

Demande de sursis à exécution n° 3/2026

E. V.

c/

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

ORDONNANCE DE SURSIS

9 avril 2026

INTRODUCTION

1. La présente demande concerne la mise en œuvre des épreuves de la procédure de recrutement externe visant au pourvoi de l'emploi de directeur exécutif d'Eurimages.

EN FAIT

2. Le demandeur, E. V., est agent de l'Organisation depuis le mois de juin 2002. Il est actuellement employé sous un contrat à durée indéterminée, au grade A4.

3. Par suite de la parution de l'avis de vacance n° 1150/2026 pour le pourvoi de l'emploi de directeur exécutif d'Eurimages, le demandeur se porta candidat pour cet emploi dans le délai prévu du 9 mars 2026.

4. Le 16 mars 2026, le demandeur reçut un courriel de la part du « Council of Europe Recruitment Team » relevant de la direction des Ressources humaines (ci-après « DRH ») l'invitant à participer en ligne à une première épreuve écrite organisée dans le cadre de la procédure de recrutement précitée. Le courriel indiquait notamment ce qui suit :

“Dear [...],

Following our previous message, we would like to inform you that the assessment phase will take place as follows:

- **Test: TestReach (title to be adapted)**

Tuesday 31 March 2026, 12:00 pm (Central European Summer Time, CEST), duration 90 minutes, with no break foreseen.

You will be invited to respond to a series of questions and to produce a structured written reflection on a specified topic related to the film and audiovisual sector.

This test will be held online. It will be in English only.

This test is eliminatory. You must obtain a minimum mark of 10/20 in this test in order to be invited to the next stage of the selection process. This minimum mark may be increased if the number of successful candidates is too high in proportion to our recruitment needs.

The use of online dictionaries or any other paper or online documents will not be permitted during the test.

Please confirm your attendance by filling in our Confirmation of attendance by 18/03/2026 (23:59:59 CET/CEST).

General information

Please note that there will be no alternative dates for this test. No examples of tests will be given.

How the test will be marked?

This test will be marked on a range of 0 to 20. Candidates with the best overall mark will be invited to:

- an online technical interview to be held in April 2026 (exact date to be confirmed).
The candidates with the best overall evaluation after the technical interview will be placed on a preselection list and will be invited to:
- an online assessment centre to be held on Wednesday 3 or Thursday 4 June 2026 (provisional date, subject to confirmation),
- an in-person interview with the Eurimages Board of Management to be held on Friday 26 June 2026, in the morning, in Rome (Italy),
- and an in-person interview in Strasbourg (France) on Tuesday 7 July 2026 (provisional date, subject to confirmation).

The modalities of these steps will be sent in due time to the candidates concerned.”

5. Le 31 mars 2026, le demandeur participa à l’épreuve écrite en question.

6. Par courriel daté du 2 avril 2026, le demandeur fut informé par la DRH de la note qu’il avait obtenu à l’épreuve écrite du 31 mars 2026. Cette note étant supérieure à la note minimale de 10/20, le courriel informait en outre le demandeur qu’il était invité à participer à l’étape suivante du processus de sélection consistant en un entretien en ligne de nature technique, programmé les 9 et 10 avril 2026. S’agissant des modalités de cet entretien, le courriel précisait ce qui suit :

“Structure of the technical interview:

1) At the time you have selected, you will receive instructions to prepare a keynote speech for 25 minutes. You will receive an email from talents@coe.int with the assessment instructions.

2) At the end of the 25 minutes you will have 5 minutes to connect to the online interview (a Zoom link will be provided). The interview will last 30 minutes during which you will be asked to deliver the keynote speech you will have prepared, followed by questions designed to assess the competencies required for the role. The interview will be conducted in English.

(...)

Please note that there will be no alternative dates for this technical interview.”,

alors que les étapes ultérieures du processus de sélection étaient décrites en ces termes :

“The three candidates with the best overall evaluation after the technical interview will be placed on a preselection list and will be invited to:

- an online assessment centre to be held on Wednesday 3 or Thursday 4 June 2026 (provisional date, subject to confirmation);
- an in-person interview with the Eurimages Board of Management to be held on Friday 26 June 2026, in the morning, in Rome (Italy);
- and an in-person interview in Strasbourg (France) on Tuesday 7 July 2026 (provisional date, subject to confirmation).

The modalities of these steps will be sent in due time to the candidates concerned.”

7. En date du 8 avril 2026, le demandeur introduisit une demande de réexamen hiérarchique auprès de la directrice des Ressources humaines concernant « le déroulement et le contenu des épreuves du concours visant au pourvoi du poste de directrice exécutive ou directeur exécutif d’Eurimages (N° 1150/2026) ». Par le biais de cette demande, le demandeur sollicita l’annulation de « la décision administrative concernant l’objet et la nature des épreuves pour le pourvoi du poste annoncé par avis de vacance N° 1150/2026 ». Cette procédure est en cours.

PROCÉDURE

8. Le même jour, le demandeur saisit le Président du Tribunal administratif d’une demande tendant à l’octroi d’un sursis à exécution, conformément à l’article 12 du Statut du Tribunal et à l’article 14.8 du Statut du personnel.

9. Pour les raisons qui suivent, le Président estime qu’il est possible de statuer sur la demande sans devoir attendre des observations du Secrétaire Général. Afin de pouvoir statuer au vu de la seule demande, et pour autant que de besoin, il fait à cet égard application de l’article 28 du Règlement du Tribunal.

EN DROIT

10. Conformément à l'article 14.3 du Statut du personnel, un agent qui considère qu'une décision administrative porte atteinte à ses intérêts et n'est pas compatible avec les termes et conditions de son engagement ou avec les dispositions pertinentes du Statut du personnel ou des arrêtés, instructions ou politiques de l'Organisation peut engager une procédure de réexamen hiérarchique permettant de revenir sur une décision irrégulière ou de confirmer la décision contestée en la motivant lorsqu'elle a été prise de manière régulière.

11. Aux termes de l'article 14.8 du Statut du personnel, les demandes de réexamen hiérarchique n'ont pas d'effet suspensif sur la décision administrative contestée. Le Tribunal administratif peut cependant être saisi d'une demande de sursis à l'exécution d'une décision administrative dans les cas revêtant une urgence particulière et dans lesquels l'exécution de ladite décision serait susceptible de causer un préjudice grave et irréparable.

12. Selon l'article 12.1 du Statut du Tribunal administratif, le Secrétaire Général suspend, sauf pour des motifs dûment justifiés, l'exécution de la décision administrative faisant l'objet d'une demande de sursis à exécution jusqu'à ce que le Tribunal ait statué sur la demande.

13. Selon l'article 12.2 du Statut du Tribunal, le Président 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.

I. LES ARGUMENTS DU DEMANDEUR

14. Par sa demande, le demandeur sollicite le Président afin qu'il lui accorde un sursis à exécution. Il précise que sa demande vise la décision qui lui a été communiquée par courriel du 2 avril 2026 de la DRH (voir paragraphe 6).

15. S'agissant de l'urgence particulière, le demandeur invoque le calendrier des épreuves et l'établissement imminent d'une liste de présélection de trois candidats, devant intervenir à la suite des entretiens techniques des 9 et 10 avril 2026. Il soutient que si un candidat devait être nommé à l'emploi concerné dans l'attente du traitement de sa demande de réexamen hiérarchique, et de l'éventuelle réclamation administrative qui pourrait s'ensuivre, sa réintégration dans la procédure de sélection ne serait plus possible. Il se trouverait ainsi privé d'une opportunité qu'une indemnisation financière ne saurait compenser.

16. Quant à l'existence d'un préjudice grave et irréparable, le demandeur fait valoir qu'il est au service du Conseil de l'Europe depuis 24 ans et qu'il occupe un poste à responsabilité au sein d'Eurimages depuis 9 ans. Il soumet que l'emploi à pourvoir représente pour lui une occasion unique d'être promu, à condition que sa candidature soit évaluée au regard de l'ensemble des critères énoncés dans l'avis de vacance. Or, ainsi qu'il l'a fait valoir dans sa demande de réexamen hiérarchique, le demandeur considère que la procédure de sélection en cause n'est pas conforme aux exigences de l'avis de vacance et n'est pas, contrairement à ce qui est prévu à l'article 490.2 du Statut du personnel, adaptée aux besoins du recrutement, en ce qu'elle ne prévoit pas l'évaluation des compétences des candidats en matière de gestion

financière, budgétaire et de ressources humaines, et ne comporte pas de vérification du niveau de français des candidats.

17. Le demandeur ajoute que, dans la mesure où les épreuves ne permettront pas d'évaluer les compétences en matière de gestion alors que celles-ci constituent pour lui un atout majeur, le choix du prochain directeur exécutif risque de manquer d'objectivité et ses chances d'être promu se réduiront inévitablement.

II. L'APPRÉCIATION DU PRÉSIDENT

18. 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.

19. D'emblée, le Président constate que par sa demande, le demandeur vise la décision qui lui a été communiquée par courriel de la DRH du 2 avril 2026 (voir paragraphe 6). Or, cette décision n'a pas exclu le demandeur de la participation à la procédure de sélection en cause, puisqu'au vu de la note qu'il a obtenue à l'épreuve écrite du 31 mars 2026, il a été invité à prendre part à l'étape suivante de ce processus, consistant en un entretien technique.

20. Certes, dans sa demande de réexamen hiérarchique, le demandeur exprime son inquiétude au sujet de la note reçue, qu'il estime susceptible de lui nuire dans la mesure où celle-ci a à peine été suffisante pour lui permettre d'accéder à l'étape suivante de la procédure et où elle pourrait être prise en compte dans l'évaluation globale de sa candidature, au même titre que la note de l'épreuve orale. Au stade actuel de la procédure, cependant, le demandeur n'a pas contesté cette note et il s'est limité à demander à être renseigné sur les motifs la justifiant.

21. À la lecture conjointe de la présente demande et de la demande de réexamen hiérarchique, il apparaît, en réalité, que ce que le demandeur entend contester n'est pas tant la décision qui lui a été communiquée le 2 avril 2026, que les modalités d'organisation de la procédure de sélection en cause, telles qu'il a été en mesure d'en prendre connaissance à l'occasion de cette communication, ainsi que de la communication antérieure du 31 mars 2026 (voir paragraphes 5 et 6).

22. En effet, les griefs du demandeur portent sur la nature et le calendrier des épreuves qu'il considère inadaptées aux besoins de recrutement, contrairement aux exigences de l'article 490.2 du Statut du personnel, et aux attentes de l'emploi à pourvoir, telles qu'elles résultent de l'avis de vacance. Il remet en cause la capacité des épreuves prévues à évaluer l'aptitude des candidats à exercer les fonctions de directeur exécutif d'Eurimages dès lors que celles-ci « portent uniquement sur des questions techniques qui pourraient convenir à un simple Chef de projet », en faisant abstraction « des compétences en matière de gestion, à la fois financière, budgétaire et des ressources humaines ». De surcroît, alors que l'avis de vacance exige un bon niveau de français en tant que condition essentielle de recevabilité des candidatures, le demandeur souligne le fait que « les 3 candidats finalistes ne seront sélectionnés qu'en anglais », sans pouvoir établir « si, et éventuellement à quel moment, ils seront évalués en français ».

23. Cela étant précisé, le Président considère que le demandeur est en défaut d'offrir la preuve du lien de causalité entre la décision dont il demande le sursis et le préjudice allégué qui découlerait de l'exécution de celle-ci. En effet, la décision contestée ne fait pas obstacle à la capacité du demandeur de participer à l'étape ultérieure de la procédure de sélection, et en cas de réussite, à figurer parmi les trois candidats retenus pour les évaluations finales. Ses chances d'avoir sa candidature objectivement prise en considération aux fins du pourvoi de l'emploi concerné n'en apparaissent donc pas affectées à ce stade de la procédure.

24. Sans préjuger de toute décision au fond que le Tribunal pourrait prendre en la matière, le Président relève par ailleurs que les allégations du demandeur concernant l'objet et la nature des épreuves, et leur inadéquation par rapport aux attentes de l'emploi à pourvoir, ne sont pas, au regard des éléments produits, étayées. Non seulement le demandeur n'offre aucune indication concernant le contenu de l'épreuve écrite qu'il a déjà passée, mais il ne démontre pas à suffisance de droit que les épreuves à venir ne permettront pas d'évaluer les compétences attendues pour l'emploi en question. S'agissant en particulier de la connaissance requise du français, le demandeur se limite à faire remarquer que « il n'est pas du tout clair, si, et éventuellement à quel moment, [les candidats] seront évalués en français ».

25. Au vu de ce qui précède, le Président parvient à la conclusion qu'en l'espèce, la condition du préjudice grave et irréparable n'est pas remplie, le demandeur n'ayant pas offert la preuve que l'exécution de la décision contestée serait susceptible, à elle seule, de lui causer un tel préjudice.

26. En conclusion, l'exécution de la décision contestée ne paraît pas de nature à causer au demandeur un préjudice grave et irréparable que même la révision ou l'annulation ultérieure de ladite décision, à l'issue de la procédure de réclamation administrative ou, le cas échéant, de recours en annulation, ne permettrait plus de réparer.

27. L'existence du préjudice grave et irréparable n'étant pas établie, la présente demande de sursis à exécution doit être rejetée, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le caractère urgent de cette demande.

28. Cette conclusion ne préjuge en rien de la décision que le Tribunal pourrait être amené à rendre sur le fond de l'affaire, ni du droit du demandeur de faire valoir, au cours de la procédure judiciaire, tout préjudice résultant de l'exécution de la décision contestée et, en cas de succès, de solliciter une réparation 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 l'octroi d'un sursis à exécution.

Rendue le 9 avril 2026, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

Le Président du
Tribunal administratif

Christina Olsen

Paul Lemmens