

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours n° 729/2022
(Emiliya RAMAZANOVA 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. La requérante, Emiliya Ramazanova, a déposé son recours le 23 septembre 2022. Ce recours a été enregistré le 26 septembre 2022 sous le numéro 729/2022.
2. Le 2 novembre 2022, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.
3. Le 7 décembre 2022, la requérante 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 28 mars 2023. La requérante a assuré elle-même sa défense. La Secrétaire Générale était représentée par Benno Kilian, chef du Service du Conseil juridique et du Contentieux, assisté de Sania Ivedi, conseillère juridique dans ce service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. Au moment du dépôt de son recours, la requérante était employée comme juriste assistante (grade B3) au Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme.

6. En juin 2021, la requérante s'est portée candidate au concours externe n° e22/2021 pour le recrutement d'analystes juridiques/conseillers juridiques (grade A1/A2). Au moment de sa candidature, elle avait uniquement la nationalité russe.

7. Après avoir réussi l'épreuve écrite, la requérante a été invitée le 21 février 2022 par la Direction des ressources humaines (DRH) à un entretien avec la Commission des nominations du Conseil de l'Europe. La lettre précisait que l'entretien devait avoir lieu en ligne entre le 7 mars et le 7 avril 2022 et qu'environ une semaine avant l'entretien prévu, la requérante recevrait un courrier électronique indiquant la date et l'heure exactes de l'entretien.

8. Par courriel du 15 mars 2022, la requérante a informé la DRH qu'elle souhaitait mettre à jour son formulaire de candidature en indiquant qu'elle avait « entamé une procédure judiciaire pour obtenir la nationalité azerbaïdjanaise ». La DRH a répondu par courriel du 16 mars 2022 que la candidature de la requérante ne pouvait pas être mise à jour à ce stade de la procédure, mais qu'elle avait pris bonne note de cette information et qu'elle l'ajouterait à son dossier.

9. Le 16 mars 2022, lors de la 1428^{ter} 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 1429^{bis} 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, la DRH a informé la requérante que, suite à la cessation de l'adhésion de la Fédération de Russie au Conseil de l'Europe, sa candidature au concours externe n° e22/2021 ne réunissait plus les conditions requises et qu'elle y mettait 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 même jour, la requérante a envoyé à la DRH le courriel suivant :

« Je suis consciente que les ressortissants russes ne réunissent plus les conditions requises pour participer au concours actuel. Cependant, comme j'en ai informé [la DRH] le 15 mars 2022, je suis en train d'obtenir la nationalité azerbaïdjanaise. Dans sa réponse, [la DRH] m'a indiqué que cette information avait été ajoutée à mon dossier. J'espère que ces éléments sont pertinents dans ces circonstances et que je conserve mon droit de prendre part à l'entretien. Veuillez me dire si je comprends bien la situation. »

12. Le 24 mars 2022, la requérante a adressé un nouveau courriel à la DRH, dans lequel elle fournissait des précisions sur sa demande de nationalité azerbaïdjanaise. Ce courriel, cosigné par un autre candidat russe, K., qui cherchait lui aussi à obtenir la nationalité d'un autre État membre, demandait le réexamen de leurs dossiers. Le courriel indiquait que la décision relative à la demande de nationalité de K. devait être prise dans un délai de six mois. Quant à la requérante, elle y précisait les motifs pour lesquels elle demandait la reconnaissance de sa deuxième nationalité et le délai dans lequel elle escomptait la décision :

« La procédure est courte et son issue positive est garantie, contrairement à la demande de nationalité par naturalisation. (...) Pour déposer la demande de reconnaissance de nationalité, je dois me rendre à Bakou. Je fournirai les documents nécessaires avant la fin du mois d'avril 2022. »

13. Le 28 mars 2022, la DRH a informé la requérante que, compte tenu des informations qu'elle avait fournies, elle recevrait une convocation à un entretien avec la Commission des nominations. Ce message était libellé comme suit :

« Nous déduisons de vos observations que, conformément à la législation nationale applicable, vous êtes non seulement ressortissante de la Fédération de Russie, mais aussi de la République d'Azerbaïdjan de plein droit et que vous êtes en mesure de fournir un justificatif de votre nationalité azerbaïdjanaise avant la fin du mois d'avril 2022.

(...).

Veillez noter cependant que vous serez éligible à un éventuel recrutement au Conseil de l'Europe ou à une inscription sur une liste de réserve uniquement si vous avez fourni la preuve que vous possédez la nationalité d'un État membre avant la recommandation finale de la Commission des nominations. »

14. Le 29 mars 2022, la requérante a reçu la convocation à l'entretien qui devait avoir lieu le 4 avril 2022.

15. Le 31 mars 2022, la requérante s'est rendue à Bakou pour déposer une demande de passeport azerbaïdjanais. Elle est revenue à Strasbourg le 3 avril 2022.

16. La requérante a passé un entretien avec la Commission des nominations le 4 avril 2022.

17. Le 7 avril 2022, la requérante a informé la DRH de la reconnaissance de sa nationalité azerbaïdjanaise et lui a fourni une copie de la décision pertinente de l'Agence nationale des migrations de l'Azerbaïdjan. Elle a également expliqué qu'elle recevrait son passeport azerbaïdjanais plus tard. Le lendemain, le 8 avril 2022, la DRH a informé la requérante que le document fourni constituait une preuve suffisante de sa nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe.

18. Le 25 mai 2022, la requérante a été informée 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 inscrire son nom sur la liste de réserve qui avait été établie à l'issue du concours.

19. Le 29 mai 2022, la requérante a demandé des précisions sur son entretien. Elle a notamment demandé si sa nationalité russe avait influencé la recommandation de la Commission des nominations et la décision de la Secrétaire Générale.

20. Le 7 juin 2022, la requérante a rencontré un représentant de la DRH pour obtenir des informations complémentaires. Les commentaires des correcteurs sur ses épreuves écrites et l'évaluation de sa prestation lors de l'entretien par la Commission des nominations ont été portés à sa connaissance. La DRH a certifié à la requérante que sa nationalité russe n'avait joué aucun rôle dans la décision de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve.

21. Le 24 juin 2022, la requérante a saisi la Secrétaire Générale d'une réclamation administrative contre la décision de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve établie dans le cadre du concours n° e22/2021.

22. Le 25 juillet 2022, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation administrative de la requérante dans son intégralité au motif qu'elle était dépourvue de fondement.

23. Le 23 septembre 2022, la requérante a déposé le présent recours.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

24. 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 et sont 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. »

25. 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 :

« 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. »

26. 25. A 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. »

27. 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 :

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 la présente sentence doit donc s'entendre comme une référence au Statut du personnel de 1981.

« 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. »

28. 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 :

« [I]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. »

EN DROIT

29. Dans son recours, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 25 juillet 2022 de la Secrétaire Générale de ne pas inscrire son nom sur la liste de réserve établie à la suite du concours n° e22/2021 et d'ordonner à la Secrétaire Générale d'intégrer son nom dans cette liste de réserve.

30. Pour sa part, la Secrétaire Générale demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter dans son intégralité.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. La requérante

31. La requérante invoque plusieurs arguments visant à démontrer qu'elle a fait l'objet d'une discrimination, puisque l'Administration l'a placée dans une situation d'inégalité par rapport aux autres candidats lors de la procédure de recrutement. En effet, contrairement aux autres candidats, il lui a été demandé de satisfaire à deux exigences supplémentaires quelques semaines seulement avant l'entretien.

32. Premièrement, la requérante fait remarquer qu'elle a dû convaincre la DRH qu'elle réunissait les conditions requises pour passer l'entretien, alors qu'elle l'avait informée qu'elle était en train d'obtenir la nationalité azerbaïdjanaise avant la fin de l'adhésion de la Fédération de Russie au Conseil de l'Europe. Elle reproche à la DRH de ne pas avoir pris en compte toutes les informations dont elle disposait. Si la DRH les avait prises en compte, la candidature de la requérante aurait été correctement évaluée et n'aurait pas été rejetée. À partir de ce moment, contrairement à d'autres candidats, elle a dû redoubler d'efforts pour être réintégrée dans le concours.

33. Deuxièmement, la requérante estime qu'il n'était pas justifié d'exiger d'elle qu'elle prouve qu'elle avait la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe avant la recommandation finale de la Commission des nominations. Elle évoque le cas de son collègue K., qui était dans la même situation qu'elle, mais qui a été autorisé à produire cette preuve ultérieurement. La requérante conclut donc qu'il n'y avait pas d'urgence à fournir un justificatif de sa nationalité et que le délai plus court qui lui a de ce fait été imposé l'a placée dans une situation d'inégalité par rapport aux autres candidats.

34. La requérante conclut que le stress occasionné par la nécessité de faire face à ces exigences supplémentaires l'a empêchée de bien se préparer à l'entretien.

B. La Secrétaire Générale

35. La Secrétaire Générale, pour sa part, considère que les allégations de la requérante ne sont pas fondées et qu'elles reposent sur une interprétation erronée des faits. Elle souligne la grande marge d'appréciation dont elle jouit pour déterminer les modalités et le déroulement des concours, ainsi que pour évaluer les qualifications et les compétences des candidats. Ce type de décisions, qui relèvent de pouvoirs discrétionnaires, peuvent uniquement faire l'objet d'un contrôle juridictionnel limité. La Secrétaire Générale rappelle en outre que la charge de la preuve des irrégularités alléguées dans le cadre d'une procédure de concours incombe au plaignant. En l'espèce, la requérante n'apporte aucun élément convaincant qui permette de remettre en cause la légalité de la procédure suivie à son égard.

36. Renvoyant à la jurisprudence de ce Tribunal et de la Cour européenne des droits de l'homme, la Secrétaire Générale relève qu'il y a discrimination lorsque des personnes placées dans des situations identiques sont traitées différemment sans justification objective et raisonnable.

37. La Secrétaire Générale souligne que dans son courriel du 15 mars 2022, la requérante a simplement indiqué qu'elle avait entamé une procédure judiciaire pour obtenir la nationalité azerbaïdjanaise, sans fournir d'autres précisions. L'information communiquée à propos d'une simple possibilité d'obtention de la nationalité d'un État membre n'était pas en soi suffisante pour influencer sur la décision du 22 mars 2022 de mettre fin à la candidature de la requérante.

38. La Secrétaire Générale observe que dans son courriel ultérieur du 24 mars 2022, la requérante a expliqué qu'elle pouvait obtenir la nationalité azerbaïdjanaise en quelques semaines, automatiquement et de plein droit. Compte tenu du fait que la requérante pouvait se conformer à la condition de nationalité avant la fin de la procédure de recrutement, la DRH a donc revu sa décision et a réintégré la requérante en qualité de candidate, alors qu'elle n'était nullement tenue de le faire.

39. Quant au délai de présentation de la preuve de la nationalité d'un État membre, la Secrétaire Générale relève que c'est la requérante elle-même qui a proposé de fournir un justificatif de sa nationalité avant la fin du mois d'avril, alors que son collègue, K., a expliqué que le traitement de sa demande de nationalité pouvait prendre jusqu'à 6 mois. Dans ces circonstances, la DRH s'est appuyée sur les informations fournies par la requérante pour décider que cette dernière devait fournir les documents attestant de sa nationalité azerbaïdjanaise avant l'achèvement de la procédure de recrutement.

40. La Secrétaire Générale considère que les situations de la requérante et de K. n'étaient pas les mêmes en raison de la différence de temps nécessaire pour traiter leurs demandes de nationalité respectives dans leurs pays respectifs. Il était donc juste et proportionné de les traiter différemment pour tenir compte des différents délais applicables. En tout état de cause, l'inscription de K. sur la liste de réserve était subordonnée à la fourniture d'une preuve écrite de l'obtention de la nationalité d'un État membre au plus tard le 31 décembre 2022.

41. La Secrétaire Générale soutient que non seulement la DRH a respecté le principe d'égalité de traitement entre les candidats, mais qu'elle a également fait tout ce qui était en son pouvoir pour assurer à la requérante et à K. un traitement aussi favorable et équitable que possible compte tenu des circonstances exceptionnelles. L'Administration a ainsi fait preuve de sollicitude et de souplesse dans une situation où elle n'avait pas l'obligation de réintégrer leurs candidatures. Par conséquent, les allégations de la requérante selon lesquelles elle aurait été discriminée et soumise à des exigences superflues à propos des pièces justificatives à fournir ne sont pas fondées.

42. Quant à l'issue du concours, la Secrétaire Générale ajoute que la recommandation faite par la Commission des nominations de ne pas inscrire le nom de la requérante sur la liste de réserve reposait sur des éléments objectifs et qu'elle était dûment motivée.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

43. Le présent litige résulte du grief de la requérante selon lequel elle aurait été soumise à des conditions discriminatoires lors de sa participation à une procédure de recrutement. La requérante ne conteste pas l'évaluation de ses résultats dans le cadre de cette procédure et ne soulève pas non plus clairement la question d'un vice de procédure entachant le concours. Elle fait toutefois valoir que l'Administration lui a causé un stress et une tension inutiles et, sur cette base, elle demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas inscrire son nom sur la liste de réserve établie aux fins de ce concours.

44. La requérante fonde son recours sur deux arguments. Le premier argument porte sur la fluctuation de la position de l'Administration à propos de la recevabilité de sa candidature (point 32 ci-dessus). Le second argument porte sur le délai excessivement court qui lui a été imparti pour apporter la preuve de sa nationalité d'un État membre (paragraphe 33 ci-dessus). Ces circonstances, dont la requérante impute la responsabilité à l'Administration, l'ont placée dans une situation désavantageuse, qui a nui à sa capacité à se préparer à l'entretien.

45. Le Tribunal rappelle que, selon une jurisprudence bien établie, « 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 (TAOIT), [jugement n° 4423](#), considérant 15 ; Commission de recours du Conseil de l'Europe, [recours n° 155/1989 – Andrei c. Secrétaire Général](#), décision du 21 septembre 1989, paragraphe 39). Par conséquent, un traitement différent se justifie à condition qu'il découle logiquement de l'une et de l'autre situation et qu'il soit raisonnable (voir Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), [jugement n° 1324](#), considérant 7).

46. Le Tribunal relève que le cadre juridique pertinent du critère de sélection de la nationalité retenu pour la nomination, son interprétation et son application au concours n° e22/2021 ont été examinés en détail dans l'affaire Gurin (TACE, [recours n° 719/2022 - Dmitry Gurin c/ Secrétaire Générale](#), sentence du 31 janvier 2023, paragraphes 43 à 66). Dans cette affaire, le Tribunal a conclu 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 ». Le Tribunal y a également estimé que la situation des candidats en mesure de démontrer que la nationalité d'un autre État membre leur serait automatiquement accordée de plein droit était différente de celle des candidats qui avaient la possibilité d'acquérir une telle nationalité par une procédure de naturalisation subordonnée à une décision discrétionnaire des autorités nationales compétentes qui était par conséquent purement hypothétique (Gurin, précité, paragraphe 61).

47. Le Tribunal constate qu'à partir de la date à laquelle la Fédération de Russie a cessé d'être membre de l'Organisation (16 mars 2022), la requérante se trouvait dans une situation d'incertitude quant à la possibilité de continuer à participer à la procédure de recrutement. Il constate que la communication de la DRH du même jour n'a pas permis de lever cette incertitude, puisqu'elle n'a pas pris une position claire à l'égard des informations fournies par la requérante au sujet de sa capacité à obtenir la nationalité d'un État membre de l'Organisation. Cette incertitude n'a été levée que le 28 mars 2022, lorsque la DRH a indiqué que la requérante serait invitée à un entretien. La convocation définitive à un entretien n'a été notifiée à la requérante que le lendemain (29 mars), soit à peine une semaine avant la date de l'entretien (4 avril 2022).

48. Le Tribunal admet que les circonstances susmentionnées étaient susceptibles de provoquer une situation de stress chez la requérante et de nuire à sa capacité à se montrer performante lors de l'entretien. Il admet également que cette situation a pu être exacerbée par l'exigence faite à la requérante de fournir la preuve de sa nationalité d'un État membre de l'Organisation dans le court laps de temps qui subsistait avant que la Commission des nominations ne se prononce sur sa candidature. Compte tenu de l'importance de l'entretien dans la procédure de recrutement, il ne peut être exclu que les circonstances en question aient eu un impact déterminant sur le résultat de l'entretien de la requérante.

49. Ceci étant dit, le Tribunal estime qu'il n'est pas nécessaire d'examiner si ces circonstances ont donné lieu à un manquement de l'Administration à ses obligations ou pourraient constituer un traitement discriminatoire de la requérante par rapport à d'autres candidats qui se trouvaient dans une situation comparable à la sienne.

50. Le Tribunal a souligné à plusieurs reprises que les agents et les autres personnes concernées devaient informer l'Administration sans trop tarder et de manière non équivoque de leur situation personnelle, s'ils estimaient que l'Administration devait tenir compte de ces informations pour prendre une décision qui les concerne (voir *mutatis mutandis*, TACE, [recours n° 581/2017 – Manuel Antonio de Almeida Pereira c/ Secrétaire Général](#), sentence du 7 mars 2018, paragraphe 47 ; et TACE, [recours n° 674/2021 – Paméla Mendez Carvalho c/ Secrétaire Générale](#), sentence du 27 janvier 2022, paragraphe 70). De même, si un agent s'estime lésé par un comportement imputable à l'Administration, il doit soulever cette question dans les meilleurs délais afin que l'Administration puisse pallier ses manquements. Cette exigence reflète le principe général de bonne foi, qui s'applique réciproquement dans les relations entre une organisation internationale et ses agents.

51. Il s'agit en l'espèce d'un concours externe, dans le cadre duquel l'Administration doit s'appuyer dans une large mesure sur les informations soumises par les candidats. Il appartenait donc à la requérante de fournir des informations qui permettaient à l'Administration d'apprécier correctement sa candidature. Le Tribunal relève à cet égard que, dans son courriel du 15 mars, la requérante s'était contentée d'évoquer l'existence d'une demande en cours pour acquérir la nationalité d'un État membre, sans s'étendre sur les motifs de cette demande ni sur ses chances d'obtenir cette nationalité (paragraphe 8 ci-dessus). De fait, dès lors qu'elle a communiqué ces informations dans son courriel du 24 mars 2022, elle a été réintégrée dans le concours par la DRH.

52. Le Tribunal observe en outre que le délai imparti à la requérante pour fournir la preuve de sa nationalité d'un État membre se fondait sur les propres observations et appréciations de la requérante. Si la requérante avait estimé que la date fixée pour son entretien ne lui laissait pas suffisamment de temps ou constituait une discrimination, il lui incombait de soulever cette question dans les plus brefs délais afin de permettre à l'Administration d'y remédier. Le Tribunal ne voit pas dans les faits de l'espèce que la requérante ait cherché à sensibiliser l'Administration, à l'époque des faits, aux difficultés qu'elle rencontrait et à y remédier en demandant le report de l'entretien. La requérante n'a pas non plus soulevé cette question au cours de l'entretien.

53. Le Tribunal estime donc que la requérante n'a pas formulé ses demandes et ses préoccupations de manière appropriée et en temps utile. Par conséquent, on ne saurait considérer que l'Administration n'a pas examiné sa situation personnelle avec la diligence requise.

III. CONCLUSION

54. A la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que les moyens de la requérante sont dépourvus de fondement et doivent être rejetés pour absence de fondement.

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 et dépens.

Adoptée par le Tribunal, réuni à Strasbourg, le 6 juin 2023, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 12 juin 2023, le texte anglais faisant foi.

Greffière du
Tribunal administratif

Présidente du
Tribunal administratif

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ