

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours n^{os} 722/2022, 731/2022, 732/2022 et 733/2022
(Olga OREKHOVA et autres c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière
Dmytro TRETAKOV, Greffier suppléant,

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

PROCÉDURE

1. Olga Orekhova (la première requérante) a déposé son recours le 1^{er} septembre 2022. Le recours a été enregistré le 5 septembre 2022 sous le n^o 722/2022.
2. Anna Gorodetskaya (la deuxième requérante) a déposé son recours le 3 octobre 2022. Le recours a été enregistré le 6 octobre 2022 sous le n^o 731/2022.
3. Daria Chistiakova (la troisième requérante) a déposé son recours le 3 octobre 2022. Le recours a été enregistré le 5 octobre 2022 sous le n^o 732/2022.
4. Zhargal Budaev (le quatrième requérant) a déposé son recours le 3 octobre 2022. Le recours a été enregistré le 5 octobre 2022 sous le n^o 733/2022.
5. Le 17 octobre 2022, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant les recours.
6. Le 17 novembre, les 14 et 15 décembre 2022 et le 2 janvier 2023, respectivement, les premier, troisième, quatrième et deuxième requérants ont présenté leurs mémoires en réplique.
7. L'audience publique de ces recours s'est tenue dans la salle d'audience du Tribunal administratif à Strasbourg le 24 janvier 2023. Les requérants Daria Chistiakova et Zhargal

Budaev ont assuré leur propre défense. Ils ont également représenté les deux autres requérantes qui n'ont pas pu assister à l'audience. La Secrétaire Générale était représentée par Jörg Polakiewicz, Directeur du Conseil juridique et du Droit international public (Jurisconsulte), assisté de Benno Kilian, Chef du Service du Conseil juridique et du Contentieux, et de Sania Ivedi, conseillère juridique au sein du même service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

8. Dans ces quatre recours, les requérants sont d'anciens agents du Conseil de l'Europe qui étaient employés en qualité de juristes assistants – Fédération de Russie (grade B3) à la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la Cour ») dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (« CDD »).

9. Les contrats des requérants avaient été initialement conclus pour une période de 24 mois, du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2022, ce qui correspondait à la période probatoire des requérants. Le contrat stipulait notamment que :

« comme tout contrat à durée déterminée, [il] prendra fin à son échéance (article 23, paragraphe 2, du Statut du personnel) », « [il] est soumis à une période probatoire de 24 mois » et « [il] peut être prolongé ou renouvelé une ou plusieurs fois, sans que la durée totale de l'engagement au Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme ne puisse excéder quatre ans ».

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

11. Les quatre requérants ont réussi leur période probatoire. Dans leur troisième formulaire d'appréciation, finalisé en mars 2022, le Directeur des services communs du Greffe de la Cour a confirmé que, grâce à leur performance, leur période probatoire avait été concluante et a ajouté ce qui suit :

« Je confirme que, grâce à sa performance, la période probatoire de [nom du requérant] a été couronnée de succès. Dans des circonstances normales, je n'aurais eu aucune hésitation à recommander sa nomination définitive au poste [numéro du poste de chaque requérant] jusqu'à la fin de la période habituelle de quatre ans des juristes assistants. Toutefois, en raison de la situation exceptionnelle liée à l'expulsion de la Fédération de Russie du Conseil de l'Europe, il ne peut être question à ce stade d'un engagement au-delà de la fin de son contrat actuel. La décision devra être prise à la lumière d'une série de facteurs, notamment de la politique pertinente du Conseil de l'Europe, de la disponibilité des fonds et des besoins réels de la Cour pour le traitement des affaires relatives à la Fédération de Russie ».

12. Le 20 avril 2022, lors de la 1432^e réunion des Délégués des Ministres, la Secrétaire Générale a informé les Délégués des décisions qu'elle entendait prendre à l'égard des agents de

nationalité russe. Elle a agi ainsi sur la base des indications données dans le document d'information [SG/Inf\(2022\)16](#) distribué lors de la réunion. Pour les agents en CDD, ce dernier document distingue la situation des ressortissants russes selon qu'ils ont ou non la nationalité d'un autre État membre. Il précise :

« Les agents sous contrat à durée déterminée qui ont également la nationalité d'un État membre sont réputés satisfaire au critère de recrutement à l'occasion du renouvellement de leur contrat.

Quant aux agents qui possèdent uniquement la nationalité russe (...), [l]es agents sous contrat à durée déterminée (31) ne verront pas leur contrat renouvelé à son échéance. La majorité de ces agents (17) travaillent au greffe de la Cour ».

Le document [SG/Inf\(2022\)16](#) précisait en outre à propos des agents du Greffe de la Cour :

« Compte tenu des circonstances, je ne connais pas encore clairement les besoins futurs du Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme pour le traitement des affaires russes. Il se peut donc que je doive réexaminer cette question lorsque nous disposerons de plus d'informations ».

13. Les 16 et 17 juin 2022, les notes DRH(2022) 132 à 134 et 136 adressées respectivement à chaque requérant et signées, au nom de la Directrice des Ressources humaines, par le Chef du Service de la gestion administrative, sociale et financière des agents, ont notifié aux requérants le non-renouvellement de leur contrat. Ces notes comportaient notamment les indications suivantes :

« [...] lorsque votre contrat à durée déterminée arrivera à échéance, il ne sera pas renouvelé. En effet, comme la Fédération de Russie ne sera plus membre du Conseil de l'Europe à compter du 16 mars 2022, les agents de nationalité russe comme vous ne réunissent plus l'une des conditions fondamentales pour travailler au Conseil de l'Europe, à savoir le fait d'avoir la nationalité d'un État membre de l'Organisation. Le Conseil de l'Europe n'est donc pas en mesure de continuer à vous embaucher à échéance de votre contrat actuel ».

14. À la demande des requérants, le Chef du Service de la gestion administrative, sociale et financière des agents a fourni aux quatre requérants, dans le courrier électronique qu'il leur a adressé le 20 juin 2022, des explications sur le fondement juridique du non-renouvellement de leur contrat :

« Comme vous le soulignez à juste titre, vous réunissiez, au moment de votre recrutement, les conditions nécessaires pour être employé par le Conseil de l'Europe en vertu de l'article 14 du Statut du personnel. En outre, vous citez à juste titre les propos de la Secrétaire Générale : « *La condition de nationalité doit être réunie au moment du recrutement, mais pas nécessairement pendant toute la durée de validité du contrat de travail* ». Selon l'article 23, paragraphe 2 du Statut du personnel, « les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance ». Vos contrats actuels arrivent à échéance le 31 août 2022, c'est-à-dire qu'ils seront valables uniquement jusqu'à cette date. Les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés, mais pour ce faire, un nouveau contrat doit être conclu et signé par les deux parties. Les conditions requises doivent être réunies à chaque fois qu'un contrat de travail est conclu. Mais comme vous n'avez plus la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe, les conditions requises pour travailler au Conseil de l'Europe, telles que définies à l'article 14 du Statut du personnel, ne seront plus réunies dans votre cas à échéance de vos contrats en cours et l'Organisation n'est juridiquement pas en mesure de conclure de nouveaux contrats de travail avec vous. »

15. Les 4, 6, 7 et 13 juillet 2022, respectivement, la première requérante, le quatrième requérant, la deuxième requérante et la troisième requérante ont introduit des réclamations administratives contre les décisions de non-renouvellement de leurs contrats.

16. Le 4 août 2022, la Secrétaire Générale a rejeté les réclamations des quatre requérants dans leur intégralité au motif qu'elles étaient dépourvues de fondement.

17. A différentes dates en septembre-octobre 2022 (voir paragraphes 1 à 4 ci-dessus), les requérants ont déposé leurs recours respectifs, conformément à l'article 60 du Statut du personnel.

II. LE DROIT PERTINENT

18. La disposition applicable à l'introduction d'une réclamation administrative figure à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du personnel¹ et est libellée comme suit :

« 2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général/e d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par « acte d'ordre administratif », on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e. »

19. L'article 60, paragraphes 1 et 2, du Statut du personnel fixe les dispositions qui régissent la procédure de recours devant le Tribunal administratif :

« 1. En cas de rejet explicite, total ou partiel, ou de rejet implicite de la réclamation visée à l'Article 59, le réclamant ou la réclamante peuvent introduire un recours devant le Tribunal Administratif institué par le Comité des Ministres.

2. Le Tribunal Administratif, après avoir établi les faits, statue en droit. Dans les litiges de caractère pécuniaire, il a une compétence de pleine juridiction. Dans les autres litiges, il peut annuler l'acte contesté. Il peut également condamner le Conseil à verser une indemnité au requérant ou à la requérante en réparation du dommage résultant de l'acte contesté. »

20. Les requérants ont été sélectionnés et nommés à l'issue d'une procédure de sélection organisée conformément à l'article 16 du Statut du personnel (Annexe II du Statut), dont le paragraphe 1 est libellé comme suit :

« Article 16 – Programme de jeunes professionnels et profils à rotation périodique
Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent définir par arrêté des emplois à profil spécifique qui sont pourvus exclusivement dans le cadre de programmes de jeunes professionnels ou dans lesquels une rotation périodique du personnel est dans l'intérêt de l'Organisation. Dans son arrêté, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale fixent également la durée maximale d'emploi au titre de ces profils. La durée totale de l'emploi au sein de l'Organisation au titre d'un tel profil ne peut excéder cette durée maximale. (...) ».

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

21. Les critères d'éligibilité pour le recrutement au Conseil de l'Europe sont énoncés à l'article 14 du Statut du personnel. Le critère de nationalité est précisé à l'alinéa a, comme suit :

« Pour pouvoir être nommés agents du Conseil, les candidats doivent :

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

22. Le terme « recrutement » est défini à l'article 2, paragraphe 1, de l'Annexe II du Statut du personnel (Règlement sur les nominations) comme suit :

« 1. Le recrutement est la nomination à un poste vacant ou à une fonction vacante d'un candidat ou d'une candidate à la suite d'une procédure de concours externe. »

23. La période probatoire et la nomination définitive au Conseil de l'Europe sont régis par les articles 17 et 18 du Statut du personnel, qui sont libellés comme suit :

« Article 17 – Période probatoire

1. La nomination définitive est subordonnée à l'accomplissement, dans des conditions jugées satisfaisantes, d'une période probatoire dont la durée est fixée par le Règlement sur les nominations.

2. Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de deux mois.

Article 18 – Nomination définitive

Les contrats d'engagement définitif sont de durée indéterminée ou de durée déterminée selon les conditions fixées par le Règlement sur les nominations (...) » ;

ainsi que par les articles 17 et 20 du Règlement sur les nominations, libellés comme suit :

« Article 17 – La nomination provisoire

1. Les agents recrutés conformément aux dispositions des articles 15 et 16 du présent Règlement sur les nominations font l'objet d'une période probatoire de deux ans, durant laquelle ils sont employés sur la base de contrats de durée déterminée.

2. Ce contrat peut être résilié par chacune des parties, moyennant un préavis de deux mois. Si cette période de préavis dépasse la durée du contrat initial, ce contrat doit être prolongé en conséquence.

3. La résiliation du contrat à l'initiative du/de la Secrétaire Général(e) est décidée par lui/elle sur avis de la Commission.

Article 20 – La nomination à durée indéterminée ou déterminée

1. Avant l'expiration de la période probatoire, la Commission procède à l'examen du dossier de l'agent ou de l'agent(e) et, notamment, des rapports d'appréciation dont il ou elle ont fait l'objet conformément aux dispositions de l'article 19.

2. Si les services de l'agent ou de l'agent(e) donnent satisfaction, la Commission recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale la nomination définitive de la personne intéressée.

(...)

5. La durée initiale d'un contrat de durée déterminée ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans. Le contrat peut être prolongé ou renouvelé une ou plusieurs fois, chaque fois pour une durée maximale de cinq ans. Pour décider de l'opportunité de prolonger un contrat de durée déterminée, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prennent en compte au moins trois critères : le besoin de l'Organisation en compétences, la disponibilité d'un financement et la performance satisfaisante de l'agent ou de l'agente concerné(e). Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent donner des précisions sur l'application de ces critères et définir des critères supplémentaires dans un arrêté.

(...)

7. A la suite de leur nomination définitive, un agent ou une agente recruté(e) dans le cadre du régime de contrats de durée déterminée peut se voir offrir un contrat de durée déterminée qui peut être renouvelé conformément aux dispositions de l'alinéa 5. Avant un renouvellement qui aurait pour effet de porter à plus de neuf ans la durée de service de l'agent ou de l'agente au sein de l'Organisation sur la base de contrats de durée déterminée, le Directeur général ou la Directrice générale de l'Administration, après consultation de la grande entité administrative concernée, examine le dossier et recommande au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale soit de prolonger le contrat au-delà de neuf ans, soit d'y mettre un terme ».

24. La résiliation des contrats de durée déterminée est soumise aux dispositions de l'article 23 du Statut du personnel :

« Article 23 – Fin des contrats

(...)

1. Les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance.

2 bis.[21] Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peut décider de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée si l'agent ou l'agente en question a fait l'objet d'une appréciation ou d'une appréciation intermédiaire relevant une performance insatisfaisante. Le contrat de durée déterminée d'un agent ou d'une agente qui a fait l'objet d'une mesure de traitement de la sous-performance prévue par l'article 22 bis, alinéa 3, ne peut être renouvelé.

2 ter.[22] Lorsqu'un contrat de durée déterminée prend fin à sa date d'échéance après la nomination définitive, un préavis de trois mois est observé.

3. Les contrats de durée déterminée ou de durée indéterminée sont résiliés pour la fin d'un mois civil :

a. par suite de la démission de l'agent ou de l'agente ; la résiliation prend effet aux termes d'un délai de préavis d'au moins trois mois à compter de la date de présentation de la démission, à moins que sur demande motivée de l'agent ou de l'agente, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale n'acceptent d'abrèger ce délai ;

b. à l'initiative du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale :

i. pour cause de suppression d'emploi, après avoir pris l'avis de la Commission paritaire, et sous réserve qu'un préavis d'au moins trois mois soit donné à l'agent ou à l'agente ;

ii. pour cause de révocation disciplinaire ;

iii. pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant de l'agent ou de l'agente dans l'accomplissement de son service qui nécessite la prise d'une mesure de traitement de la sous-performance, conformément à l'article 22 bis, dans les cas où la procédure d'amélioration de la performance individuelle n'a pas eu l'effet positif requis. La décision de résiliation du contrat comporte un préavis d'au moins trois mois ; [23]

iv. pour cause d'invalidité permanente dans les conditions fixées par le Règlement de pensions. »

EN DROIT

I. JONCTION DES RECOURS

25. Compte tenu de la similitude des circonstances factuelles et du cadre juridique des recours, le Tribunal administratif ordonne leur jonction en vertu de l'article 14 de son Règlement².

II. EXAMEN DES RECOURS

26. Dans leurs recours, les requérants demandent au Tribunal de déclarer arbitraire et illégale la décision de la Secrétaire Générale de ne pas renouveler leurs contrats à durée déterminée, et de l'annuler. En conséquence, ils demandent au Tribunal de leur verser une indemnisation pécuniaire à hauteur des salaires perdus pour la période de vingt-quatre mois (du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2024) qui leur auraient été dus s'il n'avait pas été mis fin illégalement à leur emploi au sein de l'Organisation. La première requérante, la troisième requérante et le quatrième requérant demandent également 10 000 EUR chacun en réparation du préjudice moral, tandis que la deuxième requérante réclame 11 000 EUR à ce titre.

27. Pour sa part, la Secrétaire Générale demande au Tribunal de déclarer les recours non fondés et de les rejeter.

III. CONSIDÉRATIONS PRÉLIMINAIRES

28. Avant d'examiner le fond de l'affaire, le Tribunal a examiné plusieurs demandes qui lui ont été adressées par les requérants, à savoir :

- la demande formulée par la première requérante au paragraphe 41 des motifs de son recours, tendant à ce que le Tribunal « demande à la Secrétaire Générale de lui indiquer combien d'agents exclusivement titulaires de la nationalité russe continuent à être employés par le Conseil de l'Europe » et la demande similaire formulée par la deuxième requérante au paragraphe 54 des motifs de son recours, tendant à ce que le Tribunal « demande au Conseil de l'Europe de lui fournir 1) des informations sur le nombre d'agents exclusivement titulaires de la nationalité russe qui ont été employés sous contrat à durée indéterminée (CDI) par le Conseil de l'Europe après le 16 mars 2022, date à laquelle la Russie a été exclue du Conseil de l'Europe ; 2) la liste des agents susmentionnés ; 3) des informations qui indiquent si l'exclusion de la Russie du Conseil de l'Europe a eu une incidence sur leur emploi » ;
- la demande formulée par le quatrième requérant au point 44 des motifs de son recours, tendant à ce que le Tribunal ordonne à la Secrétaire Générale « de fournir des informations sur les nouveaux engagements après l'expulsion de la Russie du Conseil de l'Europe et sur la question de savoir si des agents russes travaillent ou pourraient travailler dans ces services respectifs », ainsi que
- la demande formulée par la première requérante dans les conclusions de sa duplique, visant à ce que le Tribunal ordonne « à la Secrétaire Générale de fournir des éléments de preuve qui confirment que les conditions [de recrutement] ont été dûment vérifiées

² Le Règlement applicable aux présentes affaires est celui qui a été adopté par le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe le 1^{er} septembre 1982. Toute référence au Règlement dans la présente sentence doit s'entendre comme une référence au Règlement de 1982.

Ce Règlement de 1982, modifié par la suite, a été remplacé à compter du 10 février 2023 par le nouveau Règlement adopté par le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe le 26 janvier 2023 et applicable aux affaires enregistrées à compter du 10 février 2023.

pour les autres juristes assistants lors du renouvellement de leur contrat initial de deux ans (par exemple, pour ceux qui ont été recrutés après le concours de 2015) ».

29. Agissant en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 7, paragraphe 5, de son Statut, le Tribunal a décidé de ne pas demander à la Secrétaire Générale de lui communiquer les informations en question, considérant qu'elles n'étaient pas nécessaires aux fins de l'examen des recours.

IV. ARGUMENTS DES PARTIES

1. Les requérants

30. Les requérants soutiennent que le critère de nationalité d'un État membre mentionné à l'article 14 du Statut du personnel ne s'applique qu'au moment du recrutement à la suite d'une procédure de sélection par concours externe et n'est pas applicable en cas de nomination définitive par renouvellement de contrat, puisque ce renouvellement ne peut pas être assimilé à un recrutement au sens du Statut du personnel et n'est donc pas soumis à l'article 14 de ce dernier. Par conséquent, l'Administration a commis une erreur de droit en imposant le respect du critère de nationalité également au moment du renouvellement de leurs contrats, alors que la Russie n'était plus membre de l'Organisation.

31. Ils soutiennent en outre que, même si le Tribunal estime que le critère de nationalité s'applique à chaque nomination après le recrutement, l'article 14 n'était pas applicable dans leur cas parce que le renouvellement ne constituait pas une nomination. Ils notent que le Statut du personnel ne comporte aucune indication selon laquelle un renouvellement constituerait une nomination. Il ne contient pas non plus de définition de la nomination ou du renouvellement. Plusieurs termes similaires, tels que « renouvellement », « prolongation » et « extension du contrat » sont utilisés de manière interchangeable dans le Statut du personnel sans qu'aucune distinction claire ne soit faite entre eux. Ils se demandent comment, dans cette réglementation floue et imprécise, la partie défenderesse peut affirmer avec certitude qu'un renouvellement de leur contrat constituerait une nomination. Ils soutiennent qu'il existe par contre des éléments indiquant que le renouvellement d'un contrat ne constituerait pas une nomination. Ils renvoient à l'article 17 du Statut du personnel, qui traite de la nomination définitive, laquelle, de l'avis des requérants, n'est pas une nouvelle nomination, mais la confirmation d'une nomination déjà intervenue.

32. En outre, les requérants soutiennent que les décisions de ne pas renouveler leurs contrats sont contraires à l'article 20 du Règlement sur les nominations, qui subordonne la nomination à la seule condition d'une performance satisfaisante lors de la période probatoire, sans tenir compte d'un critère de nationalité. Tout en ignorant si la Commission des nominations a recommandé leur nomination, les requérants considèrent qu'au vu de leurs appréciations positives, elle n'aurait pas eu la liberté de ne pas recommander cette nomination en vertu des dispositions applicables. Ils considèrent en outre que, suite à leur nomination, ils auraient eu droit à un contrat à durée déterminée renouvelable auquel aucune condition de nationalité n'était applicable.

33. Les requérants contestent la décision de ne pas renouveler leur contrat à durée déterminée également au motif qu'elle est improprement et insuffisamment motivée : la seule mention qui y est faite du motif de nationalité, sans aucune indication des dispositions applicables qui fondent juridiquement la décision, ne suffit pas, selon les requérants, à leur

permettre de vérifier le bien-fondé de cette décision. Quant à l'évocation, dans la décision de rejet de leurs réclamations administratives, de la diminution des besoins en personnel du Greffe, les requérants estiment qu'il n'y avait pas lieu de la retenir comme un autre motif de justification de la décision en cause. La décision de rejet des réclamations administratives des requérants indiquait à cet égard que « [m]ême si [le/la requérant-e] avait satisfait aux critères de nomination, l'offre d'un nouveau contrat à durée déterminée n'aurait pas été justifiée, compte tenu de la diminution des besoins du Greffe de la Cour en juristes assistants nécessaires au traitement des affaires portées à l'encontre de la Fédération de Russie. Le nombre des nouvelles requêtes introduites contre la Fédération de Russie et, par conséquent, les besoins en personnel du Greffe pour traiter ces affaires ont diminué de manière significative à la suite de la cessation de l'adhésion de la Fédération de Russie au Conseil de l'Europe ».

34. Les requérants invoquent un autre motif de contestation de la décision de ne pas renouveler leurs contrats, à savoir son caractère discriminatoire. Selon eux, la véritable raison d'être de cette décision est la volonté, d'une part, de procéder à des restrictions budgétaires et, d'autre part, de mettre fin à l'emploi de tous les agents russes, en commençant par les agents les plus vulnérables, c'est-à-dire les juristes assistants récemment recrutés sous contrat à durée déterminée. Ils allèguent qu'en adoptant cette ligne de conduite, l'Administration a cédé aux pressions exercées au sein de l'Organisation par certains groupes politiques et aux préjugés qui règnent à l'encontre des agents russes. Ils renvoient notamment à une déclaration écrite intitulée « Conséquences de l'exclusion de la Fédération de Russie du Conseil de l'Europe : questions de personnel » ([Déclaration écrite No. 743 | Doc. 15520 | 02 mai 2022](#)), dans laquelle vingt-six membres de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe demandaient instamment à la direction de l'Organisation de mettre fin à tous les contrats des agents russes. Les circonstances dans lesquelles la décision a été prise corroborent son caractère partial et/ou discriminatoire : les aptitudes et les compétences des requérants ont été totalement ignorées, l'unité russe du Greffe continue de fonctionner et des juristes et d'autres agents titulaires uniquement de la nationalité russe continuent de travailler au Conseil de l'Europe dans le cadre d'autres types de contrats. La deuxième requérante note, en particulier, qu'elle a travaillé pour l'Unité des conflits qui traite les requêtes liées au conflit armé en Ukraine et qu'elle y était la seule juriste russe. Selon elle, l'Organisation ne peut pas prétendre qu'elle n'a pas besoin d'un juriste russe dans cette unité.

35. Au titre du dernier moyen soulevé dans leurs recours, les requérants font valoir que la décision contestée a porté atteinte à leur attente légitime d'obtenir une prolongation de leur contrat pour une durée de deux ans. Plusieurs éléments confortent cette attente : la mention dans l'avis de vacance d'une « opportunité unique d'emploi pour une durée totale maximale de quatre ans », la mention faite dans l'offre de leur premier CDD que ce contrat était « initial » et « renouvelable », compte tenu du fait que ce premier contrat concernait uniquement leur période probatoire, la reconnaissance dans leur dernier formulaire d'appréciation du fait que la période d'engagement « habituelle » des juristes assistants était de quatre ans, ainsi que la pratique passée du Greffe qui a toujours renouvelé les contrats initiaux des juristes assistants à l'issue du déroulement satisfaisant de leur période probatoire.

2. La Secrétaire Générale

36. La Secrétaire Générale considère que la décision de ne pas renouveler les contrats à durée déterminée des requérants à leur échéance a été prise en pleine conformité avec les dispositions et principes applicables en matière de nomination. Elle rappelle que les contrats à durée déterminée sont, par définition, limités dans le temps et que l'article 23, paragraphe 2, du

Statut du personnel indique sans ambiguïté que les contrats à durée déterminée prennent fin à leur échéance. Ce principe a d'ailleurs été expressément rappelé dans les contrats de travail des requérants, qui stipulaient qu'ils étaient conclus pour la période allant du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2022 et que, comme tous les contrats à durée déterminée, ils prendraient fin à leur échéance (voir paragraphe 9 ci-dessus).

37. La jurisprudence pertinente est claire et cohérente sur le fait qu'il n'existe pas de droit au renouvellement automatique d'un contrat à durée déterminée. Par conséquent, conformément aux dispositions applicables et à la jurisprudence établie, les requérants n'avaient pas droit au renouvellement automatique de leur contrat au-delà de cette date.

38. La Secrétaire Générale relève que, dans les cas des requérants, la décision de ne pas renouveler leur contrat à durée déterminée était fondée sur le fait qu'ils ne satisfaisaient plus à l'une des conditions de nomination, à savoir celle d'être ressortissant d'un État membre du Conseil de l'Europe, telle qu'énoncée à l'article 14 (a) du Statut du personnel. Selon elle, le critère de nationalité prévu par cette disposition doit être respecté, non seulement lors d'une première nomination suite à un recrutement, mais également à l'occasion de toute nomination ultérieure lors du renouvellement d'un contrat à durée déterminée arrivé à échéance.

39. La Secrétaire Générale fait valoir que le recrutement est le moment le plus approprié pour vérifier si les conditions requises à l'article 14 du Statut du personnel sont réunies. Lorsque ces conditions sont remplies au moment du recrutement, elles le restent, dans la grande majorité des cas, pendant toute la durée de l'engagement de l'agent. Cette présomption n'implique cependant pas que ces conditions ne soient plus exigées d'un agent pour toute nouvelle nomination, lors de la signature et de la conclusion de nouveaux contrats. Tout renouvellement de contrat exige un nouvel accord entre les parties concernées. La conclusion d'un nouveau contrat qui renouvelle un contrat précédent arrivé à échéance constitue une nouvelle nomination. Elle requiert une décision de la Secrétaire Générale, en sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination en vertu de l'article 36 (c) du Statut du Conseil de l'Europe et de l'article 11 du Statut du personnel. Par conséquent, le critère de nationalité doit être respecté et vérifié à l'occasion de chaque renouvellement de contrat. Dans la mesure où les requérants ne satisfaisaient plus au critère de nationalité, l'Organisation se trouvait dans l'impossibilité, d'un point de vue juridique, de conclure de nouveaux contrats avec eux et, par voie de conséquence, de renouveler leur contrat à durée déterminée après leur échéance, le 31 août 2022.

40. La Secrétaire Générale rappelle son pouvoir discrétionnaire étendu en matière de renouvellement des contrats à durée déterminée et observe que même si les requérants avaient satisfait aux critères requis pour leur nomination, l'offre d'un nouveau contrat à durée déterminée n'aurait pas été justifiée, compte tenu de la diminution des besoins du Greffe de la Cour en juristes assistants nécessaires au traitement d'affaires engagées contre la Fédération de Russie.

41. Quant aux performances professionnelles satisfaisantes des requérants, qui ont achevé avec succès leur période probatoire, ce fait n'est pas contesté ; mais il est sans intérêt, puisqu'il n'était pas possible, en tout état de cause, de leur proposer de nouveaux contrats de travail. La réussite de la période probatoire est une condition nécessaire, mais non exclusive, du renouvellement d'un contrat à durée déterminée à l'issue de cette période.

42. Quant aux allégations des requérants selon lesquelles ils n'auraient pas été suffisamment informés du fondement juridique du non-renouvellement de leur contrat, la Secrétaire Générale

relève qu'ils ont été informés de la disposition statutaire sur laquelle était fondée la décision de ne pas renouveler leur contrat, à savoir l'article 14 du Statut du personnel. Par ailleurs, le document [CM\(2022\)70](#) sur les « *Conséquences juridiques et financières de la cessation de la qualité de membre du Conseil de l'Europe en vertu de l'article 8 de son Statut* », qui a été distribué le 15 mars 2022 au Comité des Ministres et largement diffusé au sein du Secrétariat, comportait une analyse des conséquences de l'article 14 du Statut du personnel sur la situation des agents employés sous contrat à durée déterminée et titulaires de la nationalité d'un ancien État membre. Ces informations figuraient également dans le document SG/Inf(2022)17, distribué au Comité des Ministres le 20 avril 2022. En outre, dans sa réponse du 20 juin 2022 à la demande des requérants, la DRH a rappelé que la décision de ne pas renouveler leurs contrats se fondait sur l'article 14 du Statut du personnel. En conséquence, la Secrétaire Générale considère que les requérants ont été pleinement informés du fondement juridique de la décision de ne pas renouveler leurs contrats.

43. Pour ce qui est de la discrimination alléguée par les requérants, la Secrétaire Générale souligne qu'il n'est ni déraisonnable ni discriminatoire qu'une organisation internationale exige de ses agents qu'ils soient ressortissants de ses États membres. Cette exigence permet au Conseil de l'Europe d'avoir un Secrétariat dont la composition est le reflet de ses États membres. L'article 14 (a) du Statut du personnel est la traduction statutaire de ce principe. Le critère de nationalité prévu par cette disposition est une condition objective, applicable de manière égale à tous les agents et qui lie l'Administration, qui ne peut y déroger. Comme les requérants ne satisfaisaient plus à cette condition, la décision de ne pas renouveler leur contrat se justifiait pleinement.

44. En outre, contrairement à ce qu'affirment les requérants, il n'était ni déraisonnable ni discriminatoire de ne pas renouveler les contrats à durée déterminée des agents qui possédaient uniquement la nationalité russe, puisqu'ils se trouvaient dans une situation différente de celle des agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Les engagements de l'Organisation à l'égard de ces deux catégories d'agents sont différents, dans la mesure où les contrats à durée indéterminée ne sont pas limités dans le temps et ne font l'objet d'aucune procédure de renouvellement. La situation de ces deux catégories de personnel étant différente par nature, on ne peut valablement invoquer l'existence d'une discrimination entre elles.

45. Dans la mesure où les requérants considèrent que la décision de ne pas renouveler leur contrat « n'était pas impartiale, mais dictée par une attitude hostile à l'égard des agents russes », la Secrétaire Générale estime que ces allégations ne sont pas fondées. Elle souligne qu'au contraire, les décisions prises à l'égard de la situation des agents de nationalité russe témoignent de son souci de trouver une solution au statut contractuel de toutes les catégories d'agents de nationalité russe, dans des circonstances sans précédent pour l'Organisation. En prenant cette décision, la Secrétaire Générale a tenu compte des considérations juridiques et pratiques pertinentes, ainsi que des besoins de l'Organisation, tout en veillant à ce que les droits des agents concernés soient respectés. A la lumière des dispositions statutaires applicables, en particulier de l'article 14 (a) du Statut du personnel, la décision de ne pas renouveler les contrats à durée déterminée des agents uniquement titulaires de la nationalité russe à leur échéance s'imposait d'elle-même. Il convient d'observer à ce propos que la Secrétaire Générale a décidé de ne pas résilier les contrats à durée déterminée des agents uniquement titulaires de la nationalité russe, mais de maintenir ces derniers en fonction jusqu'à échéance de leur contrat, ce qui démontre clairement la volonté de limiter les conséquences négatives pour les agents concernés de la cessation de l'adhésion de la Fédération de Russie à l'Organisation.

46. La Secrétaire Générale rappelle en outre que tous les agents ont été informés de sa démarche et de ses décisions en la matière le 20 avril 2022. En outre, les agents concernés, notamment les requérants, ont eu des réunions avec les représentants de la DRH dont le but était de les informer personnellement des décisions prises et d'examiner leur situation.

47. Enfin, la Secrétaire Générale fait valoir que, compte tenu du fait que les contrats à durée déterminée prennent fin à leur échéance et qu'il n'était pas possible de renouveler les contrats des requérants dans ces circonstances, les requérants ne peuvent pas prétendre que le renouvellement de leur contrat à durée déterminée constituait pour eux une « attente légitime ». Aucune promesse de ce type ne leur avait été faite.

V. APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

48. En l'espèce, les requérants ont effectué avec succès leur période probatoire et s'attendaient à obtenir leur nomination. Mais, à échéance de leur premier contrat à durée déterminée, de nouveaux contrats confirmant leur nomination ne leur ont pas été proposés, au motif qu'ils ne satisfaisaient plus à l'un des critères requis, à savoir celui de la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe.

49. Le premier moyen des requérants porte sur une erreur de droit qui aurait été commise par l'Administration. Selon eux, le critère de nationalité était uniquement applicable au moment de la conclusion de leur contrat initial, alors que la Secrétaire Générale considère que ce critère doit être respecté au moment de la signature de tout nouveau contrat de travail avec l'Organisation.

50. La première question que le Tribunal est appelé à trancher dans le présent litige consiste donc à déterminer les dispositions réglementaires qui s'appliquaient aux requérants après avoir donné satisfaction au cours de leur période probatoire.

51. Le Tribunal constate d'emblée que les parties sont d'accord sur le fait que, dès lors qu'il a été constaté que le travail des requérants pendant la période probatoire donnait satisfaction, la disposition générale applicable était celle de l'article 20 du Statut du personnel (voir paragraphe 23).

52. En vertu de cette disposition, si le travail de l'agent donne satisfaction, la Commission des nominations recommande à la Secrétaire Générale la nomination définitive de l'agent concerné, conformément à l'article 20, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations. La décision effective de confirmer ou non une nomination et de proposer un nouveau contrat relèvent toutefois du pouvoir discrétionnaire de la Secrétaire Générale, conformément à l'article 20, paragraphe 5 du Règlement sur les nominations.

53. Cette dernière disposition est la traduction du principe général selon lequel un agent titulaire d'un contrat à durée déterminée n'a pas droit au renouvellement de son contrat, puisque « [l]a nature même de ce type de contrat empêche qu'il puisse exister un pareil droit » (Recours n^{os} 469/2010 et 473/2011, *Seda Pumpyanskaya II et III c/ Secrétaire Général*, [sentence du 20 avril 2012](#), paragraphe 57, et Recours n^o 587/2018 et 588/2018, *Jannick Devaux II et III c/ Secrétaire Général*, [sentence du 9 octobre 2018](#), paragraphe 109). La décision de renouveler ou non un contrat à durée déterminée est discrétionnaire par nature et soumise à un contrôle juridictionnel limité. Elle peut uniquement être annulée si elle a été prise par une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle est fondée sur une

erreur de fait ou de droit, si elle ne tient pas compte de tous les éléments pertinents, si elle est entachée d'un détournement de pouvoir ou si elle tire des conclusions manifestement erronées du dossier (voir, à cet égard, le recours n° 226/1996, *Zimmermann c/ Secrétaire Général*, [sentence du 24 avril 1997](#), paragraphe 37 ; Tribunal administratif de l'OIT (TAOIT) [Jugement n° 2040](#), considérant 5 ; et TAOIT [Jugement n° 3858](#), considérant 12).

54. Les critères que la Secrétaire Générale doit prendre en compte dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire sont énoncés dans la même disposition. Ils comprennent les besoins de l'Organisation en compétences, la disponibilité d'un financement et les performances satisfaisantes des agents. Le Tribunal relève que le libellé de la disposition en question laisse entendre que ces considérations ne sont pas exclusives. En effet, l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations dispose que « pour décider de l'opportunité de prolonger un contrat de durée déterminée, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prennent en compte **au moins** trois critères (...) » (c'est nous qui soulignons).

55. A la lumière de ce qui précède, le Tribunal constate que les requérants n'étaient pas en droit de bénéficier d'un nouveau contrat uniquement parce qu'ils avaient donné satisfaction pendant leur période probatoire et que cette seule circonstance ne suffisait pas à justifier une attente légitime de renouvellement de leur contrat. En effet, la performance satisfaisante ne représente qu'un critère parmi d'autres qui peuvent entrer en ligne de compte lors de la décision discrétionnaire de nomination, conformément à l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations. Sur le plan de la procédure, le Tribunal note que la Commission des nominations a bien mentionné les performances satisfaisantes des requérants et a donc confirmé qu'ils avaient achevé avec succès leur période probatoire, conformément à l'article 20, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations. La recommandation de la Commission a toutefois conservé intact le pouvoir d'appréciation de la Secrétaire Générale en la matière et aucun vice de procédure ne peut être constaté à cet égard.

56. Le Tribunal considère en outre que le libellé de l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations permet à la Secrétaire Générale, lorsqu'elle décide de procéder ou non à une nomination, de prendre en compte d'autres critères, en plus de ceux qui sont expressément mentionnés dans cette disposition. En l'espèce, le principal critère invoqué par la Secrétaire Générale pour fonder la décision contestée et qui n'est pas mentionné à l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations est le critère de nationalité prévu à l'article 14 (a), du Statut du personnel. La question qui se pose à cet égard est de savoir si le critère de nationalité doit s'appliquer dans les circonstances particulières de l'espèce.

57. Le Tribunal note que la condition en vertu de laquelle seules les personnes ayant la nationalité d'un État membre peuvent devenir agents d'une organisation intergouvernementale est largement répandue dans le domaine de la fonction publique internationale (voir par exemple l'article 1, paragraphe 1, et l'article 3 (a) du Règlement du personnel civil de l'OTAN, l'article 6 (b) du Statut du personnel de l'OCDE et l'article 27 du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne). Au Conseil de l'Europe, l'article 14 (a) du Statut du personnel est la traduction statutaire de ce principe. Le critère de nationalité, qui est une condition objective applicable à tout recrutement, ne laisse aucune place au pouvoir discrétionnaire de l'administration : si cette condition n'était pas réunie, un recrutement serait juridiquement impossible.

58. Quant à la question de savoir si le critère de nationalité devrait s'appliquer également au renouvellement d'un contrat à durée déterminée, le Tribunal rappelle que les principes

d'interprétation des normes sont bien établis dans la jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux. Selon cette jurisprudence, une règle fondamentale en matière d'interprétation veut que les termes clairs et dépourvus d'ambiguïté se voient attribuer leur sens ordinaire et naturel et que les textes soient interprétés de manière objective conformément à leur contexte, leur objet et leur but (voir, par exemple, TAOIT, [Jugement n° 4031](#), considérant 5, et [Jugement n° 3744](#), considérant 8).

59. Compte tenu de cette règle en matière d'interprétation, le Tribunal estime que le contrat à durée déterminée a précisément pour objet de rendre les critères requis applicables à son renouvellement. Soutenir le contraire reviendrait à priver le contrat à durée déterminée de l'une des raisons pour lesquelles il a été stipulé en premier lieu, à savoir s'assurer qu'à son échéance les conditions de son renouvellement soient toujours réunies. Ainsi, le critère de nationalité doit être considéré comme une condition inhérente à l'objet même du contrat à durée déterminée. Dans ces conditions, il était légitime d'exiger que cette condition soit réunie au moment de la nomination des requérants.

60. En outre, par sa nature même, le critère de nationalité tend à réduire à néant la marge d'appréciation dont dispose la Secrétaire Générale en vertu de l'article 20, paragraphe 5, du Règlement sur les nominations susmentionné. Comme il s'agit d'un critère objectif, il diffère d'autres critères, comme la performance, qui dépendent d'une appréciation subjective. Ainsi, non seulement la Secrétaire Générale était en droit d'imposer le critère de nationalité aux requérants, mais l'absence de cette condition ne lui laissait pas d'autre choix que de refuser de renouveler les contrats des requérants.

61. Le Tribunal considère donc que la décision prise par la Secrétaire Générale dans les affaires des requérants était légale. Il estime en outre qu'en motivant sa décision par le critère de nationalité établi à l'article 14 du Statut du personnel, elle a respecté son obligation d'informer les requérants des raisons qui l'empêchaient de renouveler leurs contrats. Le désaccord des requérants quant à l'applicabilité d'un tel critère à leur cas ne nie pas le fait que la Secrétaire Générale les a bien informés de la raison objective et effective pour laquelle elle leur refusait la possibilité de continuer à travailler au sein de l'Organisation.

62. A l'appui de leur allégation selon laquelle les décisions attaquées ne seraient pas suffisamment motivées, les requérants mentionnent également le fait que la Secrétaire Générale aurait évoqué un autre motif dans ses réponses à leurs réclamations administratives, à savoir la diminution des besoins du Greffe de la Cour. A cet égard, le Tribunal observe que la Secrétaire Générale mentionne ce motif uniquement à titre subsidiaire (« *même si vous aviez satisfait aux critères requis pour votre nomination, l'offre d'un nouveau contrat à durée déterminée n'aurait pas été justifiée, compte tenu de la diminution des besoins du Greffe de la Cour en juristes assistants nécessaires au traitement des affaires portées à l'encontre de la Fédération de Russie* »). Elle note en outre qu'en tout état de cause, compte tenu de l'applicabilité du critère de nationalité, ce critère suffisait à lui seul à motiver la décision contestée. Par conséquent, il importe peu que l'Administration ait avancé des arguments supplémentaires pour justifier cette décision. Le Tribunal n'a donc pas besoin de les examiner.

63. Les moyens des requérants tirés d'une erreur de droit et d'une violation de l'obligation de motivation doivent donc être rejetés.

64. Dans la mesure où les requérants se plaignent d'une discrimination fondée sur leur nationalité et sur la nature de leurs contrats conclus avec l'Organisation, le Tribunal rappelle

que, selon la jurisprudence pertinente, « le principe d'égalité exige que les personnes se trouvant dans la même situation de fait et de droit soient traitées sur un pied d'égalité » (voir TAOIT, [Jugement n° 4423](#), considérant 15 ; [Sentence de la Commission de Recours du Conseil de l'Europe du 21 septembre 1989](#), dans le Recours n° 155/1989 (ANDREI c/ Secrétaire Général, paragraphe 39).

65. Comme les requérants soulèvent ce grief à l'égard de leur nationalité, le Tribunal considère qu'il est de la compétence de l'Organisation d'exiger de ses agents qu'ils soient ressortissants de ses États membres et que cette exigence n'est ni déraisonnable ni discriminatoire. Elle est clairement prévue à l'article 14 (a) du Statut du personnel et a été systématiquement mentionnée dans la procédure de recrutement. Le critère de nationalité prévu par cette disposition est une condition objective, applicable de manière égale à tous les agents et qui lie l'Administration, sans qu'elle puisse y déroger. Les requérants ne réunissant plus cette condition, ils ne peuvent prétendre se trouver dans une situation analogue à celle des agents qui possèdent la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe et la décision de ne pas renouveler leurs contrats pour ce motif n'est pas discriminatoire.

66. Le deuxième moyen invoqué par les requérants à ce titre est tout aussi infondé, puisque leurs contrats à durée déterminée n'ont pas été résiliés, mais sont arrivés à échéance à la date convenue, et la situation dans laquelle ils se trouvent suite à la décision de ne pas les renouveler, pour laquelle la Secrétaire Générale n'avait pratiquement aucune marge d'appréciation, comme cela a été établi plus haut (voir paragraphe 60), ne peut être comparée à la situation d'autres catégories d'agents qui sont ressortissants russes, mais dont les contrats ne sont pas arrivés à échéance et qui n'ont pas été confrontés à la nécessité d'un renouvellement de contrat pour continuer à travailler au sein de l'Organisation.

67. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'Administration pouvait se fonder sur le critère de nationalité à propos des requérants et n'a pas porté atteinte au principe de non-discrimination en décidant de traiter les requérants différemment des agents titulaires d'une autre nationalité et/ou d'un autre type de contrat, qui ne se trouvent donc pas dans une situation comparable à celle des requérants (voir, *mutatis mutandis*, Tribunal de l'Union Européenne, [arrêt du 13 juillet 2022](#) dans l'affaire JF c. EUCAP Somalia, T-194/20, en particulier les points 97 à 126). Les moyens des requérants fondés sur une prétendue discrimination doivent par conséquent être rejetés.

VI. CONCLUSION

68. En conclusion, les présents recours ne sont pas fondés et doivent être rejetés. En conséquence, il n'y a pas lieu d'allouer aux requérants une quelconque somme en réparation de leur préjudice.

Par ces motifs, le Tribunal administratif :

Décide de joindre les recours ;

Déclare les recours non fondés et les rejette ;

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

Adoptée par le Tribunal, réuni à Strasbourg, le 29 mars 2023, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 4 avril 2023, le texte anglais faisant foi.

Greffière du
Tribunal administratif

Présidente du
Tribunal administratif

Christina OLSEN

Nina VAJIĆ