale note également que, conformément à l'article 59, paragraphe 2 du Statut du personnel, pour saisir la Secrétaire Générale d'une réclamation, l'agent/e doit justifier « d'un intérêt direct et actuel » à agir. Par définition, l'intérêt à agir implique que l'agent/e puisse obtenir une décision lui permettant d'atteindre un certain avantage. Or, concernant la demande du requérant d'obtenir par écrit les motifs pour lesquels sa candidature n'a pas été retenue, force est de constater que cet intérêt fait défaut.

31. La Secrétaire Générale rappelle que l'agente de la DRH en charge de la compétition en cause a adressé au requérant, le 31 mai 2020, un courriel par lequel elle l'informait que sa candidature n'avait pas été retenue faute de compétences techniques suffisantes par rapport au niveau attendu pour le poste en question. Dès lors, le requérant a déjà obtenu ce qu'il réclame puisque les raisons du rejet de sa candidature lui ont été communiquées par écrit le 31 mai 2020. De plus, le requérant a bénéficié d'un entretien de feedback avec la DRH et la DIT le 9 juin 2020 durant lequel il a été informé de façon précise et complète des raisons pour lesquelles sa candidature n'avait pas été retenue.

32. La Secrétaire Générale conclut que le requérant, ayant été informé de façon exhaustive, à la fois à l'oral et par écrit, des motifs pour lesquels sa candidature n'avait pas été retenue, la demande d'obtenir la communication de ces motifs est sans objet et cette partie de recours est également irrecevable à ce titre.

33. Le requérant, quant à lui, persiste à dire qu'il n'a jamais reçu une réponse exhaustive concernant les raisons du rejet de sa candidature.

B. Sur le bien-fondé

34. Le requérant estime qu'il possède l'ensemble des compétences et qualifications nécessaires pour le poste d'assistant/e support systèmes et que sa candidature a été injustement rejetée.

35. Le requérant note qu'il n'a jamais reçu de réponse à sa demande d'explications sur les raisons pour lesquelles, dans un premier temps (voir plus haut le paragraphe 9), sa candidature n'a pas été retenue au stade de la présélection. Le courriel qu'il a ensuite reçu le 10 décembre 2019 a parlé d'une erreur « qui s'est glissée dans le courriel [précédent] » et l'autre candidat a reçu un courriel similaire. Le requérant allègue que cette situation a entraîné la perte de beaucoup de temps, d'énergie, de confiance et de sérénité, nécessaires pour se préparer à un concours.

36. Le requérant dénonce le manque total de transparence, dans son cas, depuis le début jusqu'à la fin de la procédure qui montre une volonté manifeste de recourir à un concours externe.

37. La Secrétaire Générale note que, en ce qui concerne la compétition interne en question, seuls deux agents se sont portés candidats : le requérant et une autre candidate. Tous deux ont initialement reçu un email de la DRH leur expliquant qu'une liste de candidats remplissant le mieux les critères de l'avis de vacance avaient été établie et que leur candidature n'avait pas été retenue. Or, cet email avait été envoyé par erreur, puisqu'il n'y avait pas d'autre candidat présélectionné, les seuls candidats à ce concours étant le requérant et la seconde candidate. Cette erreur a été rectifiée et les deux candidats ont finalement été invités à un entretien.

38. Il ressort du procès-verbal établi par la Commission des nominations qu'elle s'est livrée, conformément au rôle qui lui est dévolu, à un examen approfondi des deux candidatures, dont celle du requérant, au regard des exigences du poste à pourvoir.

39. Des questions ont été posées au requérant afin d'évaluer ses compétences et ses connaissances pour le poste en question. Ainsi, lors de l'entretien, des questions de nature technique et professionnelle ont été posées, tout comme des questions relatives aux compétences indispensables attendues, telles que le souci de la qualité, l'analyse et la résolution des problèmes, la planification et l'organisation du travail et la capacité à travailler en équipe et à coopérer. Bien que le requérant ait fait preuve de motivation et de détermination pendant son entretien, il n'a pas démontré qu'il possédait l'expertise technique et professionnelle requise pour le poste d'assistant/e support systèmes.

40. À la suite des entretiens, la Commission des nominations a procédé à l'examen des candidatures au regard des exigences du poste à pourvoir. Pour ce faire, elle s'est basée sur l'évaluation des performances des candidats lors des entretiens, leur formulaire de candidature, leur curriculum vitae et leur dernier rapport d'appréciation. En ce qui concerne le requérant, la Commission des nominations a décidé de ne pas recommander sa nomination à ce poste après avoir relevé que les compétences du requérant étaient insuffisantes au vu du niveau exigé pour le poste en question.

41. Finalement, la Commission des nominations a décidé, à l'unanimité, de ne recommander aucun candidat pour le poste d'assistant/e support systèmes, au motif qu'aucun des candidats à la compétition interne n'avait démontré avoir les compétences nécessaires pour le poste en question. En conséquence, aucun candidat n'a été nommé.

42. La Secrétaire Générale rappelle la jurisprudence du Tribunal selon laquelle en matière de gestion du personnel, et plus particulièrement en matière de promotion, la Secrétaire Générale est investie du pouvoir de nomination et dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Dans l'exercice de ce pouvoir, elle est qualifiée pour connaître et apprécier les nécessités de service et les aptitudes professionnelles des agents. Les décisions relevant d'un pouvoir discrétionnaire ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité, et ne peuvent être annulées que si elles ont été prises par un organe incompétent, 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 omettent de tenir compte de faits essentiels, sont entachées de détournement de pouvoir ou tirent du dossier des conclusions manifestement erronées (voir TACE, recours N° 226/1996, Zimmermann c/ Secrétaire Général, [sentence du 24 avril 1997](#), paragraphe 37).

43. Selon la Secrétaire Générale, la Commission des nominations a procédé à l'évaluation des compétences et qualifications des candidats au regard des exigences du poste à pourvoir. Or, l'examen des candidatures et les entretiens effectués ont démontré qu'aucun candidat n'avait les compétences nécessaires pour le poste d'assistant/e support systèmes. C'est précisément sur cette base que la Commission des nominations a formulé sa recommandation, et la décision de la Secrétaire Générale de rejeter la candidature du requérant à ce poste était donc parfaitement fondée.

44. La Secrétaire Générale considère que la candidature du requérant a été examinée dans le respect de la transparence, de la bonne foi et des principes assurant une concurrence loyale entre les candidats.

45. De plus, il convient de constater que les raisons ayant motivé la décision de ne pas retenir la candidature du requérant lui ont bien été communiquées, de façon précise et exhaustive, à la fois par écrit et à l'oral.

46. D'abord, par un email du 31 mars 2020, l'agente de la DRH en charge de cette compétition a informé le requérant que sa candidature n'avait pas été retenue faute de compétences techniques suffisantes par rapport au niveau attendu pour le poste en question.

47. Ensuite, les motifs pour lesquels la candidature du requérant n'avait pas été retenue ont été réitérés dans le cadre de la réponse à sa réclamation administrative du 28 mai 2020.

48. Enfin, le requérant a bénéficié d'un entretien de feedback le 9 juin 2020 avec des représentants de la DIT et la DRH dans le but de lui fournir des explications supplémentaires et détaillées au sujet du rejet de sa candidature. Au cours de cet entretien, les représentants de la DIT et de la DRH ont non seulement rappelé au requérant les raisons pour lesquelles sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste en question mais ils ont aussi repris les compétences essentielles du poste, point par point, afin de lui expliquer en quoi son profil ne correspondait pas au profil recherché.

49. La Secrétaire Générale conclut que l'Organisation a respecté son devoir de sollicitude à l'égard du requérant durant l'intégralité de la procédure, non seulement en respectant le devoir de motivation qui lui incombait dans le cadre du rejet de sa candidature, mais également en s'assurant qu'il puisse bénéficier d'explications pertinentes concernant cette décision. Dès lors, le requérant n'est aucunement fondé à affirmer que les questions qu'il a adressées à la DRH au sujet du rejet de sa candidature sont restées sans réponse.

50. Selon la Secrétaire Générale, il ressort de l'ensemble de ces considérations que la procédure de nomination a été parfaitement respectée en l'espèce et que la décision de ne pas retenir la candidature du requérant était fondée. Rien ne justifie de faire droit à la demande du requérant visant à l'annulation de cette décision.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. La recevabilité

51. En ce qui concerne la demande du requérant que lui soient communiquées par écrit les raisons ayant motivé la décision de rejet de sa candidature et sa proposition de réorganisation d'un concours interne, le Tribunal rappelle qu'il ne dispose pas d'un pouvoir d'injonction qui l'habiliterait à se prononcer sur ces demandes. Le Tribunal considère aussi que le requérant a reçu des informations exhaustives sur les raisons du rejet de sa candidature, par écrit et à l'oral (voir paragraphes 45-49), et note que ces informations ont été réitérées au cours du présent contentieux. La demande du requérant visant la communication des raisons du rejet de sa candidature doit donc être considérée sans objet, et, partant, sa demande doit être déclarée irrecevable.

B. Le bien-fondé du recours

52. Le requérant conteste le bien-fondé de la procédure de sélection qui a abouti au rejet de sa candidature à la suite de l'examen de sa candidature par la Commission des nominations.

53. À cet égard, le Tribunal considère que, 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, recours N° 172/93, Feriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général, [sentence du 25 mars 1994](#), paragraphe 31; voir également Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), affaire 40/86, [Georges Kolivas c. Commission des Communautés européennes](#) [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'autorité chargée de la sélection l'entière responsabilité de son choix (voir, par exemple, le [jugement n° 1077](#) rendu par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT) en l'affaire *Barahona c. Organisation panaméricaine de la santé (OPS)*, 29 janvier 1991, paragraphe 4).

54. En l'espèce, la Commission des nominations a procédé à l'évaluation des compétences et qualifications des candidats au regard des exigences du poste à pourvoir. La Commission des nominations a conclu que le requérant n'avait pas les compétences nécessaires pour le poste d'assistant/e support systèmes. Sur cette base, la Commission des nominations a formulé sa recommandation.

55. Le Tribunal note que le requérant n'est pas d'accord avec les conclusions de la Commission en faisant valoir qu'il possède les compétences nécessaires pour occuper ledit poste. Il n'allègue pas que l'entretien a été mené de façon irrégulière, mais il conteste plutôt l'évaluation par la Commission de sa performance au cours de l'entretien.

56. Le Tribunal a indiqué « qu'en matière d'appréciation de qualifications objectives, l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'autorité chargée de leur appréciation est bien évidemment moins étendue qu'en matière d'appréciation de qualifications subjectives » (TACE, recours N°s 216/1996, 218/1996 et 221/1996, Palmieri (III, IV et V), [sentence du 27 janvier 1997](#), par. 43).

57. Or, dans les éléments à disposition du Tribunal, rien ne montre que la Commission des nominations n'ait pas respecté les exigences de l'avis de vacance et les principes fixés par le Tribunal et que son appréciation ait été arbitraire. Rien non plus ne permet de conclure que la Commission des nominations ait tiré des conclusions manifestement erronées ni qu'elle se soit livrée à une appréciation arbitraire des qualifications du requérant.

58. Le Tribunal admet que l'« erreur » commise par la DRH au stade de la présélection des candidats (voir paragraphe 37 ci-dessus) témoigne d'une certaine négligence dans le déroulement de la procédure. Bien que le revirement de la DRH du 10 décembre 2019 ait été à l'avantage du requérant, ce changement soudain de décision a été pour le moins regrettable. De l'avis du Tribunal, il témoigne d'un manque de respect vis-à-vis du requérant qui pouvait, dans ces conditions, légitimement douter que sa candidature ait été examinée avec le sérieux et l'objectivité requis.

59. Le Tribunal note à ce sujet que la nature exacte de l'« erreur » reconnue par la DRH le 10 décembre 2019 n'a pas été expliquée au requérant et que les pièces du dossier ne permettent pas d'établir avec certitude s'il s'agissait d'une erreur purement matérielle ou d'une erreur d'évaluation. Dans l'un comme dans l'autre cas, le requérant aurait pu être rassuré quant au fait qu'il ne faisait pas de doute que sa candidature répondait aux exigences de l'avis de vacance. À défaut d'avoir rassuré le requérant sur ce plan, il est compréhensible que le requérant ait abordé son entretien avec une certaine anxiété (voir paragraphe 35 ci-dessus). Le Tribunal estime que, par son comportement, l'Administration a sous-estimé, voire ignoré, l'impact que les messages contradictoires et confus envoyés pouvaient avoir sur le requérant, en mettant à mal sa confiance dans le processus.

60. Le Tribunal considère toutefois que cet incident de procédure ne constitue pas un vice susceptible d'entacher la régularité de la procédure.

61. Le Tribunal conclut par conséquent que le recours est non fondé pour autant qu'il concerne la contestation du rejet de la candidature du requérant.

III. CONCLUSION

62. Le Tribunal conclut que, dans la mesure où le recours vise l'annulation du rejet de la candidature du requérant, il est non fondé et doit être rejeté. Les autres demandes du requérant doivent être déclarées irrecevables.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours irrecevable pour autant qu'il concerne la demande du requérant visant la communication des raisons du rejet de sa candidature ;

Déclare le recours recevable pour autant qu'il concerne l'exclusion de la candidature du requérant ;

Le déclare, dans ces limites, non fondé ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal réuni en visioconférence, le 14 juin 2021, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 24 juin 2021, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal Administratif

La Présidente du
Tribunal Administratif

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ