ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Demande de sursis à exécution n° 1/2026

Comité du personnel

c/

Secrétaire Général
du Conseil de l'Europe

****

ORDONNANCE DE SURSIS À EXÉCUTION

5 février 2026

INTRODUCTION

1. La présente demande porte sur le prétendu défaut de consultation du Comité du personnel avant l'annonce d'une nouvelle approche en matière de pourvoi de certains postes de cadres intermédiaires/supérieurs dans l'Organisation.

EN FAIT

2. Le requérant est le Comité du personnel du Conseil de l'Europe.

3. Le 10 décembre 2025, un article intitulé « Pourvoi des emplois aux grades A4 et A5 : évolution de la procédure » a été publié sur le site intranet du Conseil d'Europe. Le communiqué annonçait l'adoption par l'Organisation d'une nouvelle approche concernant la publication des avis de vacance pour les emplois de grades A4 et A5. Il précisait les objectifs de cette évolution, à savoir maximiser les chances de sélectionner la personne présentant le profil le plus adapté – qu'il s'agisse d'un agent interne ou d'un candidat externe – et de renforcer l'évaluation et la vérification des compétences managériales requises pour ces emplois. Concernant les conséquences pratiques de cette évolution, l'article précisait ce qui suit :

> « [L]a Direction des Ressources Humaines (DRH), après consultation de l'entité concernée, formule une recommandation au Secrétaire Général. Celle-ci tiendra compte, entre autres, des spécificités de l'emploi à pourvoir et du vivier de candidat·es internes, afin de déterminer la méthode de recrutement la plus appropriée.
>
> Ce processus sera organisé de façon annuelle pour les vacances d'emploi prévisibles, puis de manière ad hoc pour celles qui surviendraient après la consultation annuelle.
>
> Par ailleurs, la DRH, en coordination avec les entités concernées et le Cabinet, étudiera d'abord les possibilités de mobilité interne par transfert au même grade avant toute publication de l'emploi.
>
> Deux défis majeurs pour l'Organisation sont soulevés : à la fois offrir une évaluation rigoureuse des compétences managériales, quel que soit le canal de publication ; mais aussi garantir des délais raisonnables, ciblant 8 à 10 semaines pour les recrutements internes, et 12 à 16 semaines pour les recrutements externes, entre la publication de l'avis de vacance et la nomination du ou de la titulaire.
>
> Pour les emplois dont la vacance peut être anticipée, les services sont invités à prendre contact avec la DRH entre 6 et 12 mois avant la vacance prévue, afin de préparer au mieux ces procédures. La DRH travaille déjà en étroite collaboration avec les services concernés par des vacances d'emploi anticipées en 2026.
>
> Un bilan sera effectué après une année d'application. »

4. Le 17 décembre 2025 a été publié l'avis de vacance n° 1097/2025 relatif au recrutement externe international, au grade A5, d'un chef du service Santé et addictions et Secrétaire exécutif du Groupe de coopération internationale du Conseil de l'Europe sur les drogues et les addictions. La date limite pour postuler à l'avis de vacance était fixée au 5 janvier 2026.

5. Le 15 janvier 2026, le Comité du personnel a introduit une réclamation administrative au sujet de la nouvelle approche décrite dans l'article susmentionné (ci-après la « décision contestée »). Dans sa réclamation, le Comité du personnel a fait valoir que la décision contestée de modifier la procédure de pourvoi des postes A4 et A5 était illégale dès lors que le Secrétaire Général n'avait pas soumis la question au Comité du personnel aux fins d'une consultation statutaire formelle et éclairée. Il a donc demandé l'annulation de cette décision et l'abandon de la politique annoncée. Cette procédure est toujours en cours.

PROCÉDURE

6. Le 21 janvier 2026, le Comité du personnel a saisi le Président du Tribunal administratif d'une demande de sursis à exécution conformément à l'article 12 du Statut du Tribunal et à l'article 14.8 du Statut du personnel. Dans le cadre de cette demande, le requérant sollicite le sursis à l'exécution de la « décision de modification de la procédure de recrutement aux postes A4/A5 annoncée le 10 décembre 2025, ainsi que la suspension de tout avis de vacance ou de toute autre mesure découlant de la mise en œuvre de cette décision illégale ».

7. Le 26 janvier 2026, le Secrétaire Général a présenté ses observations sur la demande de sursis à exécution.

8. Le même jour, en réponse à la demande du Président de produire la décision contestée, ainsi que les documents relatifs au processus d'adoption de cette décision, le Secrétaire Général a présenté deux documents : un courriel communiqué le 5 décembre 2025 par le Cabinet du Secrétaire Général et du Secrétaire Général adjoint à la Direction des Ressources humaines exposant cette décision, ainsi qu'un document de réflexion qui avait été présenté au Secrétaire Général. Le Secrétaire Général a fait valoir que ces documents ne devaient être communiqués à aucune tierce partie en raison de leur caractère confidentiel. Il a donc demandé au Président de préserver la confidentialité de ces documents et de ne pas les communiquer au Comité du personnel, conformément à l'article 10.6 du Statut du Tribunal administratif et à l'article 7.2 b) et c) du Règlement du Tribunal.

9. Le 30 janvier 2026, le Comité du personnel a présenté son mémoire en réplique.

EN DROIT

10. Les dispositions applicables relevant du cadre règlementaire sont ainsi libellées :

- concernant la définition de ce qui constitue une « décision administrative » :

> **Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends**
>
> (…)
>
> **1420. DÉFINITIONS**
>
> 1420.1 Une « décision administrative » correspond à toute décision, action ou décision implicite prise par un-e agent-e investi-e de pouvoirs administratifs, ou par le-la supérieur-e hiérarchique d'un-e agent-e, qui affecte les conditions d'emploi d'un-e agent-e ou ses droits en vertu du Statut du personnel, des Arrêtés relatifs au personnel ou de toute disposition juridique applicable. (…)

- concernant l'accès du Comité du personnel à la procédure de réclamation et de recours :

> **Statut du personnel**
> **Article XIV – Résolution des différends**
>
> (…)
>
> 14.8 Les demandes de réexamen hiérarchique, les réclamations auprès du Secrétaire Général-e et les recours n'ont pas d'effet suspensif sur la décision administrative contestée. Cependant, un-e agent-e peut saisir le Tribunal administratif d'une demande de sursis à l'exécution de la décision administrative contestée dans les cas revêtant une urgence particulière et dans lesquels l'exécution de la décision serait susceptible de lui causer un préjudice grave et irréparable.
>
> (…)
>
> 14.10 Outre les membres du personnel, les procédures de réclamation et de recours sont ouvertes, *mutatis mutandis* :
>
> (…)

14.10.4 au Comité du personnel, pour autant que la procédure soit dirigée contre un acte le concernant directement ou portant directement atteinte aux prérogatives que lui confère le Statut du personnel.

Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends

(…)
1450. PROCÉDURE DE RÉCLAMATION
(…)
1450.3 Une réclamation administrative peut également être introduite par :
(…)
1450.3.4 le Comité du personnel, lorsque la décision administrative affecte directement le Comité du personnel ou ses attributions, dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle la décision administrative contestée lui a été notifiée ou, en l'absence de notification, de la date à laquelle il en a eu connaissance. Dans le cas d'un acte de portée générale affectant le Comité du personnel ou ses attributions, la réclamation administrative doit être déposée dans un délai de 30 jours à compter de la publication de l'acte.

- concernant la procédure applicable en cas de demande de sursis à exécution :

Statut du Tribunal administratif
ARTICLE XII – Sursis à exécution

12.1 Lorsqu'une demande de sursis à exécution est introduite en vertu de l'article 14.8 du Statut du personnel, le Secrétaire Général·e suspend, sauf pour des motifs dûment justifiés, l'exécution de la décision administrative contestée jusqu'à ce que le Tribunal ait statué sur la demande.
12.2 Le·la Président·e statue, au nom du Tribunal, dans les 15 jours sur la demande de sursis à exécution, en rendant une décision motivée, qui peut être soumise à certaines conditions. La décision ne statue pas sur le fond du recours ou de la réclamation. Les décisions sur les demandes de sursis à exécution ne sont pas susceptibles de recours.
12.3 Si la demande de sursis à exécution est accordée, le·la Secrétaire Général·e suspend l'exécution de la décision administrative contestée.
12.4 S'il est octroyé, le sursis à exécution reste en vigueur pendant toute la durée de la procédure devant le Tribunal, à moins que le·la Président·e ne décide, au nom du Tribunal et suite à une demande motivée du·de la Secrétaire Général·e, de lever le sursis. Lorsqu'un sursis à exécution a été octroyé par le Tribunal, mais que l'intéressé·e ne dépose pas de recours auprès du Tribunal dans les délais prévus à l'article 7 du présent Statut, le sursis à exécution prend fin de plein droit à l'expiration du délai.

- concernant les prérogatives du Comité du personnel, et notamment son rôle au sein du Comité de suivi des nominations :

Statut du personnel
Article XIII – Participation du personnel

(…)
13.4 Le-la Secrétaire Général-e consulte le Comité du personnel en vue de l'adoption ou de la modification de dispositions du Statut du personnel et d'Arrêtés, Instructions, Politiques ou toute autre disposition juridique touchant les droits et obligations des membres du personnel, ainsi que sur toute proposition au Comité des Ministres sur les orientations stratégiques de la politique du personnel qui aurait une incidence sur le présent Statut ou tout autre Règlement. Le Comité du Personnel doit donner l'avis demandé dans un délai fixé par le-la Secrétaire Général-e qui ne peut être inférieur à 15 jours ouvrables, à moins qu'un autre délai ne soit convenu d'un commun accord. (…)

Arrêté relatif au personnel sur la participation du personnel

(…)
1320. COMITÉ DU PERSONNEL
(…)
Recrutements et concours internes
1320.6 Le Comité du personnel a le droit, après notification préalable au directeur ou à la directrice des Ressources humaines, d'assister à tout entretien mené dans le contexte d'un concours interne ou d'un recrutement, à l'exception des recrutements pour des emplois de grade A6 ou A7. Dans l'exercice du droit prévu par la présente disposition, le–la représentant–e du Comité du personnel doit assister à tous les

entretiens menés avec les candidats–e–s à un emploi vacant conformément au paragraphe 490.5 ou au paragraphe 560.3. Le Comité du personnel peut solliciter l'avis du Comité de suivi des nominations sur toute question soulevée par ces entretiens, conformément au paragraphe 1350.5 ci-dessous.
(…)
1350. COMITÉ DE SUIVI DES NOMINATIONS
(…)
Mandat
1350.4 L'avis du Comité de suivi des nominations est sollicité sur les points suivants :
1350.4.1 l'établissement des listes de présélection au sens du paragraphe 490.3 ci-dessus ;
(…)
1350.5 Le Comité peut également, sur la base d'une demande motivée du directeur ou de la directrice des Ressources humaines ou du Comité du personnel, procéder à l'examen de la procédure suivie dans le cadre d'un concours interne ou d'une procédure de recrutement externe avant que le–la chef–fe de l'entité administrative principale concernée propose la nomination d'un-e candidat-e, afin de s'assurer que toutes les nominations sont conformes aux règlements, arrêtés et politiques applicables ainsi qu'aux critères de sélection pertinents et se déroulent de manière équitable et transparente. Une fois cet examen achevé, le Comité transmet son avis au–à la Secrétaire Générale–e. (…)

I. ARGUMENTS DES PARTIES

11. Le Comité du personnel demande au Tribunal d'ordonner un sursis à l'exécution de la décision de modification de la procédure de pourvoi des postes A4 et A5, annoncée par l'Administration dans un article publié sur le site intranet le 10 décembre 2025. Il demande en outre que ce sursis à exécution entraîne également la suspension de tout avis de vacance ou de toute autre mesure découlant de la mise en œuvre de cette décision prétendument illégale.

12. S'agissant de l'urgence particulière, le Comité du personnel fait valoir que, à la date de l'annonce de la mesure au personnel, le 10 décembre 2025, son droit d'être consulté avait déjà été violé, et que le changement de procédure était censé prendre effet immédiatement.

13. À l'appui de cette allégation, le Comité du personnel renvoie à la publication de l'avis de vacance n° 1097/2025, relatif à une procédure de recrutement externe (international) pour le poste A5 de « chef du service Santé et addictions – Secrétaire exécutif du Groupe de coopération internationale sur les drogues et les addictions (Groupe Pompidou) ». Il fait valoir que, conformément à la pratique précédemment en vigueur, un tel avis de vacance aurait d'abord été publié en interne, conformément aux arrêtés relatifs au personnel et à la procédure établie de longue date. Dans les faits, il a été publié en externe à peine sept jours après l'annonce du changement de procédure.

14. En outre, le Comité du personnel fait valoir que, si le processus de recrutement contesté devait se poursuivre ou si d'autres procédures de recrutement à des postes A4/A5 devaient être engagées, il est probable que la sélection et la nomination du ou des candidats retenus auraient lieu avant qu'une décision ne soit prise sur la légalité de la modification de la procédure de recrutement. Dans de telles circonstances, l'exercice effectif de son droit d'être véritablement et dûment consulté s'avérerait illusoire, ce droit devant être mis en balance avec le droit de tout candidat recruté à conserver son emploi, quand bien même il serait constaté que ce recrutement est intervenu en application d'une procédure illégale.

15. S'agissant de l'existence d'un préjudice grave, le Comité du personnel se fonde sur la jurisprudence du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (en particulier sur le recours n° 540/2013, Comité du personnel (XIV) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 13 mars 2014, §§ 43, 44, 47 et 48) pour affirmer que tout mépris de ses prérogatives lui cause nécessairement un préjudice grave, notamment parce que le droit d'être consulté est l'un

de ses rares droits tangibles. Le Comité du personnel ajoute qu'en introduisant ce qu'il juge être un changement radical affectant les droits du personnel et l'essence même de la structure des carrières au sein de la fonction publique internationale du Conseil de l'Europe, la décision contestée – prise au mépris des arrêtés relatifs au personnel et d'une pratique établie de longue date, et caractérisée par un défaut de transparence quant à son origine – entraîne en tant que telle un préjudice grave.

16. En ce qui concerne le caractère irréparable de ce préjudice, le Comité du personnel rappelle qu'il lui serait impossible de faire valoir son droit d'être véritablement et dûment consulté à partir du moment où ce droit devrait être mis en balance avec les droits d'un candidat recruté. En l'absence de clarté quant aux modalités concrètes de la modification de la procédure de recrutement, le Comité du personnel soutient en outre que la violation alléguée de son droit d'être consulté pourrait avoir des répercussions plus larges sur l'exercice de ses autres fonctions statutaires dans ce domaine.

17. Pour sa part, le Secrétaire Général soutient que la réclamation administrative et la demande de sursis à exécution présentées par le Comité du personnel sont irrecevables *ratione materiae*. Il fait valoir que la décision de recourir plus systématiquement au recrutement externe pour les postes A4 et A5 ne nécessitait pas de modifier le cadre réglementaire en vigueur, puisque les règles applicables laissent à l'Administration une marge d'appréciation quant à la méthode la plus appropriée pour pourvoir un poste vacant, que ce soit dans le cadre d'un recrutement externe, d'un concours interne ou par voie de mutation sans concours. En l'absence de modification des dispositions juridiques touchant les droits et obligations des membres du personnel, ou de dérogation à ces dispositions, le Secrétaire Général soutient qu'il n'existait pas d'obligation de consultation formelle du Comité du personnel et que sa réclamation – ainsi que la demande de sursis à exécution y afférente – ne sont dirigées contre aucun acte portant directement atteinte aux prérogatives que lui confère le Statut du personnel.

18. Indépendamment de cette irrecevabilité, le Secrétaire Général soutient que le Comité du personnel n'a pas établi que les conditions relatives à l'urgence particulière et au caractère grave et irréparable du préjudice allégué sont remplies en l'espèce.

19. À cet égard, le Secrétaire Général fait valoir que le Comité du personnel ne démontre pas en quoi le déroulement normal de la procédure de recrutement externe n° e1097/2025 pour le poste A5 de chef du service Santé et addictions/Secrétaire exécutif du groupe Pompidou, en l'absence de consultation formelle au sujet de l'évolution annoncée le 10 décembre 2025, violerait ses prérogatives au point de lui causer un préjudice grave et irréparable. Il n'établit pas non plus, selon lui, l'existence d'une urgence. Le Secrétaire Général constate que, par le passé, des postes de grade A4 et A5 ont régulièrement été pourvus dans le cadre de procédures de recrutement externe, y compris en vertu de la précédente approche, sans que cela ne porte atteinte aux prérogatives du Comité du personnel. Durant la seule année 2025, cinq procédures de recrutement pour des postes A4 et A5 ont été publiés en externe.

20. Le Secrétaire Général souligne que le changement d'approche envisagé n'affecte pas le rôle et la participation du Comité du personnel aux procédures de nomination, tels qu'ils sont définis dans l'Arrêté relatif au personnel sur la participation du personnel. Les procédures de recrutement externe pour les postes A4 et A5 resteront soumises aux mêmes règles que les autres procédures de recrutement externe, et le rôle et la participation du Comité du personnel demeureront inchangés.

21. En outre, le Secrétaire Général souligne que le Comité du personnel a été informé et consulté au sujet de la méthode envisagée pour pourvoir les postes A4 et A5 vacants lors de trois réunions régulières entre son Bureau et l'Administration à la fin de l'année 2025.

22. Dans ces circonstances, le Secrétaire Général soutient que l'octroi du sursis demandé serait manifestement disproportionné, car il aurait pour seul effet d'entraver indûment le bon fonctionnement de l'Organisation en retardant de plusieurs mois des recrutements d'importance stratégique jusqu'à ce que le Tribunal se soit prononcé sur un éventuel recours, alors même que ces procédures avaient lieu couramment avant l'annonce faite le 10 décembre 2025.

23. Compte tenu de ces considérations, le Secrétaire Général demande au Président de rejeter la demande de sursis à exécution comme étant irrecevable et, en tout état de cause, infondée.

24. Dans son mémoire en réplique, le Comité du personnel conteste le fait que les réunions tenues entre son Bureau et l'Administration avant l'annonce du 10 décembre 2025 – à l'époque où le changement d'approche était seulement envisagé et non encore concrétisé – puissent être considérées comme une alternative valable à une consultation statutaire formelle. Il rappelle que la consultation statutaire implique normalement la communication d'un texte juridique finalisé au Comité, ainsi que la possibilité d'en rendre compte lors de sa réunion plénière. Il regrette qu'un certain nombre de documents préparatoires n'aient pas été communiqués par l'Administration (paragraphe 8), ce qui, à son avis, compromet davantage encore la clarté et la transparence de la décision annoncée.

25. Le Comité du personnel réaffirme que la systématisation du recrutement externe au niveau A4/A5 nécessiterait de modifier le cadre juridique régissant le recrutement et l'évolution professionnelle, contrairement à ce que soutient le Secrétaire Général, qui indique qu'aucune disposition juridique applicable n'est affectée. Il ne conteste pas la possibilité pour le Secrétaire Général de recourir ponctuellement à un recrutement externe au niveau A4/A5 lorsque cela est justifié, mais soutient que la décision de recourir systématiquement à ce type de recrutement représente un écart important par rapport aux modalités en vigueur, et se fait au détriment des membres du personnel et de leurs attentes légitimes en matière de carrière.

26. Dans la mesure où l'avis de vacance n° 1097/2025 constitue, selon lui, le premier recrutement externe de ce type publié en application de cette « nouvelle approche », le Comité du personnel soutient qu'il est justifié de solliciter un sursis à l'exécution de cette procédure de recrutement, et de tous les recrutements externes A4/A5 ultérieurs effectués en application de la décision contestée.

27. En ce qui concerne le caractère irréparable et grave du préjudice, le Comité du personnel fait valoir que son droit d'être consulté a déjà été violé. Il ajoute que tout recrutement effectué dans le cadre de la nouvelle procédure ferait naître en faveur des membres du personnel recrutés des droits en matière d'emploi qui entreraient directement en conflit avec son droit d'être consulté sur la politique de recrutement concernée. Sur le critère de l'urgence, le Comité du personnel fait valoir que le Secrétaire Général poursuit la procédure de recrutement relative à l'avis de vacance n° 1097/2025, ce qui montre qu'il n'a pas l'intention de modifier les arrêtés relatifs au personnel après consultation du Comité du personnel ni de suspendre une quelconque procédure de recrutement. Enfin, le Comité du personnel soutient que le sursis à exécution sollicité est proportionné, car, d'une part, il constitue le seul moyen de sauvegarder ses droits et, d'autre part, il s'appliquerait uniquement aux recrutements effectués dans le cadre de la

nouvelle approche, tout en préservant la possibilité de publier les avis de vacance de postes A4 et A5 en interne.

II. APPRÉCIATION DU PRÉSIDENT

28. En vertu de l'article 14.8, du Statut du personnel, le Tribunal administratif peut être saisi d'une demande de sursis à l'exécution d'une décision administrative dans les cas d'urgence particulière où celle-ci causerait un préjudice grave et irréparable. Le Tribunal peut uniquement surseoir à l'exécution de la décision contestée si les deux conditions, à savoir l'urgence particulière et le préjudice grave et irréparable, sont réunies.

Recevabilité *ratione materiae*

29. En l'espèce, le Comité du personnel fait valoir que l'intention de recourir plus systématiquement au recrutement externe pour les postes A4 et A5, annoncée dans l'article publié sur le site intranet le 10 décembre 2025, constitue soit une décision administrative, soit un acte de portée générale affectant le Comité ou ses prérogatives, au sens de l'article 14.10.4 du Statut du personnel et de l'article 1450.3.4 de l'Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends. Partant, il soutient qu'il a qualité pour agir et contester cette évolution dans le cadre d'une réclamation administrative en demandant parallèlement d'urgence la suspension de sa mise en œuvre.

30. Le Secrétaire Général, pour sa part, fait valoir que l'approche contestée ne saurait être qualifiée d'acte affectant directement le Comité du personnel ou ses prérogatives, et semble du reste contester l'existence même d'un acte administratif en tant que tel. En l'absence d'un tel acte, il soutient que la réclamation du Comité du personnel, ainsi que la demande de sursis à exécution y afférente, sont irrecevables *ratione materiae*.

31. Le Président observe qu'en vertu des principes bien établis du droit administratif, l'existence d'une décision administrative ne dépend pas de sa forme ou du support par lequel elle est communiquée, mais de la question de savoir si l'autorité compétente a adopté une mesure destinée à produire des effets juridiques en établissant une ligne de conduite ou en déterminant une pratique administrative future (voir, *mutatis mutandis*, Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (OIT), K. (n° 6) c. UNESCO, jugement n° 4922 du 14 novembre 2024, considérant 6 et jurisprudence citée).

32. À cet égard, le Président observe que les pièces versées au dossier tendent à indiquer que l'article publié sur le site intranet le 10 décembre 2025 a été diffusé dans le cadre de la mise en œuvre d'une décision administrative au sens de l'article 1420.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends, et qu'il en annonçait publiquement les principaux éléments.

33. Étant donné que la détermination de la nature de cette décision et de l'obligation éventuelle pour le Secrétaire Général de consulter le Comité du personnel au moment de son adoption est étroitement liée à l'examen au fond, il n'y a pas lieu de se prononcer davantage sur ces questions à ce stade de la procédure.

34. En effet, selon une jurisprudence constante de ce Tribunal, il ne saurait être question d'analyser à ce stade des arguments qui se rattachent au fondement des griefs formulés par le requérant dans sa réclamation administrative actuellement pendante devant le Secrétaire

Général. En l'absence, dans le cadre réglementaire du Conseil de l'Europe, de disposition conditionnant l'octroi d'un sursis à exécution au caractère à première vue fondé de la réclamation ou du recours, le Tribunal a de manière constante considéré que la présente procédure se limite à l'appréciation de la question de savoir si une mesure provisoire d'urgence est nécessaire (voir TACE, Timmermans c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, ordonnance du 3 juillet 2003, § 10 ; TACE, demande de sursis à exécution n° 1/2023, L. C. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, ordonnance du 13 juillet 2023, § 22 ; TACE, demande de sursis à exécution n° 3/2023, M.-L. L. c/ Secrétaire Générale du Conseil d'Europe, ordonnance du 15 janvier 2024, § 27 ; TACE, demande de sursis à exécution n° 1/2024, M.M.N. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, ordonnance du 27 mars 2024, § 21 ; TACE, demande de sursis à exécution n° 3/2025, S. G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, ordonnance du 10 juin 2025, § 13).

35. Le Président conclut donc que l'exception d'irrecevabilité *ratione materiae* soulevée par le Secrétaire Général doit être rejetée.

Urgence particulière

36. S'agissant de la condition de l'urgence particulière, il est rappelé que la suspension demandée doit être urgente dans la mesure où, afin d'éviter un préjudice grave et irréparable, elle doit être adoptée et produire ses effets avant qu'une décision ne soit rendue au principal (TACE, demande de sursis à exécution n° 5/2021, D c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, ordonnance du 23 décembre 2021, § 33 et jurisprudence citée ; TACE, demande de sursis à exécution n° 1/2024, M.M.N. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, ordonnance du 27 mars 2024, § 22).

37. En l'espèce, le Président relève que la nouvelle approche en cause a fait l'objet de discussions entre l'Administration et le Comité du personnel dès septembre 2025. Lors de l'annonce de cette approche, le 10 décembre 2025, elle a été présentée comme étant d'application immédiate ou, à tout le moins, comme étant destinée à s'appliquer à tout avis de vacance pour des emplois de grades A4 et A5 à partir du début de l'année 2026. De l'avis du Comité du personnel, l'avis de vacance n° 1097/2025, publié le 17 décembre 2025, constituerait le premier cas concret d'application de cette nouvelle approche.

38. Le Président observe en outre que le Secrétaire Général n'a pas indiqué son intention de différer la mise en œuvre de la nouvelle approche en question jusqu'à ce que lui-même ou le Tribunal se soit prononcé sur le bien-fondé de la réclamation du Comité requérant.

39. Dans ces circonstances, le Président estime que la condition de l'urgence est remplie.

Dommage grave et irréparable

40. S'agissant de la condition liée à l'existence d'un préjudice grave et irréparable, le Président relève que, dans l'hypothèse où la demande du Comité du personnel sur le fond serait accueillie et, en d'autres termes, dans l'hypothèse où il serait constaté que le Secrétaire Général était tenu de le consulter et que cette obligation n'a pas été respectée en l'espèce, le préjudice subi par le Comité du personnel serait établi (TACE, recours n° 540/2013, Comité du personnel (XIV) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 13 mars 2014, § 48). En outre, un tel préjudice pourrait très probablement être considéré comme étant grave, eu égard, *mutatis mutandis*, à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH) relative

au droit des syndicats d'être entendus (voir, par exemple, Cour EDH, 27 octobre 1975, Syndicat national de la police belge c. Belgique, n° 4464/70, § 39 ; Cour EDH, 6 février 1976, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède, n° 5614/72, § 40 ; Cour EDH, 2 juillet 2002, National Union of Journalists et autres c. Royaume-Uni, n^{os} 30668/96 et autres, § 42 ; Cour EDH [GC], 12 novembre 2008, Demir et Baykara c. Turquie, n° 34503/97, §§ 141 et 143 ; Cour EDH [GC], 14 décembre 2023, Humpert et autres c. Allemagne, n^{os} 59433/18 et autres, § 77).

41. Toutefois, un préjudice susceptible de justifier l'octroi d'un sursis à exécution doit non seulement être grave, mais il doit aussi être irréparable, en ce sens qu'il ne peut être dûment réparé par une décision sur le fond.

42. En l'espèce, quand bien même le préjudice serait établi, la prérogative du Comité du personnel d'être consulté par le Secrétaire Général visée à l'article 13.4 du Statut du personnel demeurerait intacte. Le Comité du personnel ne perdrait aucune prérogative et son droit d'être consulté à l'avenir ne s'en trouverait ni réduit ni éteint.

43. Par ailleurs, dans l'hypothèse où le Tribunal conclurait au bien-fondé d'un futur recours, la conséquence probable d'une telle conclusion serait l'annulation de la décision contestée. Il appartiendrait alors au Secrétaire Général d'exécuter le jugement et d'en tirer toutes les conséquences nécessaires. Dans ce contexte, le Secrétaire Général pourrait être tenu de prendre des mesures alternatives ou d'adopter une nouvelle décision et, ce faisant, de consulter le Comité du personnel conformément aux règles applicables.

44. Il s'ensuit que, dans l'hypothèse où un recours serait jugé recevable, toute irrégularité procédurale susceptible d'être établie – notamment une irrégularité relative à l'allégation d'un défaut de consultation – ne représenterait pas un préjudice irréversible compromettant les prérogatives du Comité du personnel.

45. Certes, le Comité du personnel ne se limite pas à alléguer un préjudice subi dans le cadre de l'adoption de la nouvelle approche annoncée dans l'article publié sur le site intranet le 10 décembre 2025. Il soutient aussi que cette nouvelle approche a été mise en œuvre dans le contexte de la publication de l'avis de vacance n° 1097/2025 (paragraphe 4) et fait valoir que les nominations susceptibles d'intervenir à l'issue de cette procédure de recrutement ou de tout autre recrutement externe effectué en application de la décision contestée feraient naître en faveur des personnes nommées des droits incompatibles avec son droit d'être consulté.

46. Toutefois, le Président relève que le Comité du personnel ne fait pas valoir son droit d'être consulté au sujet de l'avis de vacance susmentionné, ni au sujet d'un autre avis de vacance concernant le recrutement externe à un emploi de grade A4 ou A5 publié en application de la décision contestée. Au contraire, il invoque uniquement la violation de son droit d'être consulté au sujet de la mesure générale, mesure mise en œuvre dans le contexte de la publication d'avis de vacance successifs. En l'absence de lien de causalité direct entre ces avis de vacance et la violation alléguée, le Comité du personnel n'a pas établi que la publication de ces avis l'exposait à un risque de préjudice, et encore moins à un préjudice grave et irréparable.

47. En tout état de cause, le Président relève qu'il n'est pas établi, à ce stade, que l'avis de vacance n° 1097/2025 susmentionné constitue une mesure ayant nécessairement pour base la nouvelle approche contestée par le Comité du personnel. Il ressort des pièces versées au dossier que, selon la pratique administrative antérieure, les postes de grades A4 et A5 pouvaient également être pourvus dans le cadre d'un recrutement externe et faisaient en réalité

régulièrement l'objet d'avis de vacance externes, sans que le Comité du personnel ne soulève d'objection à cet égard. Dans de telles circonstances, la simple publication d'un avis de vacance isolé ne saurait, en tant que telle, être considérée comme démontrant la mise en œuvre d'une nouvelle mesure de portée générale, même si, jusqu'à présent, le poste en cause en l'espèce était pourvu dans le cadre d'avis de vacance internes.

48. En tout état de cause, le Président observe que tout préjudice potentiel que les candidats internes pourraient invoquer du fait de la publication de postes de grades A4 ou A5 en externe dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle approche est distinct du préjudice invoqué par le Comité du personnel. Un tel préjudice, même s'il était avéré, concernerait les intérêts professionnels individuels des membres du personnel concernés et, partant, ne saurait être assimilé au préjudice allégué relatif à la prérogative du Comité du personnel d'être consulté sur certaines questions, ni être invoqué pour l'étayer.

49. Le Président conclut que, même si le Comité du personnel obtenait finalement gain de cause devant le Tribunal et que son recours était jugé fondé, l'éventuel préjudice résultant de l'exécution de la décision contestée ne serait pas irréparable.

50. Le Président conclut donc que le Comité requérant n'a pas établi le caractère grave et irréparable du préjudice résultant de l'exécution de la décision contestée.

51. Cette conclusion ne saurait préjuger de la décision du Tribunal sur le fond et ne préjuge pas davantage de la possibilité donnée au Comité du personnel de faire état, au cours de la procédure contentieuse, du préjudice qu'il pourrait subir du fait de l'exécution de la décision contestée et, en cas de succès, de solliciter une indemnisation à ce titre.

Par ces motifs,

Statuant conformément à l'article 14.8, du Statut du personnel, à l'article 12 du Statut du Tribunal administratif, ainsi qu'à l'article 20 du Règlement du Tribunal administratif,

LE PRÉSIDENT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Rejette la demande visant à l'octroi d'un sursis à exécution.

Rendu le 5 février 2026, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du Tribunal administratif	Le Président du Tribunal administratif
Christina Olsen	Paul Lemmens