ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Recours n° 736/2023

A. A.

c/

Secrétaire Générale
du Conseil de l'Europe

***

JUGEMENT

30 novembre 2023

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assisté de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

a rendu, après en avoir délibéré, le présent jugement.

PROCÉDURE

1. Le requérant, A. A., a introduit son recours le 10 juillet 2023. Le recours a été enregistré le même jour sous le n° 736/2022.

2. Le 8 août 2023, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.

3. Le 21 août 2023, le Tribunal a décidé de ne pas tenir d'audience dans cette affaire.

4. Le requérant a assuré sa propre défense. La Secrétaire Générale était représentée par Jörg Polakiewicz, Directeur du Conseil juridique et du Droit international public (Jurisconsulte).

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. Le requérant, A. A., est un candidat à un poste externe.

6. Le 4 mai 2023, la Direction des ressources humaines a publié l'avis de vacance n° e7/2023 relatif au concours pour le recrutement externe du Directeur du Filtrage et des Services de support au Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme. L'avis de vacance indiquait que le candidat devait au minimum :

> « - être titulaire d'un diplôme universitaire en droit, de préférence équivalent à un master (2e cycle du cadre des qualifications dans l'Espace européen d'enseignement supérieur défini par le processus de Bologne) ou supérieur, obtenu dans l'un des États membres du Conseil de l'Europe ;
>
> - avoir une expérience professionnelle d'au moins 12 ans dans le domaine du droit et une connaissance approfondie de la procédure, de la pratique et de la jurisprudence de la CEDH ;
>
> …

> - avoir une très bonne connaissance des deux langues officielles du Conseil de l'Europe (anglais et français) ... ».

7. Le 22 mai 2023, le requérant a déposé son dossier de candidature pour le poste susmentionné. Dans son dossier de candidature, le requérant indiquait notamment qu'il était ressortissant d'un État membre du Conseil de l'Europe, qu'il était de langue maternelle anglaise et qu'il n'avait aucune connaissance du français. Il a également précisé qu'il était titulaire d'un master en études diplomatiques, obtenu en décembre 2011, et qu'il avait plus de 28 ans d'expérience dans le domaine diplomatique au sein d'institutions nationales et européennes.

8. Par un courriel du 9 juin 2023, le requérant a été informé de la décision de ne pas retenir sa candidature pour l'étape suivante de la procédure de sélection.

9. Le même jour, le requérant a introduit une réclamation administrative contre cette décision.

10. Le 10 juillet 2023, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation administrative du requérant dans son intégralité au motif qu'elle était dépourvue de fondement. Elle faisait observer que le requérant ne satisfaisait pas aux critères relatifs au diplôme, à l'expérience professionnelle et aux connaissances linguistiques requis.

11. Le même jour, le requérant a introduit le présent recours, conformément à l'article 14.5 du Statut du personnel.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

12. Les dispositions applicables du Statut du personnel sont, dans la mesure où elles sont pertinentes, les suivantes :

Article IV
Entrée en fonction

> « (...)
> 4.2 L'élément primordial à prendre en considération pour la nomination des membres du personnel est la nécessité d'assurer le plus haut niveau de compétence, de professionnalisme et d'intégrité. (…)
> 4.3 La sélection se fait sur concours, sans discrimination et selon des modalités garantissant l'équité et la transparence de la procédure.
> (…) »

13. Les dispositions applicables de la réglementation relative au personnel sont, dans la mesure où elles sont pertinentes, les suivantes :

Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction

420. Non-discrimination

> 420.1 Des conditions d'emploi spécifiques, incluant – sans s'y limiter – l'âge, les capacités physiques, les compétences linguistiques ou encore la nationalité d'un État membre donné, peuvent être fixées pour les emplois vacants, à condition que ces conditions soient justifiées de manière objective et raisonnable. (…)

480. Publication des emplois vacants

> (…)

480.3 Outre les conditions de nomination visées à l'article 410 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, l'avis de vacance contient les informations pertinentes pour l'emploi à pourvoir, notamment les informations suivantes :

480.3.1 le descriptif de l'emploi ;

480.3.2 les qualifications, les compétences et l'expérience requises ;

480.3. les connaissances linguistiques nécessaires ;

(…)

490. Procédures de recrutement

490.1 Les candidat-e-s qui répondent aux critères énoncés dans l'Arrêté relatif au personnel et dans l'avis de vacance et dont le dossier de candidature paraît le meilleur en termes de qualifications, d'expérience et de motivation sont présélectionné-e-s pour participer au processus d'évaluation en vue d'un recrutement. S'il y a lieu, la procédure de présélection peut faire intervenir des agent-e-s choisi-e-s par le directeur ou la directrice des Ressources humaines qui ont une connaissance approfondie des emplois visés dans l'avis de vacance.

490.2 Le processus d'évaluation doit être adapté aux besoins de recrutement. Il se déroule sur la base d'un concours mettant en compétition les candidat-e-s et peut comporter des étapes éliminatoires successives.

(…)

4140. Procédure de nomination aux grades A6 et A7

4140.1 Les emplois vacants de grade A6 et A7 qui ne sont pas pourvus par voie de mutation le sont par le biais d'une procédure de recrutement externe.

4140.2 Seul-e-s les candidat-e-s qui remplissent les conditions de nomination énoncées dans le Statut du personnel et dans l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, ainsi que les critères énoncés dans l'avis de vacance, sont présélectionné-e-s.

4140.3 Les candidat-e-s présélectionné-e-s dont la candidature démontre qu'ils-elles ont le meilleur profil en termes de qualifications, d'expérience et de potentiel pour exercer des fonctions de management supérieur sont identifié-e-s par le directeur ou la directrice des ressources humaines pour approbation par le-la Secrétaire Général-e.

(…)

EN DROIT

14. Dans son recours, le requérant demande au Tribunal de déclarer son recours recevable et fondé et d'annuler le rejet de sa réclamation administrative par la Secrétaire Générale le 10 juillet 2023.

15. La Secrétaire Générale demande pour sa part au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. Le requérant

16. Le requérant conteste la décision prise par la DRH de ne pas le présélectionner pour la prochaine étape de la procédure de sélection en vue du recrutement au poste de Directeur du

Filtrage et des Services de support au Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme (avis de vacance n° e7/2023). Il soutient principalement que l'Administration a porté atteinte au principe d'égalité de traitement et l'a discriminé en dépit de son importante expérience professionnelle au sein des institutions européennes. Il estime avoir été discriminé parce qu'il est musulman. Selon lui, la décision de ne pas le sélectionner a également porté atteinte aux principes de bonne administration et des attentes légitimes.

17. Le requérant considère également que la Secrétaire Générale a commis une erreur de fait lors de l'évaluation de son dossier de candidature. Il fait observer que son master en études diplomatiques comportait parmi ses matières le droit international. Il fait également valoir qu'il a 15 ans « d'expérience professionnelle dans le domaine de la diplomatie et du droit international et une connaissance approfondie de la procédure, de la pratique et de la jurisprudence de la CEDH ». Il affirme enfin que ses langues maternelles sont l'anglais et le français, parce que sa mère était canadienne et que ses langues maternelles étaient l'anglais et le français.

B. La Secrétaire Générale

18. La Secrétaire Générale rappelle que les autorités de sélection d'une organisation internationale jouissent d'une large marge d'appréciation lorsqu'elles définissent les modalités et le déroulement des concours, ainsi que lorsqu'elles évaluent les qualifications et les compétences des candidats. Ces décisions, qui relèvent du pouvoir discrétionnaire des organisations internationales, sont soumises à un contrôle juridictionnel limité et peuvent être annulées uniquement si elles ont été prises par une autorité incompétente, sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, sont fondées sur une erreur de fait ou de droit, ne tiennent pas compte de tous les faits pertinents, sont entachées d'un détournement de pouvoir ou tirent des conclusions manifestement erronées du dossier. La charge de la preuve des irrégularités alléguées de la procédure pèse sur le requérant.

19. Selon la Secrétaire Générale, aucune irrégularité n'est à relever dans le déroulement de la procédure de recrutement externe en cause, ni dans l'appréciation de la candidature du requérant au cours de la phase de présélection. Les éléments de preuve montrent que cette évaluation a été effectuée conformément aux dispositions et principes applicables en matière de recrutement ainsi qu'aux conditions de l'avis de vacance. La décision de la Direction des ressources humaines (DRH) de ne pas présélectionner la candidature du requérant pour le concours n° e7/2023 se justifiait par conséquent pleinement.

20. La Secrétaire Générale fait remarquer que, pour être présélectionnés pour ce concours, les candidats devaient au minimum remplir les conditions énoncées dans l'avis de vacance qui comprenaient, notamment, des compétences linguistiques, une formation pertinente et une expérience professionnelle (voir plus haut, point 6). Ces critères étaient clairs et précis.

21. Dans son dossier de candidature, le requérant indiquait qu'il était titulaire d'un master en études diplomatiques, qu'il travaillait en qualité de diplomate depuis 2011 et qu'il n'avait aucune connaissance de la langue française. Au vu de ces informations, il a été conclu qu'il ne satisfaisait pas aux critères relatifs au diplôme, à l'expérience professionnelle et aux connaissances linguistiques exigés. La Secrétaire Générale soutient que cette appréciation n'est entachée d'aucune erreur matérielle.

22. La Secrétaire Générale fait en outre observer qu'à la lumière de l'article 4140.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction et des termes de l'avis de vacance, la DRH avait l'obligation de veiller à ce que seuls les candidats dont les candidatures satisfaisaient aux exigences énoncées dans l'avis de vacance e7/2023 soient présélectionnés en vue de participer au concours. Étant donné que, selon les informations communiquées par le requérant dans son dossier de candidature, il ne satisfaisait manifestement et objectivement à aucun des critères susmentionnés, il n'y avait même pas lieu pour la DRH de procéder à une appréciation discrétionnaire de son admissibilité. Par conséquent, la décision de ne pas présélectionner le requérant pour cette procédure de recrutement est conforme aux compétences exercées par la DRH en la matière et n'est pas juridiquement entachée d'irrégularité. La DRH devait se conformer à l'article 4140.2 du Règlement du personnel relatif à l'entrée en service et devait prendre la décision de ne pas présélectionner la candidature du requérant « *pour préserver la régularité de la procédure de recrutement en cours* » (voir TACE, recours n° 719/2022, *Gurin c/ Secrétaire Générale*, sentence du 26 janvier 2023, paragraphe 52 in fine).

23. S'agissant des informations complémentaires fournies par le requérant dans son recours au sujet de ses qualifications et compétences en vue d'établir une erreur de fait dans l'appréciation de sa candidature par la DRH, la Secrétaire Générale souligne que c'est sur la base des informations mentionnées dans le dossier de candidature que la DRH détermine si une candidature satisfait aux critères de l'avis de vacance. Toute information communiquée après la date limite de dépôt des candidatures ne peut être prise en compte pour la présélection des candidats. À cet égard, elle fait remarquer qu'il incombe aux candidats de remplir leur dossier de candidature avec le plus d'exactitude et de précision possible. En déposant leur candidature, ils certifient formellement que les déclarations qui y figurent sont, à leur connaissance, exactes et complètes. Par conséquent, le requérant ne saurait invoquer devant le Tribunal l'existence d'une erreur d'appréciation de sa candidature en présentant des éléments supplémentaires qui ne figuraient pas dans son dossier de candidature, voire qui contredisent expressément les déclarations faites dans son dossier de candidature.

24. La Secrétaire Générale conclut qu'il ressort clairement de ce qui précède que la décision contestée se fondait sur des éléments objectifs et que les allégations du requérant selon lesquelles elle serait entachée d'arbitraire et de discrimination sont non seulement injustifiées, mais également dénuées de tout fondement.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

25. Le Tribunal constate d'emblée que la question qui est soulevée dans le présent recours et qu'il lui appartient d'examiner est la décision prise par l'Administration de ne pas présélectionner le requérant dans le cadre d'un concours externe et le rejet de sa réclamation administrative par la Secrétaire Générale. Le Tribunal n'est pas appelé à examiner la situation personnelle du requérant qui n'a pas été évoquée ou qui n'a pas eu d'incidence sur la procédure de sélection en cause.

26. Le Tribunal rappelle qu'en matière de concours, la jurisprudence internationale s'accorde à dire que les autorités compétentes disposent d'une grande marge d'appréciation pour déterminer les modalités du déroulement et de la gestion des concours, ainsi que les modalités d'évaluation des candidatures. Ce pouvoir d'appréciation doit cependant être contrebalancé par le respect scrupuleux des dispositions et principes applicables et n'échappe pas au contrôle juridictionnel qui a pour objet de vérifier si la décision contestée a été prise sans autorisation, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une

erreur de fait ou de droit, si un fait essentiel a été méconnu, s'il y a eu excès de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des éléments de preuve (TACE, recours nº 172/93, *Feriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général*, sentence du 25 mars 1994, paragraphe 31 ; voir aussi Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), affaire 40/86, Georges Kolivas c. Commission des Communautés européennes, arrêt du 16 juin 1987, paragraphe 11). En ce qui concerne le pouvoir discrétionnaire de l'Administration dans l'appréciation des candidatures, ce Tribunal a également jugé « qu'en matière d'appréciation de qualifications objectives, l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'autorité chargée de leur appréciation est bien évidemment moins étendu qu'en matière d'appréciation de qualifications subjectives » (TACE, recours n° 216/1996, 218/1996 et 221/1996, *Palmieri (III, IV et V) c/ Secrétaire Général*, sentence du 27 janvier 1997, paragraphe 43).

27. Le Tribunal constate que, dans son argumentation présentée à l'appui de la décision contestée, la Secrétaire Générale a expliqué les raisons pour lesquelles elle estimait que le requérant ne réunissait pas les trois conditions obligatoires énoncées dans l'avis de vacance. Il apparaît que l'Administration a fondé sa décision sur les informations fournies par le requérant lui-même dans son dossier de candidature.

28. Pour ce qui est de l'appréciation des compétences linguistiques du requérant, le Tribunal rappelle que, s'agissant d'un concours externe, l'Administration doit se fonder dans une large mesure sur les informations présentées par les candidats, de sorte qu'il appartient aux candidats eux-mêmes de fournir des informations permettant à l'Administration d'apprécier correctement leur candidature (TACE, recours n° 729/2022, *Emiliya Ramazanova c/ Secrétaire Générale*, sentence du 6 juin 2023, paragraphe 51). Or, le requérant lui-même a indiqué qu'il ne connaissait pas le français et a certifié la véracité de cette information dans son dossier de candidature en le validant. L'appréciation de l'Administration s'est fondée sur les informations mentionnées dans le dossier de candidature et connues d'elle au moment pertinent (voir, *mutatis mutandis*, TACE, recours n° 720/2022, *E c/ Secrétaire Générale*, sentence du 25 janvier 2023, paragraphe 62).

29. Le requérant a contesté l'évaluation susmentionnée de ses compétences linguistiques en avançant un nouvel argument dans son recours (voir plus haut, paragraphe 17). Le Tribunal considère toutefois que, dans les circonstances de l'espèce, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur l'admissibilité ou la valeur probante de ces informations, étant donné qu'en tout état de cause, pour être présélectionné, le requérant devait satisfaire à tous les critères d'éligibilité fixés dans l'avis de vacance. Les compétences linguistiques ne représentaient que l'un des trois critères d'éligibilité auxquels, selon l'évaluation de l'administration, le requérant ne satisfaisait pas.

30. Quant aux deux autres critères d'éligibilité imposés dans l'avis de vacance, à savoir le fait d'être titulaire d'un diplôme universitaire pertinent et de posséder une expérience professionnelle pertinente, ces critères ont été établis dans le cadre de l'exercice des pouvoirs discrétionnaires de l'Organisation. Il est clair qu'un diplôme d'études diplomatiques n'est pas un diplôme de droit au sens de l'avis de vacance. Il est également évident que la prétendue expérience professionnelle du requérant dans le domaine de la diplomatie et du droit international ne démontre pas une connaissance approfondie de la procédure, de la pratique et de la jurisprudence de la CEDH, comme l'exigeait l'avis de vacance (voir plus haut, paragraphe 6).

31. Le Tribunal est d'avis que la conclusion de l'Administration selon laquelle le requérant ne satisfaisait pas aux critères susmentionnés était fondée sur les informations communiquées par le requérant dans son dossier de candidature et qu'elle n'apparaît pas manifestement erronée ou entachée d'un détournement de pouvoir.

32. Au vu de ce qui précède, les griefs du requérant ne sont pas fondés et doivent être rejetés. En conséquence, il n'y a pas lieu d'accorder au requérant une quelconque réparation au titre d'un préjudice subi.

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.

Adopté par le Tribunal à Strasbourg le 8 novembre 2023 et rendu par écrit selon l'article 22, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 30 novembre 2023, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du Tribunal administratif	La Présidente du Tribunal administratif
Christina OLSEN	Nina VAJIĆ