

# CONSEIL DE L'EUROPE

# COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

## ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 580/2017  
(Sibel DEMIR SALDIRIM c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Christos ROZAKIS, Président,  
Mme Mireille HEERS,  
M. Ömer Faruk ATEŞ, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,  
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière Suppléante,

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

### PROCEDURE

1. La requérante, Mme Sibel Demir Saldirim, a introduit son recours le 16 mars 2017. Le 30 mars 2017, le recours a été enregistré sous le N° 580/2017.
2. Les moyens du recours étaient présentés avec le formulaire du recours.
3. Le 2 mai 2017, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours.
4. Le 2 juin 2017, la requérante a soumis un mémoire en réplique.
5. L'audience publique a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif, à Strasbourg, le 25 septembre 2017. La requérante a assuré elle-même la défense de ses intérêts, tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Ekaterina Zakovryashina, Chef de Division au Service du Conseil Juridique et du Contentieux à la Direction du Conseil Juridique et du Droit International Public, assistée par Mme Sania Ivedi, administratrice dans le même Service.

6. Cette audience a porté également sur l'examen du recours N° 579/2017 – Zeki Uysal c/ Secrétaire Général.

7. Tout de suite après l'audience, la requérante a déposé le chiffrage de ses frais. Le 17 juillet 2017, le Secrétaire Général a soumis ses commentaires. Le 20 juillet 2017, la requérante a fait parvenir ses observations en réponse.

## EN FAIT

### I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

8. La requérante est un juge de nationalité turque.

9. Le 28 octobre 2016, les autorités turques proposèrent de mettre à disposition du greffe de la Cour européenne des Droits de l'Homme des juristes nationaux et soumièrent les candidatures de la requérante, du requérant dans le recours N° 579/2017 et de dix autres personnes. Les termes de ce courrier et le contexte de la proposition – qui semble faire partie d'une coopération régulière entre la Cour et la Turquie – n'ont pas été portés à la connaissance du Tribunal.

10. Le 10 novembre 2016, le greffier de la Cour adressa au Représentant Permanent de la Turquie, le courrier suivant (version originale) :

*“Dear Ambassador,*

*Following your authorities' proposal dated 28 October 2016, submitting twelve candidates for consideration for a secondment to the Registry of the European Court of Human Rights, we have now planned the usual selection procedure, which will include a written test and interviews with two Registry representatives in Ankara on 24 and 25 November 2016.*

*Two of the 12 candidates will not be asked to attend the selection procedure, for the following reasons:*

*- [X1] recently participated in a recruitment procedure that involved similar tests and was considered suitable to work at the Registry. We can confirm already at this stage that we agree to his secondment and would be grateful if arrangements could be made for him to take up his duties in Strasbourg on 2 January 2017.*

*- [X2] was interviewed for a possible secondment on 1 December 2015 and was not considered suitable. As a result, we do not take this proposal any further and will not invite him to the selection procedure in Ankara.*

*The remaining 10 candidates will be informed rapidly by e-mail, specifying time, place and modalities of the procedure. I will inform you of our conclusions as soon as possible during the week starting on 28 November 2016. It would be good if all new secondees could take up their duties in January 2017 which would enable them to attend the next induction programme for new Registry' lawyers.*

*Following the usual procedure, the agreement will be concluded by a Memorandum of*

*Understanding set up separately for each secondment. The Council of Europe's Directorate of Human Resources will forward these Memoranda for your signature when the selection has been made.*

*I would like to thank the Turkish authorities once again for their support of the Court's activities."*

11. Le même 10 novembre 2016, une agente du greffe de la Cour adressa à la requérante un mail, au nom du chef de la Division de l'Administration dudit greffe, pour la convoquer à un examen écrit et à un entretien oral qui devaient avoir lieu les 24 et 25 novembre 2016.

12. Les jours venus, les épreuves concernèrent 10 personnes seulement : une qui n'avait pas été invitée au départ à y participer parce qu'elle n'avait pas été considérée « *suitable* » lors d'une procédure analogue, en décembre 2015, ne se présenta pas même si elle avait été finalement invitée, et l'autre avait été exemptée des épreuves parce que, dans « *similar tests* », elle avait été considérée « *suitable* » (paragraphe 10 ci-dessus).

13. Les épreuves eurent lieu sous le contrôle de deux agents du greffe.

14. Le 1<sup>er</sup> décembre 2016, le greffier de la Cour adressa au Représentant Permanent de la Turquie, le courrier suivant (version originale) :

*"Dear Ambassador.*

*Following your authorities' proposal to second additional lawyers to the Registry, we have now carried out the selection procedure referred to in my letter of 10 November 2016.*

*As you may remember, we had already agreed to the secondment of [X1]. The administrative arrangements are being made to enable him to take up his duties at the Registry on 2 January 2017.*

*Ten of the remaining 11 candidates you had proposed sat the written test and were interviewed in Ankara, respectively on 24 and 25 November 2016. [X2] had also been invited but did not turn up to attend the procedure.*

*Seven candidates were found not to attain the required level of proficiency. Considering these results, I would be grateful if you would make the necessary arrangements for the following two judges to take up their duties at the Registry at the same time as [X1]:*

*[X3]*

*[X4]*

*We will ask the Council of Europe's Directorate of Human Resources to prepare, for your signature, the usual Memorandum of Understanding for both of these judges in order to formally conclude our agreement.*

*The remaining judge, [X5], was also considered suitable. However, his current duties involve the preparation of observations on cases pending before our Court, following our usual principles; national lawyers seconded to the Registry must not come from the Government Office dealing with pending cases.*

*I am looking forward to welcoming the three new secondees at the Registry and would like to take this opportunity to thank the Turkish authorities once again for their generous support of the Court and its activities."*

15. Par un courrier parvenu le 2 janvier 2017, la requérante saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative en application de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Elle contesta la décision de ne pas la sélectionner et elle alléguait, entre autres, des irrégularités dans la gestion de la procédure d'évaluation.

16. En cette circonstance, par un courrier parvenu au greffe le 9 janvier 2017, la requérante introduisit auprès du Président du Tribunal Administratif une requête tendant à l'octroi d'un sursis à l'exécution, selon l'article 59, paragraphe 9, du Statut du Personnel. Elle demanda la suspension de la décision concernant les nominations des juges turcs mis à disposition du greffe de la Cour européenne des Droits de l'homme. Le 24 janvier 2017, le Président rejeta la requête en sursis.

17. Le 1<sup>er</sup> février 2017, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative, l'estimant irrecevable et non-fondée.

18. Le 16 mars 2017, la requérante a introduit le présent recours.

## II. LE DROIT PERTINENT

19. L'article 59 du Statut du Personnel fixe les règles pour l'introduction d'une réclamation administrative et, dans les parties pertinentes à la présente affaire, il est ainsi libellé :

« (...)

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

a. (...);

b. (...);

c. (...);

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. »

20. La matière des mises à disposition est régie par la Résolution CM/Res(2012)2 portant Règlement des mises à disposition au Conseil de l'Europe. Ce texte a été adopté par le Comité des Ministres le 15 février 2012, lors de la 1134<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres.

21. Le Préambule précise :

« Sur proposition du Secrétaire Général, le Comité du personnel ayant été consulté conformément à l'article 6, paragraphe 1 du Règlement sur la participation du personnel (annexe I du Statut du personnel) ;

22. La section I de la Résolution est dédiée aux conditions générales et elle est ainsi libellée :

**« I. Conditions générales**

1.a. Le présent Règlement fixe les conditions de la mise à disposition du Conseil de l'Europe de fonctionnaires internationaux, nationaux, régionaux et locaux ainsi que d'autres personnes envoyées par les Etats membres en application de leur législation nationale (« fonctionnaires mis(es) à disposition »).

(...)

c. La réglementation applicable aux agent(s) s'applique aux fonctionnaires mis(es) à disposition uniquement dans les conditions précisées ci-dessous. Le présent Règlement ne doit pas être interprété comme conférant le statut d'agent(e) aux fonctionnaires mis(es) à disposition.

2. Les fonctionnaires mis(es) à disposition doivent occuper un emploi ou être rémunérés par l'Etat membre par lequel ils ont été mis à disposition tout au long de la période de mise à disposition et ne perçoivent aucun salaire du Conseil de l'Europe.

23. La section II de la Résolution est dédiée à l'exécution de la mise à disposition auprès de l'Organisation et elle est ainsi libellée :

**« II. Exécution de la mise à disposition auprès de l'Organisation**

5. Le/La Secrétaire Général(e) communique aux Représentant(e)s Permanent(e)s des Etats membres ou, selon le cas, aux Chefs d'organisations internationales, des informations sur le nombre et le type de fonctionnaires dont le Conseil de l'Europe souhaiterait obtenir la mise à disposition, en les invitant à soumettre leurs propositions détaillées par écrit.

6. Au vu des propositions reçues des Représentant(e)s Permanent(e)s des Etats membres ou, selon le cas, des Chefs d'organisations internationales et dans la limite des crédits inscrits au budget annuel, le/la Secrétaire Général(e) procède aux nominations requises, en tenant compte des besoins spécifiques des services du Conseil de l'Europe, des qualifications des candidat(e)s et de la nécessité d'assurer un équilibre entre les femmes et les hommes ainsi qu'une représentation géographique équilibrée entre les Etats membres.

7.a. Il est procédé à la mise à disposition par un accord entre le/la Secrétaire Général(e) et le/la Représentant(e) Permanent(e) de l'Etat membre concerné ou le/la Chef de l'organisation internationale. Sur demande du/de la Représentant(e) Permanent(e) de l'Etat membre concerné, un tel accord peut également être conclu avec une personne dûment autorisée à représenter l'autorité ou l'institution d'origine conformément à la loi nationale de cet Etat. Cet accord doit préciser les points suivants :

(...). »

24. Aux termes du paragraphe 27 de cette Résolution, le présent Règlement peut être complété par des arrêtés d'application pris par le Secrétaire Général après consultation du Comité du Personnel. Pendant la procédure devant le Tribunal, le Secrétaire Général n'a pas fait état de l'adoption de pareils arrêtés et, pour sa part, le Tribunal n'en a pas connaissance.

25. En ce qui concerne les mises à disposition au sein de la Cour européenne des Droits de l'Homme, celle-ci bénéficie d'un programme de mise à disposition essentiellement de juges et procureurs par certains Etats membres du Conseil de l'Europe.

26. Dans ce contexte, le 18 septembre 2015 le greffier de la Cour européenne des Droits de l'Homme a émis une Instruction qui a été approuvée par le Président de la Cour européenne des Droits de l'Homme en application de l'article 17, paragraphe 4, du Règlement de la Cour.

27. Les paragraphes 13-19 de cette Instruction sont consacrés à la sélection des juristes mis à disposition et se lisent ainsi :

#### **Sélection des juristes mis à disposition**

« 13. Afin de garantir l'indépendance et l'impartialité, y compris dans les apparences, la phase finale de la sélection des juristes nationaux qui seront mis à disposition doit être effectuée par la Cour. Les États membres doivent proposer un nombre suffisant de candidats parmi lesquels le greffier choisira ceux qui conviennent le mieux. Dans l'idéal, les gouvernements devraient proposer parmi leurs candidats des juges ou des procureurs.

14. Afin de veiller à ce que les juristes nationaux aient le profil requis pour travailler à la Cour, notamment en ce qui concerne leur capacité à rédiger et à communiquer dans l'une des deux langues officielles, ils pourront être invités à passer des épreuves écrites ou à se présenter à des entretiens, ou les deux.

15. La procédure de sélection comporte normalement les étapes suivantes :

a) Présélection : les juristes nationaux que le greffier considère comme correspondant le mieux aux critères requis parmi ceux proposés par les États membres sont présélectionnés en vue des étapes suivantes de la procédure de sélection.

b) Des épreuves écrites peuvent être organisées, comme suit :

– les candidats sont invités à passer des épreuves écrites sous la surveillance d'agents du Conseil de l'Europe ;

– les candidats reçoivent les épreuves par voie électronique à un moment convenu à l'avance et doivent envoyer les résultats avant la fin de la durée prévue pour l'épreuve.

Dans ce cas, les candidats doivent fournir une déclaration signée confirmant qu'ils ont respecté les instructions qui leur ont été données et ont préparé leurs réponses par eux-mêmes, sans l'aide de tierces personnes.

Les copies sont corrigées par un agent du greffe.

Les candidats qui obtiennent des résultats jugés suffisants sont invités à un entretien avec des agents du greffe.

c) Entretiens : les candidats sont interrogés par des représentants du greffe appartenant normalement à l'administration ainsi qu'à la ou aux divisions concernées. Le ou la juge national/e pourra assister aux entretiens si il ou elle le souhaite.

16. À la suite des entretiens et après consultation du juge national, le jury soumet une recommandation au greffier, lequel prend la décision finale.

17. Si le nombre de candidats ayant réussi les épreuves dépasse le nombre de mises à disposition proposées par un État, le greffier peut aussi établir une liste de candidats à qui une mise à disposition pourra être proposée ultérieurement.

18. Il est possible de se dispenser de la procédure de sélection décrite ci-dessus lorsque le greffier est convaincu qu'une sélection a été organisée de manière ouverte et transparente dans l'État membre concerné.

19. Il peut être fait exception à la règle selon laquelle les États membres doivent proposer un choix de candidats pour les petits États qui ont des difficultés à trouver plusieurs candidats remplissant toutes les conditions prévues aux paragraphes 9 à 12 ci-dessus. En tout état de cause, les candidats doivent impérativement remplir ces conditions. Le greffier peut refuser des propositions qui lui sont faites.

## **EN DROIT**

28. La requérante a introduit le présent recours pour obtenir :

- a) l'annulation de l'acte administratif par lequel le greffe de la Cour a estimé, à la suite des tests écrits et de l'entretien de la procédure de recrutement des 24 et 25 novembre 2016, qu'elle n'avait pas le niveau requis de compétences ;
- b) l'annulation de la décision de « recruter » quatre autres candidats ;
- c) l'annulation de la décision d'exempter X1 des épreuves des 24 et 25 novembre 2016 ;
- d) l'annulation de « l'action » de ne pas la sélectionner comme mise à disposition ;
- e) à titre de résolution à l'amiable, d'être sélectionnée comme mise à disposition.

29. Enfin, la requérante réclame le remboursement de ses frais.

30. Pour sa part, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable ou, à défaut, mal fondé et de le rejeter. Il estime que la demande de remboursement des frais devrait être également rejetée.

### **I. ARGUMENTS DES PARTIES**

#### **A. Recevabilité du recours**

##### *1. Le Secrétaire Général*

31. Selon le Secrétaire Général, le recours serait irrecevable à double titre : incompatibilité *ratione personae* et parce que l'acte administratif portant préjudice à la requérante aurait été en réalité pris par les autorités turques et non par lui-même ou par le greffier de la Cour.

32. Quant à l'incompatibilité *ratione personae*, le Secrétaire Général met en exergue que, aux termes de l'article 1c. de la Résolution du Comité des Ministres (paragraphe 21 ci-dessus),

« c. La réglementation applicable aux agent(e)s s'applique aux fonctionnaires mis(es) à disposition uniquement dans les conditions précisées ci-dessous. Le présent Règlement ne doit pas être interprété comme conférant le statut d'agent(e) aux fonctionnaires mis(es) à disposition. »

33. Puisque ce paragraphe ne fait pas référence aux articles 59 et 60 du Statut du Personnel qui régissent le système du contentieux, le Secrétaire Général en déduit que ces dispositions ne s'appliqueraient pas aux agents mis à disposition et, *a fortiori*, aux candidats à une mise à disposition.

34. Le Secrétaire Général ajoute que l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel prévoit que seul un agent et les sujets cités au paragraphe 8 de l'article 59 (paragraphe 19 ci-dessus) peuvent introduire une réclamation administrative et, par la suite, un recours devant le Tribunal.

Puisque la requérante est un fonctionnaire turc qui a été proposé par les autorités de son Pays pour une mise à disposition, elle ne rentrerait pas parmi lesdits sujets. Surtout, la situation de la requérante ne pourrait pas être assimilée à celle des « 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 » prévue par l'article 59, paragraphe 8, lettre d. du Statut du Personnel.

35. Au sujet de la seconde exception, le Secrétaire Général soutient que la procédure d'évaluation et la décision finale au sujet des mises à disposition ont été arrêtées en accord avec les autorités turques et que celles-ci auraient eu le dernier mot quant à la décision de mise à disposition. Il ajoute que le rôle du greffe de la Cour se serait limité à s'assurer que les fonctionnaires choisis seraient en mesure de travailler au greffe de la Cour.

36. Dès lors, la décision contestée relèverait des autorités turques et l'acte administratif faisant grief à la requérante aurait été pris par celles-ci et non par le Secrétaire Général ou par le greffier de la Cour. Donc, toute réclamation devait être adressée aux autorités nationales. Le Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe ne serait donc pas le *forum* approprié pour une plainte relative à cette décision.

## 2. *La requérante*

37. Selon la requérante, sa réclamation serait recevable.

38. Au sujet de la première exception, elle affirme que sa participation serait couverte par l'article 59, paragraphe 8, lettre d) du Statut du Personnel, car son cas correspondrait à celui des « 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 ».

39. La requérante arrive à cette conclusion après s'être livrée à une analyse de cette disposition, de la définition de « mise à disposition » donnée à l'article 2 de l'Annexe II (Règlement sur les nominations) au Statut du Personnel, du fait que le président n'a pas rejeté sa requête en sursis sur le fond et non parce qu'elle ne pouvait pas introduire de requête de sursis. Elle note également que la résolution du Comité des Ministres reste silencieuse sur la question des remèdes juridiques contre ce genre d'actes administratifs et d'actions. Sur ce point elle rappelle l'article 13 de la Convention européenne des Droits de l'Homme qui garantit le droit à un recours effectif.

40. Ensuite, elle note que sa réclamation administrative a porté sur des irrégularités dans le déroulement des épreuves du concours.

41. Enfin, les articles 1 et 2 de la Résolution du Comité des Ministres ne pourraient pas être interprétés comme lui interdisant, en sa qualité de candidate à une mise à disposition, d'introduire une réclamation administrative.

42. Sur ce dernier point, la requérante met en exergue le fait que cette Résolution a été adoptée en s'appuyant sur le pouvoir conféré par l'article 6, paragraphe 1, de l'Annexe I (Règlement sur la participation du personnel) au Statut du Personnel (paragraphe 21 ci-dessus), qui est ainsi libellé :

Article 6 – Règlements relevant du Comité des Ministres

« 1 Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale et le Comité du Personnel se consultent sur tout projet que l'un ou l'autre entend soumettre au Comité des Ministres dans les matières qui relèvent du Comité des Ministres en vertu de l'Article 16 du Statut du Conseil de l'Europe et qui a pour objet :

- la modification ou l'amendement du Statut du Personnel,
- la modification, l'amendement ou l'adoption d'autres règlements visant le personnel. »

43. La requérante soutient que la Résolution ne pourrait donc pas contenir des dispositions contredisant le Statut du Personnel en ce qui concerne les personnes qui peuvent introduire une réclamation administrative et, par la suite, un recours devant le Tribunal. Dès lors, seules les dispositions pertinentes du Statut du Personnel pourraient être prises en compte.

44. Au sujet de la seconde exception d'irrecevabilité, la requérante souligne que le rôle des autorités turques a consisté à proposer les noms des candidats qui participeraient à l'examen. Après quoi, la Cour a décidé seule qui serait autorisé à participer à la compétition et quels candidats avaient réussi. Par ailleurs, selon les termes du courrier qui avait été adressé, le 1<sup>er</sup> décembre 2016 au représentant permanent de la Turquie (paragraphe 14 ci-dessus), celui n'avait été qu'informé des noms des candidats qui avaient réussi.

45. En conclusion, la requérante demande au Tribunal de déclarer le recours recevable.

**B. Le bien-fondé du recours**

46. La requérante soulève quatre moyens à l'appui de son recours :

1. un candidat a été exempté des épreuves du concours et a été directement considéré comme approprié ;
2. irrégularité dans l'épreuve écrite et dans l'entretien ;
3. mauvaise évaluation de son niveau de compétences ;
4. violation du principe d'égalité entre genres ;

1. *Exemption d'un candidat des épreuves*

47. La requérante se prévaut de ce que X1 (paragraphe 10 ci-dessus) avait été exempté des épreuves, parce qu'il avait réussi une procédure pour juriste assistant (grade B3) qui s'était déroulée auparavant.

48. Or cette catégorie d'emploi est différente de celle des personnes mises à disposition de l'Organisation. De surcroît, en l'espèce, les épreuves passées par X1 avaient été gérées par d'autres agents du greffe de la Cour et portaient sur des questions différentes.

49. Elle ajoute que ce candidat a été considéré « *successful* » sans sélection parce qu'il l'avait été dans une autre compétition qui était de nature différente. Cela serait au détriment des autres candidats et amènerait à un résultat injuste. Au demeurant, le Secrétaire Général ne fournirait aucune base légale pour cette décision ni preuve de l'existence d'un précédent allant dans ce sens. En outre, la requérante indique que s'il avait été signalé que la compétition au grade B3 pouvait aboutir à la mise à disposition ici en cause, elle aurait participé à cette compétition. Dès lors il y aurait également violation du principe de la publicité.

2. *Irrégularité dans l'épreuve écrite et dans l'entretien*

50. Au sujet de l'épreuve écrite, la requérante rappelle qu'à cinq minutes de la fin de cette épreuve, sa durée – qui avait été communiquée auparavant aux candidats – fut prorogée de 15 minutes par les agents de la Cour et cela à la demande d'un candidat, qui a d'ailleurs réussi la sélection, qui avait indiqué qu'il n'arrivait pas à répondre dans le délai imparti.

51. Selon la requérante, cela constituerait une violation du principe de l'égalité entre candidats au détriment de ceux d'entre eux qui s'étaient organisés pour terminer dans le délai imparti et au profit du candidat qui avait demandé l'allongement de la durée de l'épreuve.

52. Elle ajoute que cela porterait atteinte aux principes de prévisibilité, de détermination et de certitude.

53. La requérante est de l'opinion que les agents du greffe auraient dû montrer un « *approach apparently impartial* ».

54. Au sujet de l'entretien oral, la requérante affirme que les membres du greffe restèrent « *in the shadow* » et que l'entretien s'est déroulé sans évoquer aucun élément objectif, le tout relevant de la subjectivité des membres du greffe. Le fait qu'il n'a pas eu connaissance de la manière dont l'entretien des autres candidats s'est déroulé l'amène à la conclusion que l'entretien n'aurait pas été évalué objectivement.

3. *Mauvaise évaluation des compétences du requérante*

55. La requérante affirme que les critères visant à établir le mérite des candidats n'auraient pas été respectés et cela aurait été à son détriment. Elle estime qu'elle n'aurait pas été appréciée correctement et que des candidats retenus auraient été sur-apprécisés.

56. Afin de prouver que son niveau était satisfaisant et « *suitable* », la requérante demande que son écrit soit examiné comparativement avec celui des autres candidats et qu'un expert soit nommé en application de l'article 13 du Règlement du Tribunal, ainsi libellé :

« Le Tribunal peut désigner un ou plusieurs de ses membres pour procéder en son nom aux actes qu'il estime nécessaires ou utiles à la bonne exécution des tâches qui lui incombent aux termes de son statut, notamment à l'audition de témoins ou d'experts ou à l'examen de documents. Ces membres font rapport au Tribunal. »

57. Selon la requérante, cet expert devrait superviser également le déroulement d'un nouvel entretien oral de tous les candidats.

4. *Violation du principe d'égalité entre genres*

58. Selon la requérante, la procédure de sélection n'aurait pas respecté la dernière phrase du paragraphe 1 de l'article 12 du Statut du Personnel qui est ainsi libellée :

« En outre, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale veilleront à assurer une répartition équitable des nominations entre les sexes. »

59. A ce sujet elle fait remarquer que six hommes et une femme étaient déjà mis à disposition et que à l'issue de la procédure litigieuse trois hommes et une femme avaient été retenus. Dès lors, elle estime que ses attentes auraient été violées étant donné qu'elle était une candidate avec des mérites supérieurs à ceux d'autres candidats qui ont été sélectionnés.

60. Pour sa part, le Secrétaire Général formule ses observations sur le bien-fondé des griefs soulevés par la requérante, en particulier sur les allégations selon lesquelles la procédure de sélection était viciée en raison de diverses irrégularités.

61. Il affirme que la sélection des juristes mis à disposition du greffe de la Cour consiste en une évaluation des qualités des candidats pour le travail de juriste sur dossier.

62. A la différence du recrutement, cette procédure d'évaluation ne serait pas de nature compétitive ou comparative, procédure dans laquelle les candidats concourent directement entre eux et où seuls les meilleurs candidats sont sélectionnés.

63. Au lieu de cela, par le biais de tests écrits et d'entretiens, le greffe de la Cour procède à une évaluation objective et raisonnable du niveau de compétence des candidats.

64. Si le nombre des candidats appropriés – c'est-à-dire ceux répondant au standard requis – dépasse le nombre des mises à disposition proposé, le greffier de la Cour peut approuver une liste de candidats à qui une mise à disposition peut être proposée à un stade ultérieur.

65. Toutefois, rien n'empêche le greffier de conclure que, tout simplement, un candidat proposé par les autorités nationales n'atteint pas le standard requis pour être pris au greffe. Le greffier a décidé en ce sens en ce qui concerne la candidature de la requérante. Les autorités turques, sur la base de la conclusion du greffier, ont opté ensuite pour la mise à disposition de quatre candidats sélectionnés par le greffe.

66. Pour le Secrétaire Général, il conviendrait de souligner une fois de plus que les fonctionnaires mis à disposition ne sont pas membres du personnel et que le Statut du Personnel ne s'applique pas à eux *per se*.

67. Il note que la requérante se réfère à l'Article 5 B. du Règlement sur les nominations pour affirmer que le Statut du Personnel s'appliquerait aux fonctionnaires mis à disposition du Conseil de l'Europe ainsi qu'aux procédures mises en place pour leur sélection. Cependant, cette interprétation ne serait pas correcte. En effet, l'article 5 B. du Règlement sur les nominations s'applique uniquement aux membres du personnel du Conseil de l'Europe qui sont mis à disposition par le Conseil de l'Europe pour travailler pour une autre organisation internationale ou pour une administration nationale, locale ou régionale.

68. Or, conformément à l'article 1 du Statut du Personnel : « Le présent Statut s'applique à toute personne qui, dans les conditions qu'il détermine, a été nommée membre du personnel [...] du Conseil de l'Europe [...] ». »

69. Egalement, la procédure d'évaluation auquel était invité la requérante ne pourrait pas être considérée comme régie par les dispositions du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel), qui « a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les agents sont recrutés, mutés, mis à disposition, détachés ou promus ». Plus précisément, la procédure d'évaluation ne serait pas une procédure de recrutement au sens de l'article 15 dudit Règlement sur les nominations.

70. Dans ce contexte, et puisqu'il n'y a pas eu de compétition entre les candidats, il ne serait pas justifié d'affirmer que la procédure d'évaluation concernée par le cas d'espèce devrait être assujettie aux mêmes principes et règles strictes que les épreuves d'un concours.

71. Le Secrétaire Général rappelle que la procédure vise simplement à évaluer si les candidats proposés par les autorités nationales à une mise à disposition ont le standard requis. Pour cette raison, la procédure prévoit une flexibilité suffisante afin de permettre une évaluation efficace limitée à ce qui est réellement nécessaire.

72. A cette fin, l'un des candidats a été exempté de l'évaluation par décision du greffier de la Cour dans les conditions que l'on connaît et cette décision était justifiée et conforme aux objectifs de la procédure d'évaluation.

73. En ce qui concerne les griefs de la requérante concernant la prorogation du délai prévu à la fin de l'épreuve écrite à la demande de l'un des candidats, le Secrétaire Général met en exergue le fait qu'il avait été demandé à tous les candidats, par les représentants du greffe, s'ils avaient une objection à cette demande et tous les candidats, y compris la requérante, avaient accepté l'extension demandée. La requérante a donc accepté ce changement des modalités annoncées auparavant en toute connaissance de cause et a ainsi renoncé à tout droit de le contester après coup.

74. Au sujet de l'affirmation de la requérante qu'il aurait dû être choisi pour une mise à disposition, le Secrétaire Général affirme que les représentants du greffe ont estimé que la requérante avait des difficultés évidentes à communiquer en anglais, y compris des difficultés à comprendre des questions simples et ils en ont donc conclu qu'elle ne possédait pas l'une des compétences essentielles requises pour l'emploi.

75. En ce qui concerne le grief visant la discrimination de genre, le Secrétaire Général ne fait aucun commentaire.

76. Compte tenu de ce qui précède, le Secrétaire Général arrive à la conclusion que les arguments de la requérante au sujet de prétendues irrégularités dans la procédure au regard des dispositions du Statut du Personnel et du Règlement sur les nominations ne sont pas fondés.

77. A la lumière de ce qui précède, le Secrétaire Général est d'avis que le recours serait irrecevable et, subsidiairement, mal fondé et devrait être rejeté.

## II. Appréciation du Tribunal

### A. Recevabilité du recours

78. Le Tribunal estime devoir examiner d'abord la seconde exception d'irrecevabilité, car si elle était fondée, le Tribunal n'aurait pas besoin d'examiner l'autre exception.

79. Avec la requérante, il constate que les griefs de celle-ci ne portent que sur des actes accomplis par le greffe de la Cour européenne des Droits de l'Homme. De ce fait, aucun fondement ne peut être accordé à l'affirmation du Secrétaire Général selon laquelle le greffe de la Cour n'aurait fait qu'entériner le choix des autorités turques (paragraphe 14 ci-dessus) et que, par conséquent, celles-ci devraient être tenues pour responsables par la requérante. En effet, les termes du courrier du 1er décembre 2016 du greffier de la Cour aux autorités turques apportent un démenti à cette affirmation du Secrétaire Général.

80. Le Tribunal n'estime pas superflu d'ajouter que, à supposer que les autorités turques soient responsables d'une décision qui porterait préjudice à la requérante, cela n'enlèverait rien au fait que le greffe de la Cour avait pris une décision autonome qui peut être contestée par le biais de la procédure contentieuse propre à l'Organisation.

81. Dès lors, le Tribunal ne voit pas comment la requérante pouvait attaquer, pour ce volet de son contentieux, les autorités turques devant les juridictions turques.

82. Il s'ensuit que l'exception du Secrétaire General n'est pas fondée et doit être rejetée.

83. Au sujet de l'autre exception visant l'irrecevabilité *ratione personae* du recours, le Tribunal constate en premier lieu que les termes de l'article 1, paragraphe c, de la Résolution CM/Res(2012)2 portant Règlement des mises à disposition au Conseil de l'Europe n'excluent pas ni n'interdisent l'application du titre VII (Contentieux) du Statut du Personnel aux personnes mises à disposition de l'Organisation. Ces termes se limitent à préciser que :

« 1.a. Le présent Règlement fixe les conditions de la mise à disposition du Conseil de l'Europe de fonctionnaires internationaux, nationaux, régionaux et locaux ainsi que d'autres personnes envoyées par les Etats membres en application de leur législation nationale (« fonctionnaires mis(es) à disposition »).

(...)

c. La réglementation applicable aux agent(e)s s'applique aux fonctionnaires mis(es) à disposition uniquement dans les conditions précisées ci-dessous. Le présent Règlement ne doit pas être interprété comme conférant le statut d'agent(e) aux fonctionnaires mis(es) à disposition ».

84. Déduire du membre de phrase « La réglementation applicable aux agent(e)s s'applique aux fonctionnaires mis(es) à disposition uniquement dans les conditions précisées ci-dessous » que le Titre VII du Statut du Personnel ne s'appliquerait pas aux personnes mises à disposition irait au-delà du sens du libellé de la disposition.

85. En outre, en l'absence d'une disposition régissant la matière, et en vertu des conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu au sujet de l'exception précédemment traitée, l'interprétation que le Secrétaire Général fait de ce membre de phrase parviendrait à priver la personne mise à disposition des garanties qui sont propres au Titre VII s'il n'y a pas de « conditions précisées » dans ladite Résolution.

86. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal doit contrôler si la requérante est un sujet habilité par le Titre VII (Contentieux) du Statut du Personnel à introduire une réclamation administrative (article 59) et par la suite, si nécessaire, un recours devant le Tribunal (article 60).

87. Dans ce contexte, le Tribunal ne saurait conclure que le droit de la requérante à pareille action serait couverte par l'article 5 B. de l'Annexe II au Statut du Personnel, car, comme l'a précisé le Secrétaire Général, cette disposition, conformément à la définition donnée par l'article 2 de la même Annexe, vise exclusivement le cas des agents de l'Organisation mis à la disposition d'une autre organisation internationale ou d'une administration nationale, régionale ou locale.

88. En revanche, le cas de la requérante peut relever du cas prévu par l'article 59, paragraphe 8, lettre d. du Statut du Personnel pour les raisons suivantes.

89. La procédure de mise à disposition, telle que prévue par la Résolution CM/Res(2012)2, ne prévoit pas de mécanisme de vérification des qualifications des candidats. Le Tribunal en veut pour preuve les termes du paragraphe 6 de ladite Résolution (paragraphe 23 ci-dessus) qui se borne à indiquer, d'une manière générique, que le Secrétaire Général procède à la nomination requise en tenant compte, entre autres, des qualifications des candidats. De surcroît, le Secrétaire

Général, quoi que dûment autorisé par le Comité des Ministres, n'a pas adopté d'arrêtés d'application qui auraient pu compléter la réglementation de la matière.

90. En revanche, le greffe de la Cour a mis en place, par une instruction du greffier, une réglementation qui s'applique aux mises à dispositions dont il bénéficie.

91. Or, le Tribunal se doit de constater que le système mis en place reprend de manière très étroite la procédure d'évaluation lors du recrutement des agents de l'Organisation prévue à l'article 15 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel).

92. Le Tribunal arrive à cette conclusion sans qu'il ait besoin de s'arrêter sur la question de savoir si, même en l'absence d'arrêtés d'application du Secrétaire Général, la voie choisie pour régler cette matière était la voie la plus opportune pour régir les relations, avec des personnes étrangères au greffe, visant à leur sélection sans pour autant prendre en compte les droits que ces personnes peuvent revendiquer vis-à-vis de ces décisions administratives.

En effet, en l'espèce, les règles ont été fixées par une instruction du greffier de la Cour, approuvée par le président de la Cour en application de l'article 17, paragraphe 4 (« Des instructions générales préparées par le greffier et approuvées par le président de la Cour règlent le fonctionnement du greffe »), du Règlement de la Cour européenne des Droits de l'Homme.

Or une résolution du Comité des Ministres ou un arrêté du Secrétaire Général, tous deux adoptés après consultation du Comité du Personnel du Conseil de l'Europe, auraient pu permettre la consultation de cet organe représentatif des agents et aurait été peut-être plus approprié étant donné que l'accord de mise à disposition est signé par le Secrétaire Général après avoir pris en compte les besoins spécifiques du service.

93. Quoiqu'il en soit, la procédure mise en place et appliquée en l'espèce va plus loin que la procédure de mise à disposition telle que prévue par la Résolution CM/Res(2012)2 et s'apparente de près à celle prévue à l'article 15 de l'Annexe II au Statut du Personnel.

94. Le Tribunal ne méconnaît pas l'opportunité d'avoir une réglementation de la procédure de sélection des mises à disposition lorsque l'on est en présence d'une politique systématique de recours à cette méthode de contribution à la charge de travail qu'un service peut avoir. Bien évidemment, cette opportunité est moindre lorsque l'on est en présence d'une mise à disposition sporadique. Cependant, cette réglementation se devrait de tenir compte des intérêts de toutes les parties qui interviennent dans ce processus.

95. Certes, la procédure de sélection d'une mise à disposition ne vise pas le recrutement des candidats pour en faire des agents, à savoir, selon la précision qui est donnée par l'article 1 du Statut du Personnel, des membres du personnel du Conseil de l'Europe mais elle en emploie le procédé de recrutement.

96. Dans ce contexte, les éléments cités par le Secrétaire Général et visant à prouver qu'en l'espèce l'on ne serait pas en présence d'une procédure de sélection comparative entre candidats – comme c'est le cas dans l'application de l'article 15 précité – mais plutôt dans une procédure

d'évaluation individuelle des compétences personnelles d'un candidat ne sont pas de nature à infléchir l'examen du Tribunal et cela même si aucune indication n'a été donnée au Tribunal quant au nombre de personnes qui étaient à sélectionner.

97. En effet, la lettre du 28 octobre 2016 des autorités turques au greffier de la Cour (paragraphe 10 ci-dessus) n'a pas été fournie au Tribunal et aucune indication n'a été donnée quant au nombre de personnes à mettre à disposition et quant à l'éventuelle inclusion de candidats aptes dans une liste d'attente en prévision de mises à dispositions ultérieures.

98. Face à cette situation, il n'en demeure pas moins que, selon les échanges entre le greffe de la Cour et les autorités turques, il y a eu onze candidats (dont dix ont été soumis à l'épreuve écrite et à l'entretien oral) dont seulement trois (dont deux avaient été soumis à l'épreuve écrite et à l'entretien oral) ont été retenus après une sélection basée sur des épreuves, un n'a pas été retenu après le résultat positif des épreuves pour des raisons autres que ses compétences et les sept autres ayant été considérés comme n'ayant pas le niveau requis de compétence.

99. Dès lors, il serait inéquitable de faire une distinction entre la requérante et un candidat qui participe à une véritable procédure de recrutement aux termes de l'article 15 précité.

100. Au demeurant, il apparaît que c'est l'Organisation qui a décidé de s'écarter de la procédure de sélection « simplifiée » prévue par la Résolution CM/Res(2012)2 et a choisi une procédure plus articulée. En ayant à l'esprit le principe « *nemo auditur turpidunem suam allegans* » (nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude), le Tribunal n'estime pas approprié de faire pâtir la requérante des conséquences de ce choix.

101. Au demeurant, la requérante se plaint aussi d'irrégularités dans le déroulement des épreuves du concours.

102. Or, la procédure suivie est lacunaire dans la mesure où elle ne prévoit pas de voies de recours contre les actes administratifs de sélection qui ont été ajoutés par rapport à la procédure établie par ladite Résolution, actes qui, dans une procédure normale de recrutement, seraient sans doute attaquables devant le Tribunal.

103. Face au choix de s'écarter de la procédure fixée par la Résolution CM/Res (2012)2, il ne serait donc pas équitable de ne pas assimiler la requérante aux candidats extérieurs dans un concours de recrutement et de ne pas reconnaître en l'espèce à la requérante le bénéfice des garanties accordées par l'article 59, paragraphe 8 lettre d., du Statut du Personnel.

104. Dès lors, cette exception d'irrecevabilité est elle aussi non fondée et doit être rejetée.

## **B. Le bien-fondé du recours**

### *1. Exemption d'un candidat des épreuves*

105. Le Tribunal rappelle que la procédure visait à permettre de sélectionner, parmi les candidats proposés, ceux qui avaient les compétences requises pour être mis à disposition du

greffe. Aucune indication n'a été donnée, à aucun moment, quant au nombre de personnes à retenir ; en effet, dans le seul document qui fait référence à cette question (courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2016, paragraphe 14 ci-dessus) le greffier se limite à parler de « *additional lawyers* ». Cependant, il est clair qu'il y avait une sélection entre candidats. D'ailleurs, l'instruction émise par le greffier, indique expressément que

« Les Etats membres doivent proposer un nombre suffisant de candidats parmi lesquels le greffier choisira ceux qui conviennent le mieux. » (paragraphe 27 ci-dessus)

106. Face à ce constat, il apparaît anormal que le greffe ait décidé de sélectionner un candidat sans le soumettre à la même procédure que les autres en raison de ses résultats dans un autre concours. Le Tribunal a d'ailleurs déjà eu à sanctionner, dans un contexte toutefois différent, pareil procédé de recours à des résultats antérieurs dans des procédures de sélection (TACE, anciennement Commission de Recours, sentence du 27 septembre 1990 dans le recours N° 160/1990 - Comité du Personnel c/Secrétaire Général, en particulier, *mutatis mutandis*, paragraphe 58).

107. Aux yeux du Tribunal, l'examen comparatif entre candidats afin d'en évaluer l'attitude à travailler au sein du greffe de la Cour devait se faire après les avoir soumis aux mêmes épreuves.

108. D'ailleurs, le candidat qui avait été initialement exclu (courrier du 10 novembre 2016 – paragraphe 10 ci-dessus) avait été finalement convoqué à la procédure de sélection (courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2016 – paragraphe 14 ci-dessus).

109. Le constat que le greffe avait même décidé de retenir le candidat exempté bien avant la tenue des épreuves (courrier du 10 novembre 2016, paragraphe 10 ci-dessus) ne peut que confirmer qu'il y a eu rupture du principe d'égalité – qui finalement a été respecté pour le candidat initialement exclu – au détriment de la requérante.

110. Dès lors, ce grief est fondé et il doit être retenu.

## 2. *Irrégularités dans l'épreuve écrite et dans l'entretien*

111. En ce qui concerne les irrégularités dans l'épreuve écrite, le Tribunal note, au sujet de la prolongation de la durée de l'épreuve écrite, que la requérante conteste qu'elle aurait donné son accord sur la prolongation. Par ailleurs, le Secrétaire Général ne fournit aucun élément qui permettrait de confirmer son affirmation selon laquelle les candidats ont tous accepté. Dès lors, devant le fait non-contesté qu'il y a eu prorogation, le Tribunal se doit de conclure qu'il y a eu un écart non justifié par rapport aux règles fixées auparavant, qui doit être considéré comme constituant une irrégularité de procédure. Cette irrégularité est d'autant plus qualifiée qu'elle est survenue à la toute fin (cinq minutes) de l'épreuve et de surcroît à la demande d'un candidat.

112. De ce fait, le Tribunal doit accepter cette branche du grief.

113. Quant aux irrégularités dans l'entretien, le Tribunal constate que les éléments soumis par la requérante ne sont pas de nature à prouver que l'entretien n'aurait pas été régulier. Dès lors, cette branche du grief doit être rejetée.

3. *Mauvaise évaluation des compétences de la requérante*

114. Le Tribunal note que la requérante a invoqué l'application de l'article 13 du Règlement du Tribunal (paragraphe 56 ci-dessus) afin de faire procéder à une évaluation de ses compétences. Cependant, au vu de la demande soumise, il aurait été plus approprié d'invoquer l'article 25 du même Règlement qui, lui, porte sur l'audition de témoins, experts ou autres personnes.

115. Quoiqu'il en soit, le Tribunal n'estime pas nécessaire de procéder à pareille audition, car il ne lui appartient pas d'établir si la requérante avait, à l'époque des épreuves, les compétences requises, vérification qui incombe à l'Organisation.

116. En effet, dans le cadre de l'article 59, paragraphe 8 lettre d., le Tribunal ne peut se prononcer que sur les questions concernant des irrégularités dans le déroulement de la procédure. Il va sans dire qu'une appréciation manifestement erronée ou, comme le laisse sous-entendre la requérante, une appréciation volontairement erronée entrerait dans le champ d'application de cette disposition.

117. Cependant, il appartient à la requérante de fournir les preuves de l'existence des irrégularités qu'il allègue. Or les éléments qu'elle fournit ne sont pas susceptibles de prouver qu'il y aurait eu une irrégularité manifeste dans l'appréciation de ses compétences.

118. Dès lors, ce grief doit être déclaré comme non fondé.

4. *Violation du principe d'égalité entre genres*

119. A supposer que l'article 12, paragraphe 1, du Statut du Personnel vise l'égalité entre genres, plutôt que comme indique dans son texte une « répartition équitable », il n'en demeure pas moins que, à la différence des candidats qui ont été finalement mis à disposition, la requérante n'a pas été considérée comme ayant les compétences requises pour la mise à disposition. Dès lors, il ne serait pas possible de faire droit à son grief.

120. Il s'ensuit que ce grief doit être déclaré comme non fondé.

**C. Décision à prendre**

121. Le Tribunal note que la requérante lui a soumis plusieurs conclusions (paragraphe 28 ci-dessus).

122. Au vu des conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu sous le point a) le Tribunal estime qu'il doit annuler la procédure en ce qui concerne la requérante. Au vu de ses

conclusions concernant le bien-fondé du troisième grief visant les compétences de la requérante, le Tribunal doit rejeter la demande sous le point d).

123. Quant au point e), le Tribunal rappelle que, en dehors des litiges à caractère pécuniaire, il a seulement compétence pour annuler l'acte contesté (article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel). Dès lors, le Tribunal ne peut pas statuer sur ce point même pas à titre de « résolution à l'amiable ».

124. Quant aux points c) et d) le Tribunal rappelle qu'il est exact qu'il peut faire droit au point c), mais le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'annuler la décision d'exempter X1 de l'épreuve, car il n'est pas prouvé que cette décision a finalement porté préjudice à la requérante. En ce qui concerne, le point b), la décision finale de « recruter quatre autres candidats » est un acte totalement autonome de la procédure attaquée quoiqu'elle y trouve son origine. Le Tribunal en veut pour preuve le fait que, finalement, trois candidats seulement ont été recrutés (le quatrième ayant été écarté pour les raisons indiquées au paragraphe 14 ci-dessus). Au demeurant, la mise à disposition n'est pas un acte administratif mais un accord entre l'Organisation et les autorités turques. Dès lors, elle ne peut pas être considérée comme un acte administratif au sens de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel.

125. Dès lors, la décision prise à la suite de la procédure litigieuse doit être annulée en ce qui concerne la requérante.

#### **D. Frais**

126. La requérante, qui a assuré elle-même la défense de ses intérêts, demande au Tribunal d'ordonner le remboursement des frais de procédure qu'elle a supportés. Cette somme correspond à des frais d'envoi de documents et de participation à l'audience.

127. Le Secrétaire Général invite le Tribunal à rejeter cette demande. Il ajoute qu'il était prêt à renoncer à la tenue d'une audience et que la procédure orale a eu lieu parce que la requérante l'a demandée.

128. Le Tribunal rappelle que la requérante n'était pas tenue de renoncer à l'audience. De surcroît sa renonciation devait être validée par le Tribunal qui seul peut décider s'il y a lieu de se passer d'une procédure orale.

129. Dès lors, la requérante ne doit pas être obligée de supporter les frais qu'elle a encourus pour participer à la procédure orale.

130. Partant, le Tribunal considère raisonnable que le Secrétaire Général rembourse la somme demandée (article 11, paragraphe 2, de l'Annexe XI au Statut du Personnel).

### **III. CONCLUSION**

131. Le recours de la requérante est partiellement fondé et la décision litigieuse visant la requérante doit être annulée.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Rejette les exceptions d'irrecevabilité du Secrétaire Général ;

Déclare le recours fondé et annule l'acte contesté dans les limites indiquées aux paragraphes 121-125 ci-dessus ;

Décide que l'Organisation doit rembourser à la requérante les frais qu'elle a exposés et dont elle demande le remboursement.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 24 janvier 2018, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 31 janvier 2018, le texte français faisant foi.

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

Le Président du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

C. ROZAKIS