

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours n° 719/2022
(Dmitry GURIN c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal administratif, composé de :

Nina VAJIĆ, Présidente,
Lenia SAMUEL,
Thomas LAKER, Juges,

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière
Dmytro TRETAKOV, Greffier suppléant,

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

PROCÉDURE

1. Le requérant, Dmitry Gurin, a déposé son recours le 31 mai 2022. Le recours a été enregistré le même jour sous le n° 719/2022.
2. Le 4 juillet 2022, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.
3. Le 29 juillet 2022, le requérant a présenté son mémoire en réplique.
4. L'audience publique de ce recours s'est tenue dans la salle d'audience du Tribunal administratif à Strasbourg le 27 octobre 2022. Le requérant a assuré lui-même sa défense. La Secrétaire Générale était représentée par Benno Kilian, chef du Service du Conseil juridique et du Contentieux, assisté de Sania Ivedi et de Nina Grange, toutes deux conseillères juridiques de ce service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. Le requérant est un ressortissant russe qui a postulé le 27 juin 2021 au concours externe n° e22/2021 pour le recrutement d'analystes juridiques/conseillers juridiques (grade A1/A2).

6. Le 23 novembre 2021, la Direction des ressources humaines (ci-après « DRH ») a informé le requérant qu'il avait été présélectionné pour participer le 7 décembre 2021 à la première phase de la procédure de recrutement, qui consistait en deux épreuves en ligne en rapport avec cet emploi.

7. Le 13 janvier 2022, le requérant a été informé par la DRH que, suite à l'examen organisé le 7 décembre 2021, il avait été admis à l'étape suivante de la procédure de recrutement, qui consistait également en deux épreuves en ligne, le 20 janvier 2022.

8. Par un courrier daté du 21 février 2022, la DRH a fait savoir au requérant que, suite à ses résultats aux examens écrits, il était invité à un entretien avec la Commission des nominations du Conseil de l'Europe, qui devait avoir lieu en ligne entre le 7 mars et le 7 avril 2022. La lettre précisait qu'environ une semaine avant l'entretien prévu, le requérant recevrait un courriel indiquant la date et l'heure exactes de l'entretien, la composition de la Commission des nominations et les détails techniques de sa connexion au système de vidéoconférence.

9. Le 16 mars 2022, lors de la 1428e réunion des Délégués, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, qui agissait en vertu de l'article 8 du Statut du Conseil de l'Europe, a adopté la Résolution [CM/Res\(2022\)2](#) sur la cessation de la qualité de membre de la Fédération de Russie du Conseil de l'Europe. En conséquence, la Fédération de Russie a cessé d'être un État membre du Conseil de l'Europe le 16 mars 2022. Cette décision a été suivie par l'adoption, le 23 mars 2022, lors de la 1429bis réunion des Délégués des Ministres, de la Résolution [CM/Res\(2022\)3](#) sur des conséquences juridiques et financières de la cessation de la qualité de membre du Conseil de l'Europe de la Fédération de Russie.

10. Par un courriel daté du 22 mars 2022, le chef de la Division du recrutement et de la gestion des emplois de la DRH a informé le requérant que, suite à la cessation de l'adhésion de la Fédération de Russie au Conseil de l'Europe, sa candidature ne réunissait plus les conditions requises et qu'elle y mettrait par conséquent fin. La partie pertinente du courriel est libellée comme suit :

« Le 16 mars 2022, la Fédération de Russie a cessé d'être un État membre du Conseil de l'Europe. En vertu du Statut du personnel du Conseil de l'Europe, les agents doivent être ressortissants d'un État membre du Conseil de l'Europe et jouir des droits civiques qui leur permettent d'être nommés à la fonction publique de cet État. Nous constatons que votre candidature indique que vous êtes uniquement titulaire de la nationalité russe. »

11. Le 28 mars 2022, le requérant a saisi la Secrétaire Générale d'une réclamation administrative contestant l'annulation de sa candidature à la procédure de recrutement externe n° e22/2021.

12. Par courriel du 29 mars 2022, le requérant a demandé à la DRH de reconsidérer la décision d'annulation de sa candidature compte tenu du fait que, comme il résidait légalement de manière continue en France depuis le 2 janvier 2016, il était en droit de demander la nationalité française. Dans son courriel, le requérant ajoutait :

« Je sais par ailleurs que certains candidats dont la candidature a été annulée pour les mêmes motifs que [la mienne], et dont la situation en matière de nationalité est identique à la mienne, ont été réintégrés en qualité de candidats. Je pense donc que [la] même approche devrait être appliquée à l'examen de nos candidatures et à la décision relative à notre statut. »

13. Le 30 mars 2022, le chef de la Division du recrutement et de la gestion des emplois de la DRH a répondu au requérant que les informations fournies dans son courriel du 29 mars 2022 ne permettaient pas de revenir sur la décision de mettre fin à sa candidature et de ne pas lui permettre de participer à l'entretien. La partie pertinente de la réponse est formulée comme suit :

« Quant aux candidats dont la participation au concours a été réexaminée, je tiens à souligner que ces décisions ont été prises en tenant compte du fait que la nationalité d'un autre État membre leur serait accordée automatiquement, de plein droit.

Votre situation diffère de la leur, puisque l'acquisition de la nationalité française par une procédure de naturalisation n'est pas un droit, elle n'est pas automatique et est soumise à l'appréciation de votre demande par les autorités françaises. La décision est prise de manière discrétionnaire par l'administration française, qui peut refuser la naturalisation même si les conditions en sont réunies. En outre, la procédure de naturalisation en France prend en moyenne plusieurs années à compter du dépôt de la demande.

Si nous mesurons pleinement votre déception de voir votre candidature rejetée, vous comprendrez que, conformément à la réglementation interne du Conseil de l'Europe, seules les candidatures qui satisfont aux critères de sélection à toutes les étapes de la procédure de recrutement peuvent être prises en compte. »

14. Le 27 avril 2022, la Secrétaire Générale a rejeté dans son intégralité la réclamation administrative du requérant au motif qu'elle était dépourvue de fondement.

15. Le 31 mai 2022, le requérant a déposé le présent recours contre le rejet de sa réclamation administrative, conformément à l'article 60 du Statut du personnel en vigueur à cette date.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

16. Les dispositions en vigueur pour l'introduction d'une réclamation administrative à l'époque des faits de la présente affaire étaient énoncées à l'article 59 du Statut du personnel¹. Ces dispositions étaient libellées 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. [...]

8. La procédure de réclamation instituée par le présent article est ouverte dans les mêmes conditions, mutatis mutandis : [...]

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

17. A l'époque des faits de l'espèce, les dispositions qui régissaient la procédure de recours devant le Tribunal administratif étaient énoncées à l'article 60, paragraphes 1 et 2, du Statut du personnel :

¹Le Statut du personnel applicable à l'époque des faits de l'espèce est celui qui avait été adopté par la [Résolution Res\(81\)20](#) du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 25 septembre 1981. Ce statut de 1981, assorti de modifications ultérieures, a été remplacé le 1er janvier 2023 par le nouveau Statut du personnel, adopté par la [Résolution CM/Res\(2021\)6](#) du Comité des ministres du Conseil de l'Europe du 22 septembre 2021. Toute référence au Statut du personnel dans le présent arrêt doit donc s'entendre comme une référence au Statut du personnel de 1981.

« 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. »

18. À l'époque des faits de l'espèce, la disposition qui fixait les conditions que les candidats devaient remplir pour pouvoir être nommés en qualité d'agent était l'article 14 du Statut du personnel. La première condition énumérée par cette disposition prévoyait que les candidats devaient :

« a. avoir la nationalité de l'un des Etats membres du Conseil et jouir, dans ce pays, des droits civiques permettant l'accès à la fonction publique nationale ».

19. La disposition interdisant toute discrimination entre les candidats qui était applicable à l'époque des faits de l'espèce était l'article 13 du Statut du personnel. Ses dispositions pertinentes étaient libellées comme suit :

« 1. Sous réserve des dispositions de l'article 14 du Statut du Personnel et de l'article 6 du Règlement sur les nominations (annexe II au Statut du Personnel) le recrutement se fera sans discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'origine raciale, ethnique ou sociale, la couleur, la nationalité, le handicap, l'âge, la situation maritale ou parentale, le sexe ou l'orientation sexuelle et les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

[...]

4. L'examen des candidatures prendra en premier lieu en considération les qualifications, l'expérience et les compétences. »

20. Les dispositions pertinentes du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du personnel) applicables à l'époque des faits de l'espèce étaient les suivantes :

- l'article 8, relatif à la recevabilité des candidatures :

« Les candidatures ne sont recevables que si elles respectent les conditions fixées dans l'avis de publication et que toutes les informations requises soient fournies. »

- l'article 12, sur le rôle et les attributions de la DRH dans le cadre de la procédure de recrutement externe :

« [l]e 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. [...] »

- l'article 15, sur les procédures de recrutement :

« 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. »

21. L'article 8, paragraphe 2, de l'arrêté n° 1355 du 12 mars 2014 établissant les procédures relatives à l'application du Règlement sur les nominations rappelait que² :

« La liste de présélection des candidats à inviter à participer à une procédure de recrutement est établie par le/la Directeur/trice des ressources humaines sur la base des critères indiqués dans l'avis de vacance. [...] ».

EN DROIT

22. Dans son recours, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 22 mars 2022, confirmée par la décision du 27 avril 2022 rejetant sa réclamation administrative, de mettre fin à sa candidature à l'avis de vacance e22/2021, pour le recrutement d'analystes juridiques/conseillers juridiques (A1/A2). Il demande en outre au Tribunal de rétablir sa qualité de candidat dans le cadre de cette procédure de recrutement et de lui permettre de participer à l'entretien.

23. Pour sa part, la Secrétaire Générale demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

1. Le requérant

24. Dans son premier moyen, le requérant avance plusieurs arguments qui visent à démontrer que l'Administration a mal interprété et/ou enfreint les dispositions applicables.

25. En premier lieu, le requérant indique qu'aux termes de l'article 15 du Règlement sur les nominations, le fait de vérifier qu'une candidature satisfait aux exigences du recrutement est « un acte immédiat, qui conduit à ce qu'elle soit présélectionnée ou non, et non un processus qui se poursuit tout au long de la procédure de recrutement ». Dès lors que sa candidature a été jugée au départ conforme aux critères requis, la décision d'y mettre fin est contraire aux dispositions applicables.

26. Le requérant soutient en outre que l'acte contesté méconnaît l'article 8 du Règlement sur les nominations, en vertu duquel l'avis de vacance est « le principal document qui fixe les

² L'arrêté n° 1355 du 12 mars 2014 a été abrogé avec l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2023, du nouveau Statut du personnel mentionné plus haut dans la note 1.

conditions à remplir pour pouvoir postuler à un concours donné ». Il rappelle à cet égard que l'avis de vacance n° e22/2021 exigeait que « tous les critères sur lesquels se fondera la sélection initiale (niveau de qualification, durée de l'expérience professionnelle) doivent avoir été respectés à la date de clôture de l'avis de vacance », ce qui a été le cas pour sa candidature.

27. En outre, selon le requérant, la décision de ne pas le convoquer à un entretien ne peut se fonder sur l'article 14 du Statut du personnel. En effet, cette disposition, qui concerne les conditions de recrutement, doit être interprétée de manière restrictive et ne fixe pas les critères auxquels un candidat doit satisfaire pour participer à un entretien ou à un examen écrit ou pour être inscrit sur une liste de réserve. Il note à cet égard qu'au cas où il aurait réussi l'étape de l'entretien, il lui aurait été possible de satisfaire au critère de nationalité pendant la période de validité de la liste de réserve (quatre ans maximum), puisqu'il est éligible à la demande de naturalisation française car il réside légalement et continuellement en France depuis 2016.

28. Selon le requérant, le critère de la nationalité est comparable au critère de la limite d'âge, lorsque ce dernier tient lieu de condition de recrutement, comme dans le cas du recrutement de juristes assistants à la Cour. Il estime que ces critères, ainsi que tout autre critère susceptible d'évoluer dans le temps pour des raisons indépendantes de la volonté du candidat, devraient être vérifiés le jour de la clôture de la candidature, sans que des modifications ultérieures de ces critères ne remettent en cause la validité de la candidature.

29. Le requérant ajoute que l'acte contesté a été pris à la hâte et sans tenir compte de ses intérêts. Il affirme qu'à la suite de cette décision, ainsi qu'en raison du retard pris dans la finalisation de la présélection des candidats, l'Administration a indûment fait peser sur lui la charge de conséquences négatives imprévues, au lieu de lui fournir les « garanties et la protection supplémentaires » dont il aurait dû bénéficier « en sa qualité de partie vulnérable dans les relations de recrutement/emploi » qui « avait agi de bonne foi ».

30. Ainsi, dans son premier moyen, le requérant conclut à l'absence de fondement juridique, dans la réglementation en vigueur, de la décision de mettre fin à sa candidature au motif qu'elle ne satisfaisait plus aux critères requis. Le requérant ajoute à cet égard que, dans une situation d'incertitude qui n'est pas directement traitée par la réglementation pertinente, celle-ci doit être interprétée de la manière la plus conforme à l'intérêt de la partie vulnérable. En outre, le requérant considère que la DRH a outrepassé ses compétences en décidant de mettre fin à sa candidature. Constatant qu'à la date de l'acte contesté, le Comité des Ministres n'avait pas encore adopté la résolution sur les conséquences juridiques et financières de la cessation de la qualité de membre du Conseil de l'Europe de la Fédération de Russie, le requérant estime que la DRH n'était pas habilitée à décider du sort des concours en cours.

31. Le deuxième moyen soulevé par le requérant concerne une discrimination alléguée en raison de sa nationalité. Par ce moyen, le requérant fait valoir que l'acte contesté viole l'article 13 du Statut du personnel, qui exigeait que les recrutements soient effectués sans aucune discrimination fondée sur l'origine ethnique et la nationalité, et que l'examen des candidatures prenne en premier lieu en considération les qualifications, l'expérience et les compétences. A l'appui de ce moyen, le requérant allègue que deux candidats russes ont bénéficié d'un traitement préférentiel en raison de leur statut d'agent en exercice et ont vu leurs candidatures réintégrées en raison de la possibilité qu'ils avaient d'obtenir la nationalité d'autres États membres du Conseil de l'Europe.

2. La Secrétaire Générale

32. Pour sa part, la Secrétaire Générale, dans sa réponse au premier moyen du requérant, considère que la cessation de l'adhésion de la Fédération de Russie au Conseil de l'Europe a eu des répercussions immédiates sur la recevabilité de la candidature du requérant dans le cadre de la procédure de recrutement externe n° e22/2021 en cours, puisqu'il ressortait de sa candidature qu'il était uniquement titulaire de la nationalité russe.

33. La Secrétaire Générale réaffirme que le critère de nationalité énoncé dans l'avis de vacance n° e22/2021 découle de l'article 14 a. du Statut du personnel, qui détermine les conditions qu'un candidat doit réunir pour être recruté en qualité d'agent du Conseil de l'Europe. Elle soutient que ces conditions doivent être réunies tout au long de la procédure de recrutement et jusqu'au moment de la nomination.

34. La Secrétaire Générale considère que l'interprétation retenue par le requérant de l'article 8 du Règlement sur les nominations, pris isolément ou en combinaison avec l'article 14 a. du Statut du personnel, est trop étroite. Aucun élément des textes ne permet de limiter le champ d'application de l'article 8 du Règlement sur les nominations au seul moment de la présélection et ne justifie que la présélection soit considérée comme un « acte immédiat ». Lorsqu'une candidature ne satisfait plus à un ou plusieurs critères, le fondement juridique de la candidature disparaît et ne permet plus son maintien : la seule conclusion possible est donc de mettre fin à cette candidature.

35. La Secrétaire Générale estime que le critère de la nationalité ne saurait être comparé à celui de la limite d'âge, contrairement à l'argument avancé par le requérant (voir plus haut paragraphe 28). L'âge étant, par nature, une condition qui évolue et change constamment, un âge limite doit être expressément défini dans l'avis de vacance. Ceci ne s'applique pas aux autres critères de sélection, comme la condition de nationalité, qui, en principe, sont censés rester inchangés tout au long de la procédure de recrutement.

36. Dans la mesure où le requérant prétend qu'il aurait pu être inscrit sur une liste de réserve au cas où il aurait réussi l'étape de l'entretien, la Secrétaire Générale indique que l'objet d'une liste de réserve n'est pas d'énumérer les candidats qui pourraient à l'avenir être nommés, mais les candidats qui peuvent actuellement être nommés, comme le confirme le libellé de l'article 15, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations. Elle ajoute que l'inscription sur une liste de réserve de candidats qui ne sont plus susceptibles d'être nommés serait contraire à la fois aux intérêts de l'Organisation et à ceux des candidats concernés, car elle pourrait faire naître des attentes infondées.

37. Concernant l'allégation faite par le requérant que la décision de présélectionner un candidat peut uniquement être annulée en cas de communication d'informations erronées, la Secrétaire Générale considère que la situation du requérant, dont la modification importante a eu des répercussions sur le respect des critères de sélection, ne saurait être assimilée à une faute. En prenant l'acte contesté, la DRH n'a pas annulé la décision de présélection, mais a constaté que la candidature du requérant ne satisfaisait plus à l'un des critères de sélection.

38. Quant à l'allégation du requérant selon laquelle l'Administration a outrepassé ses compétences, la Secrétaire Générale souligne que l'organisation et la gestion des concours, ainsi que l'évaluation des candidatures, relèvent du pouvoir discrétionnaire étendu de l'Administration. La Secrétaire Générale rappelle qu'en vertu de l'article 12 du Règlement sur les nominations, l'autorité compétente en matière de gestion des procédures de recrutement est la DRH, et non le Comité des Ministres.

39. Sur le grief que le requérant formule au sujet du temps qu'il a fallu à la DRH pour procéder à la présélection des candidats, ce délai n'était pas déraisonnable compte tenu des circonstances, notamment de la nature du recrutement, à savoir un concours organisé à l'échelle de l'ensemble du secrétariat et qui a suscité plus de 600 candidatures.

40. Concernant le deuxième moyen soulevé dans le cadre du recours, à savoir la violation alléguée du principe de non-discrimination en raison de la nationalité, la Secrétaire Générale souligne que la disposition invoquée par le requérant à l'appui de ce grief, l'article 13, paragraphe 1, du Statut du personnel, est subordonnée à l'article 14 de ce même Statut. Comme cette dernière disposition exige que les candidats satisfassent au critère de nationalité pour être nommés, la décision de mettre fin à la candidature du requérant sur la base de ce critère ne peut être considérée comme discriminatoire.

41. La Secrétaire Générale ajoute que la situation du requérant diffère de celle des autres candidats qui ont été réintégrés dans la procédure de concours : alors que l'acquisition par le requérant de la nationalité d'un autre État membre du Conseil de l'Europe par naturalisation est purement hypothétique, celle des autres candidats était certaine et sera automatique, de plein droit. Par conséquent, la décision prise par la DRH de traiter son cas différemment de celui des autres candidats était parfaitement justifiée.

42. La Secrétaire Générale conclut au vu de toutes les considérations qui précèdent que le fait de mettre fin à la candidature du requérant à la procédure de recrutement externe en question était fondé et a été décidé dans le respect scrupuleux des dispositions et principes applicables en matière de recrutement.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

43. Le Tribunal constate que le requérant conteste l'absence de fondement juridique de la décision et son caractère discriminatoire. Il soutient que, étant donné qu'au moment de sa candidature au concours, il satisfaisait aux critères de sélection, l'Organisation aurait dû maintenir sa décision antérieure de l'inviter à un entretien et aurait pu l'inscrire sur une liste de réserve s'il avait réussi cet entretien. La partie défenderesse considère, au contraire, que l'acte contesté devait être pris pour se conformer aux dispositions applicables, qui prévoient que seuls les ressortissants d'un État membre peuvent être nommés au Conseil de l'Europe.

44. La première question que le Tribunal doit par conséquent examiner au vu des contestations du requérant concerne l'interprétation des dispositions pertinentes en matière de recrutement, à savoir le Statut du personnel de 1981 et son Annexe II.

45. Le Tribunal rappelle que les principes d'interprétation des textes législatifs sont bien établis dans la jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux. Selon cette jurisprudence, une règle fondamentale en matière d'interprétation veut que l'on donne à des termes clairs et sans ambiguïté leur sens ordinaire et naturel, et que les textes doivent être interprétés de manière objective conformément à leur contexte, leur objet et leur but (voir, par exemple, Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, [Jugement 4031](#), M. (n° 3) c. OMS, au considérant 5, et [Jugement 3744](#), S. c. FAO, au considérant 8).

46. Le Tribunal observe qu'en vertu des dispositions applicables, à savoir l'article 2, paragraphe 1, du Règlement sur les nominations, le recrutement est défini comme « la nomination à un poste vacant ou à une fonction vacante d'un candidat ou d'une candidate à la suite d'une procédure de concours externe ». Cette définition illustre l'idée que la procédure

de recrutement, et les différentes étapes qui la composent, n'est pas une fin en soi, mais un moyen visant à permettre à l'Organisation de pourvoir les postes et fonctions vacants en y nommant des candidats externes adéquats.

47. C'est également ce qui ressort des dispositions réglementaires qui conditionnent l'admission à la procédure au respect de certains critères. En vertu de l'article 15 du Règlement sur les nominations, « les procédures de recrutement comportent une présélection des candidats, des évaluations et des entretiens » et « la présélection est effectuée sur la base des critères précisés dans l'avis de vacance ». L'article 7 du Règlement sur les nominations précise à cet égard que les critères de sélection doivent être indiqués dans l'avis de vacance et l'article 8 de ce même Règlement précise en outre que les candidatures ne sont recevables « que si elles respectent les conditions fixées dans l'avis de publication [...] ».

48. Par conséquent, de l'avis du Tribunal, seuls les candidats qui satisfont aux critères de sélection tout au long de la procédure de recrutement peuvent finalement être recrutés. Il ne serait donc pas justifié de distinguer les différentes étapes de la procédure et de considérer que les conditions de recrutement ne s'appliquent qu'à la première étape, à savoir la présélection, et non aux étapes ultérieures de la procédure.

49. Le Tribunal considère donc que si un candidat qui réunissait au départ les conditions requises pour le recrutement, et qui était donc admis à participer à une procédure de sélection, cesse par la suite, pour quelque motif que ce soit, de réunir une ou plusieurs de ces conditions, il n'est plus apte à continuer à participer à la procédure, indépendamment de ses chances d'en réussir les autres étapes.

50. Les critères de nomination sur lesquels s'est fondée la présélection des candidats aux procédures de recrutement du Conseil de l'Europe sont ceux qui figurent à l'article 14 du Statut du personnel. Ils prévoient notamment que les candidats doivent « avoir la nationalité de l'un des Etats membres du Conseil et jouir, dans ce pays, des droits civiques permettant l'accès à la fonction publique nationale ». Ainsi, le critère de la nationalité a été systématiquement mentionné dans les avis de vacance des procédures de recrutement externe du Conseil de l'Europe, en application de l'article 7 du Règlement sur les nominations.

51. Le requérant ayant cessé d'avoir la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe à compter du 16 mars 2022, il ne pouvait plus être nommé en qualité d'agent.

52. Dans ces circonstances très exceptionnelles, la maxime latine *tu patere legem quam ipse fecisti*, en vertu de laquelle l'Organisation est liée par sa propre réglementation, en l'espèce celle qui limite la participation aux procédures de recrutement aux seuls candidats qui réunissent les conditions de recrutement, s'applique. Peu importe que la réglementation n'ait pas prévu expressément la possibilité d'écarter le requérant de la procédure de recrutement, puisque le fondement normatif de cette décision est constitué par l'obligation faite à l'Organisation de veiller à ce que seuls les candidats habilités y participent. Ainsi, le Tribunal estime que l'Administration n'a pas outrepassé ses compétences en prenant l'acte contesté : non seulement elle était compétente pour adopter une telle décision en vertu des attributions qui lui sont conférées par l'article 12 du Règlement sur les nominations susmentionné (voir paragraphe 20 ci-dessus), mais encore elle devait prendre cette décision pour préserver la régularité de la procédure de recrutement en cours.

53. Le requérant conteste néanmoins cette décision au motif qu'il réunissait les conditions requises pour demander la nationalité française et qu'il lui aurait donc été possible de satisfaire

au critère de nationalité en temps utile pour une future nomination. Partant, il soutient qu'il aurait dû être admis à un entretien avec la Commission des nominations et que, s'il avait réussi cet entretien, il aurait pu être inscrit sur une liste de réserve « normalement valable 2+2 ans, période pendant laquelle [il aurait] pu se mettre en conformité avec le critère de nationalité ». A l'appui de son argumentation, il cite le cas de deux autres candidats russes dont les candidatures au même concours avaient été annulées, mais qui « ont été réintégrés par la suite en qualité de candidats, compte tenu de la possibilité qu'ils avaient d'obtenir la nationalité d'autres États membres du Conseil de l'Europe ».

54. A cet égard, le Tribunal constate que la simple possibilité d'acquérir la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe n'avait aucune incidence sur la situation du requérant. Dès lors que la perte de la nationalité d'un État membre l'empêchait de participer à la procédure de recrutement, il n'avait plus le droit de passer un entretien.

55. Le parallèle établi par le requérant entre le critère de la nationalité et celui de l'âge (voir point 28 plus haut) pour faire valoir que les deux critères ne s'appliquent qu'à la date de clôture de l'avis de vacance n'est pas pertinent. En effet, la différence de nature entre ces deux critères ressort de la réglementation même qui les établit comme critères de sélection pour le recrutement : l'article 14.a du Statut du personnel ne fixe pas de date butoir pour le critère de nationalité, en exigeant que ce critère soit respecté (uniquement) à la date de clôture de l'avis de vacance, contrairement aux dispositions qui instaurent un critère d'âge. A titre d'exemple de ce type de dispositions, on peut citer l'article 5 de l'[arrêté n° 1368 du 16 octobre 2014 relatif au Programme de jeunes professionnels et aux profils à rotation périodique](#) qui précise que « [l]es candidats au Programme de jeunes professionnels doivent être âgés de moins de 35 ans à la date de clôture de l'avis de vacance »³.

56. Le Tribunal rejette en outre l'argument du requérant selon lequel le temps pris par la DRH pour présélectionner les candidats lui faisait courir le risque de subir des conséquences négatives imprévues, et qu'il serait injuste de lui faire supporter la charge de risques qui échappaient à son contrôle. De l'avis du Tribunal, il ne fait aucun doute que la situation imprévue dans laquelle s'est trouvé le requérant ne peut être attribuée qu'à la cessation de l'adhésion de la Russie à l'Organisation, événements pour lesquels la DRH n'avait à l'évidence aucune responsabilité.

57. Pour l'ensemble des considérations qui précèdent, le Tribunal estime que le premier moyen du recours, par lequel le requérant soutient que l'acte contesté est le résultat d'une violation et/ou d'une interprétation erronée de la réglementation pertinente, n'est pas fondé et doit donc être rejeté.

58. Le Tribunal examine à présent le deuxième moyen du recours, par lequel le requérant prétend que l'acte contesté l'a discriminé en violation de l'article 13 du Statut du personnel.

59. Le Tribunal rappelle que, selon la jurisprudence pertinente, « le principe d'égalité [...] exige que les personnes se trouvant dans la même situation de fait et de droit soient traitées sur un pied d'égalité » (voir Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, [Jugement 4423, L. \(n° 2\) c. OEB](#), considérant 15). Le principe de non-discrimination est l'un des principes généraux du droit qui prévaut dans l'ordre juridique du Conseil de l'Europe où il est consacré par l'article 14 de la [Convention européenne des droits de l'homme](#). Ce principe

³ L'arrêté n° 1368 du 16 octobre 2014 a été abrogé avec l'entrée en vigueur au 1er janvier 2023 du nouveau Statut du personnel mentionné en note de bas de page 1 plus haut.

protège les individus qui se trouvent dans des situations analogues contre toute discrimination et interdit toute différence de traitement pour laquelle il n'existe pas de justification objective et raisonnable (sentence de la Commission de Recours du 21 septembre 1989, dans le [Recours n° 155/1989 \(ANDREI c/ Secrétaire Général\)](#), paragraphe 39 ; sentence de ce Tribunal du 27 avril 2021, dans les [Recours N°s 661/2020 et 662/2020 – Ulrich BOHNER \(VII\) et Antonella CAGNOLATI c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe](#), paragraphe 90). Le Tribunal rappelle en outre que « les allégations de discrimination et d'inégalité de traitement peuvent donner lieu à réparation à la condition qu'elles reposent sur des faits précis et prouvés permettant d'établir la réalité de la discrimination » (voir Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, [Jugement 4238, G. c. OMS](#), considérant 5).

60. Par ce moyen, le requérant soutient qu'il a été victime d'une discrimination en raison de sa nationalité et qu'il a été traité différemment des autres candidats qui se trouvaient dans une situation comparable à la sienne. Il compare sa situation avec celle de deux autres candidats à la procédure de recrutement titulaires de la nationalité russe et dont la participation au concours a été reconsidérée en tenant compte du fait que la nationalité d'un autre État membre leur serait octroyée.

61. Le Tribunal relève tout d'abord que l'exclusion du requérant de la procédure de sélection en raison de sa nationalité ne peut être considérée comme discriminatoire, puisqu'elle est la conséquence de l'application nécessaire au requérant du critère de sélection de la nationalité.

62. En second lieu, le Tribunal constate que le requérant ne se trouvait pas dans la même situation de fait que les deux autres candidats russes auxquels il se compare. Alors que ces derniers ont pu démontrer dès la procédure de recrutement qu'ils avaient entamé la procédure visant à faire reconnaître leur seconde nationalité et que le candidat qui a réussi l'étape de l'entretien a finalement obtenu cette seconde nationalité avant la fin de la procédure, le raisonnement avancé par le requérant devant le Tribunal repose uniquement sur l'affirmation qu'il réunissait les conditions requises pour demander la nationalité française. Cette situation de fait est restée inchangée au moment de la procédure engagée devant ce Tribunal : en effet, il a été confirmé à l'audience que le requérant n'avait jamais fait de demande pour obtenir une autre nationalité.

63. La situation du requérant différait de celle des autres candidats à un autre égard également. Les candidats en question ont pu démontrer que la nationalité d'un autre État membre leur serait accordée automatiquement de plein droit, sans être subordonnée à une décision discrétionnaire des autorités nationales compétentes. En revanche, l'acquisition de la nationalité française par le requérant par le biais d'une procédure de naturalisation dépendait d'une décision discrétionnaire des autorités françaises et était par conséquent purement hypothétique.

64. Partant, la situation du requérant ne peut être assimilée à celle des autres candidats russes auxquels il se compare.

65. Troisièmement, le Tribunal estime que l'argument invoqué par le requérant selon lequel ces deux autres candidats russes ont bénéficié d'un traitement préférentiel en raison de leur statut d'agents en exercice de l'Organisation n'est qu'une simple allégation et reste entièrement dépourvue de fondement.

66. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'Administration n'a pas violé le principe de non-discrimination en décidant de traiter différemment le requérant et de l'exclure de la procédure de recrutement. Le moyen de recours du requérant tiré de cette violation doit par conséquent être rejeté comme non fondé, de même que la demande d'annulation de l'acte contesté.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

- Déclare le recours non fondé et le rejette ;
- Dit que chaque partie prendra à sa charge ses propres frais.

Adoptée par le Tribunal le 26 janvier 2023, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 31 janvier 2023, le texte anglais faisant foi.

Greffière

Présidente

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ