

Recours n° 763/2024

M.-S. F.

c/

**Secrétaire Général
du Conseil de l'Europe**

JUGEMENT

Recrutement – Équité et transparence de la procédure de recrutement externe – Publication des conditions de nomination et de la description de la procédure de sélection dans l'avis de vacance (paragraphe 480.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction) – Informations fournies aux candidats présélectionnés – Faculté laissée à l'Administration d'augmenter la note minimale requise pour être admis à l'épreuve suivante, en fonction du nombre de candidats retenus – Informations suffisantes fournies par l'Administration avant l'épreuve - **Recevabilité** – Épuisement des voies de recours prévues (article 7.1 du Statut du Tribunal) – Grief nouveau et distinct non soulevé à l'encontre de la décision contestée dans la réclamation administrative adressée au Secrétaire Général – Moyen invoqué à l'appui du recours irrecevable.

3 juin 2025

Le Tribunal administratif, composé de :

Paul LEMMENS, Président,
Lenia SAMUEL,
Thomas LAKER, Juges,

assisté de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

a rendu le présent jugement.

PROCÉDURE

1. Le requérant, M.-S. F., a introduit son recours le 20 septembre 2024. Le recours a été enregistré sous le numéro 763/2024.
2. Le 11 décembre 2024, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.
3. Le 7 janvier 2025, le requérant a présenté son mémoire en réplique.
4. Le 17 décembre 2024, le Tribunal a décidé de renoncer à la tenue d'une audience dans cette affaire.
5. Le 28 novembre 2024, le Comité du personnel a présenté une demande d'intervention dans l'affaire, tendant à présenter des observations à l'appui des conclusions du requérant. Par ordonnance du 21 janvier 2025, le Président du Tribunal a autorisé le Comité du personnel à présenter des observations écrites.
6. Le 13 février 2025, le Secrétaire Général a présenté son mémoire en duplique.
7. Le Comité du personnel a présenté ses observations écrites au Tribunal le 7 mars 2025. Le 10 mars 2025, ces observations ont été transmises aux parties afin qu'elles puissent les commenter par écrit. Les parties ont présenté leurs observations sur la tierce intervention le 14 mars 2025.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

8. Le requérant est un candidat à l'emploi ayant postulé à la procédure de recrutement externe n° e7/2024, organisée conformément à l'article 490 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction pour le recrutement d'un juriste au sein de l'unité roumaine du Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la Cour »).

9. Par courrier électronique daté du 17 mai 2024, la Direction des ressources humaines (ci-après « la DRH ») avait informé le requérant qu'après avoir été présélectionné (avec 161 autres candidats) sur la base de ses qualifications, il était invité à participer à la phase suivante du processus de recrutement, qui consistait en trois épreuves écrites en ligne en rapport avec le l'emploi, dont la première était éliminatoire. La première épreuve, l'épreuve n° 1, était prévue le 21 juin 2024, tandis que les deux autres épreuves, les épreuves n° 2 et n° 3, étaient prévues le 4 juillet 2024. Ce même courrier électronique précisait que l'épreuve n° 1 consistait en un questionnaire à choix multiples « *portant sur les connaissances [des candidats] relatives au droit roumain, à la Convention européenne des droits de l'homme et à sa jurisprudence (en anglais ou en français)* ». Il ajoutait que « *[l]es candidats qui obtiendront une note minimale de 10/20 seront invités à passer les épreuves suivantes le jeudi 4 juillet 2024. Veuillez noter que cette note minimale pourra être augmentée en fonction du nombre de candidats retenus* ».

10. Le 21 juin 2024, le requérant passa l'épreuve n° 1.

11. Le 24 juin 2024, la DRH informa le requérant qu'il avait obtenu la note de 11,50/20 pour l'épreuve n° 1. Elle lui indiqua également que la note minimale requise avait été fixée à 13/20 et qu'il ne réunissait donc pas les conditions requises pour être invité à participer à l'étape suivante de la procédure de sélection.

12. Le 1^{er} juillet 2024, le requérant saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative contre la décision de ne pas l'inviter à participer à l'étape suivante de la procédure de sélection.

13. Le 30 juillet 2024, le Secrétaire Général rejeta la réclamation dans son intégralité au motif qu'elle était dépourvue de fondement.

14. Le 20 septembre 2024, le requérant introduisit le présent recours.

II. LE DROIT EN VIGUEUR

15. Les dispositions applicables du Statut du personnel et des arrêtés relatifs au personnel sont libellées comme suit :

- s'agissant de la procédure de recrutement :

Statut du personnel Article IV– Entrée en fonction

4.1 Le-la Secrétaire Général-e a le pouvoir de nommer les membres du personnel conformément à l'article 36 du Statut du Conseil de l'Europe. (...)

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.

(...)

Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction

(...)

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 ;
- 480.3.3 les connaissances linguistiques nécessaires ;
- 480.3.4 la description de la procédure de sélection ;
- 480.3.5 la durée maximale de l'engagement, le cas échéant ;
- 480.3.6 la date limite de dépôt des candidatures.

490. PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

490.1 Les candidat-e-s qui répondent aux critères énoncés dans l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction ainsi que dans l'avis de vacance, et dont la candidature démontre qu'ils-elles ont le meilleur profil 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.

(...)

- s'agissant des voies de recours prévues pour contester une décision administrative :

Statut du personnel Article XIV – Résolution des différends

(...)

14.3 Un-e agent-e qui considère qu'une décision administrative porte atteinte à ses intérêts et n'est pas compatible avec les termes et conditions de son engagement ou avec les dispositions pertinentes du Statut du personnel ou des Arrêtés, Instructions ou Politiques de l'Organisation peut engager une procédure de réexamen hiérarchique permettant de revenir sur une décision irrégulière ou de confirmer la décision contestée en la motivant lorsqu'elle a été prise de manière régulière. Les modalités de ce réexamen sont définies par le-la Secrétaire Général-e par voie d'Arrêté.

14.4 Un-e agent-e qui n'est pas satisfait-e de l'issue du réexamen hiérarchique et qui justifie d'un intérêt direct et actuel peut déposer une réclamation administrative auprès du-de la Secrétaire Général-e pour contester la décision administrative lui faisant grief. Les modalités de la procédure de réclamation sont définies par le-la Secrétaire Général-e par voie d'Arrêté.

14.5 La décision rendue par le-la Secrétaire Général-e sur la réclamation est susceptible de recours devant le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe, dans les conditions prévues par les dispositions du Statut de ce tribunal. Pendant l'examen du recours, le-la Secrétaire Général-e s'abstient de prendre à l'égard du-de la requérant-e toute nouvelle mesure qui rendrait impossible la réparation recherchée au cas où le recours serait déclaré fondé.

(...)

14.10 Outre les membres du personnel, les procédures de réclamation et de recours sont ouvertes, mutatis mutandis :

14.11

(...)

14.10.3 aux candidat-e-s à un emploi, pour autant que la procédure soit dirigée contre des irrégularités lors de la procédure de sélection qui les affectent directement ;

(...)

Statut du Tribunal
Article VII – Recevabilité

7.1 Un recours n'est recevable que si la décision administrative contestée est définitive et que le-la requérant-e a épuisé toutes les voies de recours prévues par le Statut du personnel, dans les formes et délais prescrits. Le recours porté devant le Tribunal doit soulever en substance les mêmes griefs que ceux pour lesquels les voies de recours ont été épuisées.

(...)

Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends

(...)

1420. DÉFINITIONS

1420.1 Une « décision administrative » correspond à toute décision, action ou décision implicite prise par un-e agent-e investi-e de pouvoirs administratifs, ou par le-la supérieur-e hiérarchique d'un-e agent-e, qui affecte les conditions d'emploi d'un-e agent-e ou ses droits en vertu du Statut du personnel, des Arrêtés relatifs au personnel ou de toute disposition juridique applicable.

(...)

1440. RÉEXAMEN HIÉRARCHIQUE

1440.1 Un-e agent-e qui considère qu'une décision administrative :

- porte atteinte à ses intérêts, et
 - n'est pas compatible avec ses conditions d'emploi ou avec les dispositions pertinentes du Statut du personnel, des Arrêtés relatifs au personnel ou de toute autre disposition juridique applicable,
- peut demander le réexamen de la décision par le-la supérieur-e hiérarchique de l'auteur ou autrice de la décision initiale, conformément à l'article 14.3 du Statut du personnel.

(...)

1440.5 Les décisions administratives suivantes ne sont pas soumises à la procédure de réexamen hiérarchique :

(...)

1440.5.4 A les décisions adressées aux personnes mentionnées à l'article 14.10 du Statut du personnel.

1450. PROCÉDURE DE RÉCLAMATION

1450.1. Un-e agent-e qui n'est pas satisfait-e de l'issue du réexamen hiérarchique, ou qui ne s'est pas vu notifier l'issue de ce réexamen dans les délais prescrits, peut introduire une réclamation administrative auprès du-de la Secrétaire Général-e, en vertu de l'article 14.4 du Statut du personnel.

1450.2 La réclamation doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle l'issue du réexamen hiérarchique a été notifiée ou, en l'absence de notification, à compter de la date à laquelle la notification aurait dû être effectuée.

(...)

1460. PROCÉDURE DE RECOURS

1460.1 Le rejet par le-la Secrétaire Général-e de tout ou partie d'une réclamation administrative est susceptible de recours devant le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe, dans les conditions prévues par les dispositions du Statut et du Règlement intérieur du Tribunal.

(...)

EN DROIT

16. Dans son recours, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 24 juin 2024 de ne pas l'inviter à participer à l'étape suivante de la procédure de concours. Il demande à être admis à cette étape ou, à titre subsidiaire, à se voir accorder la possibilité de se présenter à nouveau à l'examen. En outre, il demande une réparation du « préjudice moral et professionnel » subi, à hauteur de 10 000 EUR, ainsi que le remboursement des frais et dépens engagés dans le cadre de la procédure.

17. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à déclarer le recours partiellement irrecevable et, en tout état de cause, non fondé, et à le rejeter dans son intégralité. Il fait valoir que, dans la mesure où le requérant n'a pas soulevé ses demandes de réparation dans sa réclamation administrative du 1^{er} juillet 2024, celles-ci sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours internes. Sans préjudice de cette irrecevabilité, le Secrétaire Général fait valoir que le Conseil de l'Europe ne saurait être tenu responsable de la décision prise par le requérant de consacrer du temps et de l'énergie à la procédure de recrutement, en l'absence de toute illégalité imputable à l'Organisation. Il ajoute qu'en tout état de cause, le requérant n'apporte aucun élément à l'appui de ses demandes, se bornant à affirmer que la procédure a eu une incidence sur son travail quotidien d'avocat. Il fait en outre valoir que, si le Tribunal devait constater une irrégularité, la possibilité de se présenter à nouveau à l'épreuve constituerait une réparation adéquate. Le Secrétaire Général note par ailleurs que le requérant n'a pas motivé sa demande de remboursement des frais et dépens engagés dans le cadre de la procédure. Il conclut donc que les deux demandes, en indemnité de réparation et en remboursement, devraient être rejetées.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. Recevabilité

1. Le Secrétaire Général

18. Le Secrétaire Général considère que, dans la mesure où le requérant conteste les modalités de l'épreuve en ligne, le recours est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes. Il note à cet égard qu'avant d'introduire son recours, le requérant n'avait pas soulevé ce grief dans sa réclamation administrative du 1^{er} juillet 2024.

2. Le requérant

19. En réponse à l'exception d'irrecevabilité soulevée par le Secrétaire Général, le requérant fait valoir qu'au moment où il a introduit sa réclamation administrative, il demandait l'annulation de la décision attaquée et son admission à l'étape suivante du concours, étant donné que « c'était là [son] préjudice à cette date ». Il fait valoir que, comme il ne savait pas alors qu'il lui faudrait former un recours, c'est seulement à la suite du rejet de sa réclamation administrative par le Secrétaire Général qu'il a été en mesure d'évaluer les autres conséquences matérielles de la décision attaquée sous l'angle du préjudice moral et professionnel.

20. Le requérant ne formule aucune observation sur l'exception d'irrecevabilité soulevée par le Secrétaire Général à l'égard de son grief tiré du fait que les modalités de l'examen en ligne constituaient une violation du principe d'égalité de traitement.

B. Bien-fondé du recours

1. Le requérant

a) Premier moyen : l'augmentation de la note minimale

21. Le requérant se plaint de l'augmentation de la note minimale requise pour accéder à l'étape suivante de la procédure de recrutement, qui a été instaurée après la tenue de l'épreuve. Il fait valoir que cette modification n'était fondée sur aucun critère objectif, qu'elle n'a pas été communiquée de manière effective aux candidats avant les épreuves en ligne et qu'elle équivaut à une modification des critères d'évaluation après la tenue des épreuves. Selon lui, la simple possibilité de cette augmentation, mentionnée dans la lettre de convocation (à savoir que la note minimale pourrait être augmentée en fonction du nombre de candidats retenus), ne constitue pas un critère équitable, transparent ou objectif qui justifie cette modification. Le requérant soutient que les candidats auraient dû être informés à l'avance du nombre maximal de candidats qui seraient invités à participer à l'étape suivante du processus d'évaluation, par exemple au moyen d'un ratio indicatif entre le nombre de candidats retenus et le nombre de postes à pourvoir. En ne motivant pas sa décision de relever le seuil de 10/20 à 13/20, la DRH a enfreint l'article 4, paragraphe 3, du Statut du personnel, ainsi que les principes de prévisibilité et de sécurité juridique, faisant ainsi un usage arbitraire de son pouvoir discrétionnaire.

b) Deuxième moyen : les informations fournies par la DRH avant l'épreuve

22. Le requérant fait en outre valoir que les critères d'évaluation de l'épreuve n° 1, ainsi que la pondération attribuée à chacun d'entre eux, n'ont pas été communiqués au préalable aux candidats. Il soutient que les informations fournies par la DRH auraient dû préciser ces critères et leur pondération respective, par exemple en indiquant si l'épreuve serait évaluée sur la base de la qualité linguistique, du style, de la structure, du contenu, de l'attention portée à la dimension des droits humains et aux valeurs du Conseil de l'Europe, de la valeur académique ou d'autres éléments pertinents. Sans contester la marge d'appréciation de l'Organisation en la matière, le requérant renvoie à la pratique de l'Union européenne dans des procédures de recrutement similaires, où le processus global et les critères d'évaluation sont clairement communiqués aux candidats dans l'avis de vacance. À titre subsidiaire, le requérant fait remarquer que la description vague de la teneur du concours, combinée à l'absence de toute mention d'une bibliographie minimale, l'a empêché de préparer correctement le concours.

c) Troisième moyen : les modalités de l'examen en ligne

23. Le requérant fait valoir que l'organisation des épreuves en ligne a constitué une violation du principe d'égalité de traitement entre les candidats au motif qu'elles « se sont déroulées à l'heure et au lieu choisis par les candidats et sans aucune surveillance ». Selon lui, les épreuves auraient dû être organisées dans les locaux du Conseil de l'Europe afin de garantir leur équité. Il soutient en outre qu'il n'existait aucun mécanisme efficace pour garantir que les candidats retenus n'avaient pas triché, « par exemple en recourant à l'aide d'un tiers familial de ce type d'épreuves ». Le requérant attire également l'attention sur les antécédents de l'Organisation en matière de dysfonctionnements techniques lors des épreuves en ligne, en citant la position adoptée par le Comité du personnel dans une procédure similaire devant le Tribunal, et critique le fait que l'Organisation n'ait pas résolu ces problèmes en temps utile.

2. Le Secrétaire Général

24. Le Secrétaire Général fait valoir qu'il n'existe aucun élément permettant de conclure qu'il a outrepassé les limites de son pouvoir discrétionnaire ou que sa décision a été entachée d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir. Il estime dès lors que l'allégation d'irrégularité et de manque de transparence de la procédure de recrutement formulée par le requérant est non fondée, tandis que la décision contestée reste dûment motivée.

a) *Sur l'augmentation de la note minimale*

25. Le Secrétaire Général soutient que la décision d'augmenter la note minimale était fondée sur des critères objectifs, à savoir les notes obtenues par les candidats et le nombre optimal de candidats à inviter à participer à l'étape suivante du processus d'évaluation, compte tenu du nombre d'emplois à pourvoir. Il ajoute que tous les candidats ont été informés en temps utile, de manière équitable et transparente, par la lettre de convocation datée du 17 mai 2024, du fait que cette augmentation pourrait avoir lieu « *en fonction du nombre de candidats retenus* ». Les candidats ont également été informés du fait que seuls ceux qui obtiendraient les meilleures notes à l'épreuve 1 seraient invités à se présenter à la deuxième étape du concours, composée des épreuves 2 et 3. Compte tenu du caractère éliminatoire de l'épreuve 1 et de la nature intrinsèquement compétitive du processus de recrutement, le Secrétaire Général fait valoir que le requérant n'a pas démontré en quoi l'absence d'informations sur le nombre exact de candidats admis à l'étape suivante de l'évaluation lui a porté préjudice, ces informations n'étant pas pertinentes pour lui permettre de se préparer à l'épreuve.

26. Le Secrétaire Général explique que la fixation du seuil final peut varier considérablement en fonction du concours organisé et du nombre de candidats ayant obtenu une note supérieure à 10/20. Cette souplesse permet à l'Organisation d'adapter les procédures de recrutement à ses besoins opérationnels et à ses besoins en personnel. Dans son mémoire en duplique, le Secrétaire Général souligne en outre que la fixation du nombre de candidats à un stade précoce de la procédure de recrutement pourrait empêcher l'évaluation d'autres compétences importantes, telles que les compétences relationnelles, qui sont évaluées lors des entretiens. Il souligne que, dans le cas présent, le fait d'inviter plus d'une centaine de candidats à participer à la deuxième phase du processus d'évaluation a été jugé disproportionné, étant donné qu'il n'y avait qu'un seul emploi vacant de juriste au sein de l'unité roumaine du Greffe de la Cour. Il souligne en outre que la pratique contestée est en vigueur depuis de nombreuses années et qu'elle est rarement remise en cause par les candidats.

b) *Sur les informations fournies par la DRH avant l'épreuve*

27. Le Secrétaire Général soutient que la fixation d'un seuil plus élevé pour la réussite de l'épreuve 1 ne constitue pas une modification des critères d'évaluation ni du système de pondération. Plus précisément, l'épreuve 1 était un questionnaire à choix multiples, corrigé automatiquement, et le requérant, ayant répondu correctement à 23 questions sur 40, s'est vu attribuer une note de 11,50/20. Le Secrétaire Général note en outre que les réponses correctes aux questionnaires à choix multiples sont strictement confidentielles et ne peuvent donc être communiquées aux candidats. Il soutient que le requérant n'est pas en mesure de contester les critères d'évaluation proprement dits, car leur établissement relève du pouvoir discrétionnaire important de l'autorité de sélection. De même, il appartient à l'Organisation de déterminer l'étendue des informations à fournir aux candidats sur la teneur du concours et la bibliographie correspondante. Pour ces raisons, le Secrétaire Général soutient que la comparaison entre les

procédures de recrutement de l'Union européenne et celles du Conseil de l'Europe n'est pas pertinente en l'espèce.

c) Sur les modalités de l'épreuve en ligne

28. Sans préjudice de l'irrecevabilité du grief correspondant, le Secrétaire Général estime que le requérant n'a pas démontré l'existence d'irrégularités spécifiques dans l'épreuve en ligne ni expliqué en quoi les modalités de celle-ci ont nui à ses résultats. Il souligne que le requérant n'a soulevé aucun problème technique lors de l'épreuve 1. Il souligne en outre que l'épreuve s'est déroulée sous la surveillance et avec l'assistance permanentes de l'Administration, à l'aide d'une plateforme en ligne fiable (TestReach) qui a garanti l'égalité de participation de tous les candidats, indépendamment de leurs moyens financiers, de leur situation géographique ou de leur situation personnelle et familiale. Le Secrétaire Général observe que les surveillants ont procédé à divers contrôles afin d'empêcher l'utilisation de matériel non autorisé ou l'aide de tiers. Enfin, le Secrétaire Général fait valoir que le simple fait de donner aux candidats la possibilité de choisir un créneau horaire dans une plage horaire déterminée ne constitue pas une violation du principe d'égalité de traitement, car cette disposition a permis de surveiller individuellement chaque candidat et de traiter efficacement les difficultés techniques. Le Secrétaire Général conclut donc que l'épreuve 1 s'est déroulée correctement, tous les candidats ayant passé l'épreuve dans des conditions globalement identiques.

C. Le tiers intervenant

29. Dans son intervention en faveur du requérant, le Comité du personnel fait observer que la pratique de l'Administration qui consiste à augmenter la note minimale requise entre les différentes étapes du concours non seulement est source de frustration pour les candidats et nuit à l'image de l'Organisation en sa qualité d'employeur, mais porte également gravement atteinte à l'équité, à la transparence et, partant, à la légalité de la procédure de recrutement. Il fait valoir que les besoins opérationnels du Conseil de l'Europe ne peuvent prévaloir sur l'exigence de procédures équitables et transparentes. Le fait d'informer préalablement les candidats que « [...] la note minimale peut être augmentée en fonction du nombre de candidats retenus » ne rend pas, selon lui, cette pratique légale au regard du Statut du personnel et des Arrêtés relatifs au personnel.

30. Le requérant souscrit pleinement aux observations formulées par le Comité du personnel.

31. Le Secrétaire Général, pour sa part, conteste l'affirmation du Comité du personnel selon laquelle celui-ci aurait soulevé à plusieurs reprises des objections à ce sujet dans le passé lors de ses échanges avec l'Administration. Il conteste également l'idée avancée par le Comité du personnel selon laquelle il existerait d'autres solutions que celle qui consiste à augmenter la note minimale après les épreuves et qui permettraient de « mieux concilier les principes de transparence et d'équité ». Il réaffirme que le processus de recrutement vise à maintenir un nombre de candidats qui corresponde à la capacité de l'Organisation à organiser des épreuves et des évaluations, et à garantir la constitution d'un vivier gérable de candidats pour l'étape suivante, afin de disposer en fin de compte d'une liste de réserve dont la taille soit adaptée aux besoins en matière de recrutement pour les quatre années suivantes. Il ajoute que la note minimale requise pour atteindre cet objectif peut varier en fonction de plusieurs facteurs, notamment les conditions du marché du travail, qui peuvent différer selon les postes vacants, et les profils recherchés et peuvent évoluer dans le temps.

II. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

A. Premier et deuxième moyens

32. En ce qui concerne les premier et deuxième moyens invoqués par le requérant à l'appui de son recours, le Tribunal rappelle que les procédures de recrutement du Conseil de l'Europe doivent respecter les principes de transparence, d'équité et d'égalité de traitement, tels qu'ils sont consacrés au paragraphe 4.3 du Statut du personnel.

33. Le principe de transparence, tel que codifié au paragraphe 480.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, exige que les avis de vacance soient publiés et que les critères de sélection, ainsi que les principales étapes de la procédure de recrutement, soient clairement communiqués à l'avance à tous les candidats. La procédure de recrutement doit respecter scrupuleusement la réglementation interne et rester conforme aux critères énoncés dans l'avis de vacance. Le non-respect de cette obligation peut constituer une irrégularité de procédure susceptible d'entacher du vice de nullité le résultat d'un concours (TACE, recours n° 474/2011 et 475/2011, Prinz et Zardi c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, [sentence du 8 décembre 2011](#), § 82). En outre, l'obligation de motiver l'exclusion d'un candidat contribue à la transparence du processus et reflète le devoir plus général de l'Organisation de respecter les principes de bonne administration.

34. Parallèlement, le principe d'équité exige que tous les candidats soient évalués de manière impartiale et sur la base de critères préétablis et objectifs. Cela implique une obligation d'égalité de traitement et l'interdiction de toute distinction arbitraire (voir, mutatis mutandis, TACE, recours n° 730/2022, Conrad (III) c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, [jugement du 10 novembre 2023](#), § 42 et jurisprudence citée ; Tribunal de première instance de l'Union européenne, [24 septembre 2002](#), Girardot c. Commission des Communautés européennes, T-92/01, § 25 ; Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, [4 septembre 2008](#), Dragoman c. Commission des Communautés européennes, F-147/06, § 3).

35. Ces principes jouent un rôle essentiel pour garantir que les décisions de recrutement soient fondées sur le mérite et que seuls les candidats qui satisfont aux normes les plus élevées en matière de compétence, de professionnalisme et d'intégrité soient nommés, conformément au paragraphe 4.2 du Statut du personnel. La transparence et l'équité sont interdépendantes. Un processus transparent et suffisamment ouvert au contrôle permet de vérifier que le traitement est équitable. À l'inverse, un manque de transparence peut susciter des doutes quant à l'équité du processus, même dans des situations où son résultat est objectivement justifié.

36. S'il est incontestable que les organisations internationales jouissent d'une large marge d'appréciation dans la gestion des concours et l'évaluation des mérites des candidats, cette marge doit néanmoins être contrebalancée par le respect des normes et principes applicables, notamment les principes de transparence et d'équité. Cette marge d'appréciation n'échappe donc pas au contrôle juridictionnel, qui a pour objet de vérifier si la décision contestée a été prise par une autorité incompétente, en violation d'une norme de procédure ou de fond, ou sur la base d'une appréciation arbitraire ou manifestement déraisonnable du concours (TACE, recours n° 736/2023, A. A. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, [jugement du 30 novembre 2023](#), § 26 ; Tribunal de première instance de l'Union européenne, [15 février 2005](#), Pyres c. Commission des Communautés européennes, T-256/01, §§ 36 à 38).

37. Le Tribunal examinera donc si, en l'espèce, la procédure de sélection a respecté les dispositions internes applicables et si le requérant a été traité conformément aux principes de transparence et d'équité consacrés par la jurisprudence pertinente. Compte tenu de l'étendue du recours, l'analyse du Tribunal portera principalement sur les modalités selon lesquelles les candidats à la procédure de recrutement n° e7/2024 ont été autorisés à passer l'épreuve écrite n° 1.

38. À cet égard, le Tribunal relève que, par un courrier électronique du 17 mai 2024 qui invitait les candidats présélectionnés à passer l'épreuve écrite n° 1, le requérant a été informé de ce que 161 candidats avaient été présélectionnés sur la base de leurs qualifications. Les candidats présélectionnés ont en outre été informés du fait que l'épreuve écrite n° 1 consisterait en un questionnaire à choix multiples en ligne visant à évaluer leurs connaissances en droit roumain, ainsi que de la Convention européenne des droits de l'homme et de sa jurisprudence, en anglais ou en français. La convocation indiquait que l'épreuve n° 1 était éliminatoire et que seuls les candidats ayant obtenu une note minimale de 10 sur 20 seraient invités à passer les épreuves suivantes. Il était toutefois précisé que la note minimale pourrait être augmentée en fonction du nombre de candidats retenus.

39. En conséquence, bien que les candidats aient été informés qu'une note de 10 sur 20 constituait le minimum requis, ils ont également été expressément avertis du fait que l'obtention de cette note pourrait ne pas être suffisante si l'Organisation relevait par la suite le seuil requis.

40. Le Tribunal constate que le seuil applicable ne figurait pas parmi les conditions à remplir qui auraient permis aux candidats éventuels d'apprécier l'opportunité de postuler. Il ne figurait pas non plus dans la description des différentes étapes de la procédure que donnait l'avis de vacance.

41. Le Tribunal constate également que l'Administration a fourni des raisons objectives pour justifier la modification de ce seuil. Le Secrétaire Général a expliqué que sur les 161 candidats présélectionnés, 103 avaient obtenu une note d'au moins 10 sur 20. L'augmentation de la note minimale à 13 sur 20 a permis à l'Administration de retenir uniquement 44 candidats pour l'étape suivante, ce qu'elle a jugé proportionné aux besoins de recrutement de l'Organisation, étant donné que seul un emploi de juriste était vacant au sein de l'unité roumaine du Greffe de la Cour.

42. Il convient de souligner à cet égard qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre appréciation des besoins du Conseil de l'Europe en matière de recrutement à celle de l'Organisation. Il n'appartient pas non plus au Tribunal de déterminer quels sont les moyens les plus appropriés ou les plus efficaces pour gérer une procédure de recrutement, compte tenu des ressources disponibles et des objectifs de l'Organisation en matière de personnel.

43. Le Tribunal observe en outre que le relèvement du seuil après la tenue de l'épreuve n'a pas modifié les critères de fond retenus pour l'évaluation des candidats. Étant donné que l'épreuve consistait en un questionnaire à choix multiples corrigé automatiquement, la modification du seuil n'a eu aucune incidence sur les résultats de chaque candidat. Le Tribunal note en outre que cette modification a été appliquée de manière égale et uniforme à tous les candidats présélectionnés, sur la base du nombre objectif de réponses exactes qu'ils avaient fournies.

44. À cet égard, les arguments avancés par le requérant au sujet du prétendu manque de clarté de la méthode de notation sont sans fondement. Ayant répondu correctement à 23 questions sur 40, le requérant a obtenu une note de 11,50 sur 20, calculée selon une formule mathématique élémentaire et évidente. Le Tribunal rappelle que, selon la jurisprudence pertinente, en l'absence de circonstances particulières, « une administration organisant des épreuves de recrutement sous la forme de questions à choix multiple pouvait se limiter à communiquer aux candidats ayant échoué à ces épreuves, d'une part, la proportion, en pourcentage, des réponses correctes et, d'autre part, sur demande, la réponse qu'il convenait de donner à chacune des questions posées » (Tribunal de première instance de l'UE, [23 septembre 2020](#), ZL c. Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle, T-596/18, § 49, renvoyant à l'arrêt du Tribunal de la fonction publique de l'UE, [29 juin 2011](#), Angioi c. Commission européenne, F-7/07, § 138).

45. Le Tribunal note enfin que le requérant ne conteste pas spécifiquement la pertinence des questions posées lors du test, ni la validité des réponses jugées exactes. Il n'a pas non plus demandé à avoir accès aux réponses qui auraient dû être données à chacune des questions posées. Il allègue plutôt que les informations fournies à l'avance sur la teneur de l'épreuve étaient trop générales et qu'une bibliographie aurait dû être communiquée. Il convient toutefois de rappeler à cet égard qu'il appartient à l'Organisation de déterminer l'étendue des informations préparatoires à communiquer aux candidats (TACE, recours n° 712/2022, Kirbas c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, [jugement du 25 janvier 2023](#), § 32 ; recours n° 730/2022, Conrad (III) c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, [jugement du 10 novembre 2023](#), § 44).

46. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le requérant n'a apporté aucun élément de preuve permettant de considérer que la manière dont l'Administration a mené la procédure de recrutement était susceptible d'aboutir à des résultats arbitraires ou d'entraîner une violation des principes d'équité, de transparence et d'égalité de traitement. Le Tribunal estime que ces principes ont été dûment respectés tout au long de la procédure de sélection. Les informations fournies au requérant étaient suffisamment claires et détaillées pour lui permettre de comprendre les règles du concours, la nature des épreuves et la note minimale requise pour réussir l'épreuve 1. La modification de cette note, bien qu'intervenue après le déroulement de l'épreuve, avait été annoncée au préalable comme une possibilité et a été appliquée de manière objective et uniforme à tous les candidats.

47. Dans ces circonstances, le Tribunal conclut que les premier et deuxième moyens invoqués à l'appui du recours sont dépourvus de fondement.

B. Troisième moyen

48. L'article 7, paragraphe 1, du Statut du Tribunal prévoit qu'un recours est recevable uniquement si toutes les voies de recours internes ont été épuisées. En outre, « [l]e recours porté devant le Tribunal doit soulever en substance les mêmes griefs que ceux pour lesquels les voies de recours ont été épuisées ».

49. Le Tribunal observe que le grief tiré des modalités de l'épreuve en ligne, qui constitue le troisième moyen invoqué à l'appui du recours, n'a pas été soulevé dans la réclamation administrative introduite par le requérant le 1^{er} juillet 2024.

50. Le Tribunal réaffirme qu'avant d'introduire un recours devant lui, le requérant doit saisir le Secrétaire Général d'une réclamation administrative, afin que celui-ci puisse y remédier si les griefs s'avèrent fondés (voir, *mutatis mutandis*, TACE, recours n° 673/2021, C c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, [sentence du 27 janvier 2022](#), §§ 54 à 56, et jurisprudence citée). La logique de la règle de l'épuisement des voies de recours dans les litiges de droit administratif qui mettent en cause l'Organisation est de donner au Secrétaire Général la possibilité de prévenir ou de réparer les violations dont l'Organisation serait responsable (TACE, recours n°s 561-564/2015, Kacsandi (I, II, III et IV) c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, [sentence du 26 avril 2016](#), § 112).

51. Le Tribunal estime que le troisième moyen invoqué par le requérant à l'appui de son recours soulève un grief nouveau et distinct. En tant que tel, ce grief aurait dû être soulevé dans la réclamation administrative adressée au Secrétaire Général avant d'être porté devant le Tribunal. Il s'ensuit que le troisième moyen est irrecevable, le requérant n'ayant pas épuisé les voies de recours internes prévues.

III. CONCLUSION

52. Au vu de ce qui précède, la demande d'annulation de la décision contestée doit être rejetée. En conséquence, la demande d'indemnisation, qui est entièrement fondée sur l'illégalité alléguée de cette décision, doit également être rejetée.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Déclare le recours recevable mais non fondé ;

Rejette la demande d'indemnisation ;

Dit que chaque partie prendra à sa charge ses propres frais et dépens.

Rendu par le Tribunal le 3 juin 2025, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

Christina Olsen

Le Président du
Tribunal administratif

Paul Lemmens