

Demande de sursis à exécution n° 5/2026

G. M.-M.

c/

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

ORDONNANCE DE SURSIS À EXÉCUTION

30 avril 2026

INTRODUCTION

1. La présente demande concerne l'illégalité alléguée de la décision de ne pas retenir le réclamant pour la phase d'évaluation à la suite de sa candidature à une procédure de recrutement externe.

EN FAIT

2. Le réclamant, employé par le Conseil de l'Europe depuis 2002, occupe actuellement un emploi de grade A3 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

3. Le 2 mars 2026, l'avis de vacance n° 1246/2025 fut publié. Il portait sur une procédure de recrutement externe pour le poste de grade A4 de chef adjoint du Secrétariat de la commission des questions juridiques et des droits de l'homme de l'Assemblée parlementaire. L'une des conditions requises pour postuler était que le candidat ou la candidate « *justifie d'au moins dix ans d'expérience professionnelle pertinente acquise dans différents domaines juridiques relevant de la compétence de la commission, en particulier le système de la Convention européenne des droits de l'homme ou d'autres traités pertinents du Conseil de l'Europe* ». Le réclamant postula à cet emploi.

4. Par un courrier électronique du 30 mars 2026, la Direction des ressources humaines (« DRH ») informa le réclamant qu'il n'avait pas été retenu pour la phase d'évaluation. Le courriel indiquait à ce sujet que « *[la DRH avait] reçu un nombre de candidatures trop élevé par rapport au nombre de postes à pourvoir et avait dû restreindre la liste des candidatures retenues pour la phase suivante afin de conserver uniquement les meilleurs profils* ».

5. Le 14 avril 2026, le réclamant contesta la décision de ne pas le sélectionner pour la phase d'évaluation de la procédure de recrutement en question (ci-après « la décision contestée »), en saisissant le Secrétaire Général d'une réclamation administrative. Cette procédure est toujours en cours.

PROCÉDURE

6. Le 16 avril 2026, le réclamant adressa au Président du Tribunal administratif 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. Le réclamant demande le sursis à l'exécution de la procédure de recrutement externe en cours relative à l'avis de vacance n° 1246/2025 et, à titre subsidiaire, son admission à la phase d'évaluation.

7. Le 22 avril 2026, le Secrétaire Général présenta ses observations sur le bien-fondé de la demande de sursis à exécution.

8. Le 27 avril 2026, le réclamant présenta son mémoire en réplique.

9. Le 28 avril 2026, le Secrétaire Général présenta son mémoire en duplique.

LE DROIT APPLICABLE

I. CADRE RÉGLEMENTAIRE

10. Les dispositions pertinentes du cadre réglementaire sont libellées comme suit :

- s'agissant de l'accès des candidats à un emploi à la procédure de réclamation administrative et de recours :

Statut du personnel Article XIV – Résolution des différends

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

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

(...)

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

(...)

14.10.3 aux candidat·es à un emploi, pour autant que la procédure soit dirigée contre des irrégularités lors de la procédure de sélection qui les affectent directement ; (...)

- s'agissant de la procédure applicable en cas de demande de sursis à exécution :

Statut du personnel Article XIV – Résolution des différends

14.8 Les demandes de réexamen hiérarchique, les réclamations auprès du ou de la Secrétaire Général·e et les recours n'ont pas d'effet suspensif sur la décision administrative contestée. Cependant, un membre du personnel 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.

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·la 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.

- s'agissant de la participation des candidats à un emploi à la procédure de recrutement externe :

Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction

480. PUBLICATION DES EMPLOIS VACANTS

480.1 Lorsqu'un emploi vacant est pourvu par voie de recrutement, un avis de vacance est publié.

(...)

480.3 Outre les conditions de nomination visées à l'article 410 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, l'avis de vacance contient les informations pertinentes pour l'emploi à pourvoir, notamment les informations suivantes :

480.3.1 le descriptif de l'emploi ;

480.3.2 les qualifications, les compétences et l'expérience requises ;

480.3.3 les connaissances linguistiques nécessaires ;

480.3.4 la description de la procédure de sélection ;

(...)

490. PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

490.1 Les candidat·es qui répondent aux critères énoncés dans l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction ainsi que dans l'avis de vacance, et dont la candidature démontre qu'ils et elles ont le meilleur profil en termes de qualifications, d'expérience et de motivation, sont présélectionné·es pour participer au processus d'évaluation en vue d'un recrutement. (...)

- s'agissant de la procédure de recrutement interne :

Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière

560. PROCÉDURE DE CONCOURS INTERNE

(...)

560.2 Les candidat·es éligibles qui satisfont aux critères énoncés dans l'avis de vacance et dont la candidature démontre qu'ils ou elles ont le meilleur profil en termes de qualifications, d'expérience et de motivation sont présélectionné·es.

(...)

II. POSITION DES PARTIES

11. Dans sa demande adressée au Tribunal, le réclamant demande au Président de suspendre l'exécution de la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte des candidats retenus pour la phase d'évaluation de la procédure de recrutement externe n° 1246/2025.

12. Il fait valoir que la décision contestée constitue un détournement de pouvoir en violation du Statut du personnel, qui prévoit une procédure de recrutement externe uniquement pour les engagements au moment de l'entrée en fonction aux grades A1/A2 et pour les engagements aux grades A6 et A7, mais pas pour les engagements aux grades A4/A5. Il fait valoir que le Statut du personnel ne prévoit pas de recrutement externe pour les postes de niveau A4/A5 et que le fait de s'écarter aussi radicalement du Statut du personnel exigerait une modification expresse de ce dernier. Le réclamant se réfère à cet égard à la réclamation du Comité du personnel, qui conteste la légalité de la nouvelle pratique adoptée par l'Organisation au sujet de la publication d'avis de vacance pour les postes de grades A4 et A5, dont les membres du personnel ont été informés par la publication d'une actualité sur l'intranet le 10 décembre 2025.

13. Le réclamant soutient que l'externalisation des procédures d'engagement aux grades A4 et A5 réduit les perspectives de promotion des agents de grade A en poste et donne lieu à un processus de sélection totalement arbitraire. Il fait valoir qu'il n'a reçu aucun motif objectif qui justifie la décision contestée, uniquement une simple mention du nombre élevé de candidatures. À cet égard, il fait également observer que, lorsque le concours interne pour le même poste vacant a été organisé en 2021, il avait été retenu pour l'entretien. Depuis lors, son expérience s'est encore enrichie.

14. Quant à la condition d'urgence particulière, le réclamant soutient que, si la procédure de recrutement n'était pas immédiatement suspendue, un candidat pourrait être nommé avant que la procédure de réclamation introduite par le réclamant en vue d'annuler la procédure de sélection et de republier l'offre d'emploi en question ne soit close, auquel cas il deviendrait impossible de rétablir sa candidature et de donner plein effet à un jugement faisant droit à son recours.

15. Il soutient que la nomination d'un autre candidat au poste litigieux le priverait irrémédiablement de la possibilité d'être pris en considération de manière équitable pour ce poste, si son recours aboutissait. Selon lui, cette situation constituerait un préjudice grave et irréparable, dans la mesure où la perte d'une opportunité unique de carrière et de promotion professionnelle ne saurait être réparée par une indemnisation financière ou d'autres mesures de réparation.

16. Le réclamant demande donc le sursis à l'exécution de la procédure de recrutement jusqu'à ce que la procédure de réclamation soit officiellement close. Si sa demande de sursis à l'exécution venait à être rejetée, il demande à être admis à l'étape d'évaluation de la procédure de recrutement en cours.

17. Pour sa part, le Secrétaire Général fait valoir que le réclamant ne peut prétendre avoir subi un préjudice grave et irréparable, la procédure de recrutement externe en question ayant été menée dans le plein respect des dispositions applicables. Conformément au paragraphe 490.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction (précité, voir paragraphe 10), pour être présélectionnés en vue du processus d'évaluation, les candidats doivent, d'une part, satisfaire aux critères énoncés dans l'avis de vacance et, d'autre part, présenter le meilleur profil en termes de qualifications, d'expérience et de motivation. Cette norme s'applique de la même manière aux candidats internes et externes.

18. Le Secrétaire Général précise que 133 candidatures au total ont été déposées, dont 21 émanaient de membres du personnel. Toutes les candidatures ont été soigneusement examinées et revues à plusieurs reprises, notamment par les managers de l'entité chargée du recrutement, qui sont les mieux placés pour savoir quels profils sont requis pour le poste en question. Treize candidats dont les candidatures présentaient le meilleur profil en termes de qualifications, d'expérience et de motivation ont été présélectionnés pour le processus d'évaluation en vue du recrutement ; douze de ces candidats étaient des membres du personnel. Les candidats sélectionnés ont ensuite participé à une évaluation technique, notamment à un entretien avec un jury composé de quatre managers de l'entité concernée. Trois candidats ont été retenus pour une évaluation de leurs compétences managériales et relationnelles par un prestataire de services externe. Le Secrétaire Général fait remarquer que le cas du candidat n'est pas unique, car de nombreux candidats possédaient une expérience professionnelle intéressante qui n'était toutefois pas directement en rapport avec les activités de l'entité de recrutement.

19. Le Secrétaire Général soutient que le processus d'évaluation garantit la qualité du recrutement, grâce à une évaluation technique approfondie des compétences professionnelles et techniques des candidats ainsi que des aptitudes requises, menée par un jury composé de quatre managers. S'il est nécessaire de permettre à ces managers, qui assument d'autres fonctions importantes, de se consacrer entièrement à cette évaluation pendant deux jours complets (comme ce fut le cas en l'espèce), cela représente également une charge considérable pour les ressources internes. C'est pourquoi le processus d'évaluation doit se concentrer

exclusivement sur les meilleurs candidats. En l'espèce, cela impliquait de présélectionner pour la phase d'évaluation les 13 meilleurs candidats, parmi lesquels figuraient 12 membres du personnel. Si le réclamant avait été présélectionné alors qu'il ne figurait pas parmi ceux qui présentaient les meilleurs profils, tous les candidats dont la situation était identique – c'est-à-dire ceux qui ne satisfaisaient pas formellement le critère d'une expérience professionnelle pertinente suffisante – auraient également dû être présélectionnés. Ce choix aurait rendu la conduite des entretiens techniques tout simplement impossible. Compte tenu du format de ces entretiens, le fait de porter le nombre de candidats présélectionnés à plusieurs dizaines aurait entravé le processus d'évaluation technique, tout en compromettant l'efficacité, la pertinence et la qualité de la procédure de recrutement. De plus, cette décision n'aurait pas été dans l'intérêt des candidats concernés, car l'évaluation technique est conçue pour évaluer leur expertise professionnelle et technique ; en l'absence d'expérience professionnelle directement pertinente, cette évaluation aurait tout simplement été hors de leur portée. Par conséquent, la décision de ne pas sélectionner le réclamant pour la phase d'évaluation était pleinement justifiée et fondée.

20. Le Secrétaire Général soutient que l'Organisation dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer les modalités et le déroulement des procédures de recrutement, l'Administration étant habilitée à déterminer et à évaluer les besoins opérationnels de l'Organisation, ainsi que les compétences professionnelles du personnel.

21. Dans les circonstances de la cause, le Secrétaire Général souligne que le réclamant a eu la possibilité de postuler à l'emploi et que sa candidature a été soigneusement examinée. La décision de ne pas le retenir pour la présélection ne le prive d'aucun droit, puisqu'il n'existe pas de droit à être présélectionné. Ainsi, le réclamant ne démontre pas qu'il a subi un préjudice grave.

22. Cela étant, même en admettant l'existence d'un tel préjudice, celui-ci ne serait pas de nature à ne pas pouvoir être réparé par le biais d'une indemnisation, comme le prévoit l'article 14, paragraphe 2, du Statut du Tribunal administratif. Par conséquent, le préjudice subi ne saurait être considéré comme irréparable.

23. Le Secrétaire Général fait en outre valoir que, si la demande du réclamant, qui formule des griefs très généraux, venait à être acceptée, le sursis à exécution deviendrait la règle pour toutes les procédures de recrutement dans lesquelles un candidat conteste la décision de ne pas être retenu pour l'étape suivante de cette procédure. Cela pourrait perturber le bon déroulement de l'ensemble des procédures de recrutement, alors même que l'Organisation s'efforce de rendre le processus de sélection plus efficace et plus rapide. L'évaluation rigoureuse, adaptée à un poste spécifique, vise à garantir que seuls les meilleurs candidats soient sélectionnés à chaque étape de la procédure. Accéder à la demande de sursis à exécution en l'espèce empêcherait l'Organisation de pourvoir en temps voulu un poste d'importance stratégique, qui resterait donc vacant jusqu'à l'issue du différend. Afin d'éviter les conséquences négatives d'une telle situation, la seule option dont disposerait le Secrétaire Général serait d'admettre le réclamant à l'étape d'évaluation du processus de recrutement, même s'il ne figure pas parmi les meilleurs candidats. Cette décision entraînerait une violation du principe d'égalité de traitement des candidats.

24. Selon le Secrétaire Général, le fait d'admettre le réclamant à la phase d'évaluation dans les circonstances susmentionnées constituerait également une violation du principe de sécurité juridique, car cela permettrait à tout candidat non retenu de demander un sursis à exécution, ce qui lui donnerait la possibilité de suspendre la procédure de recrutement ou d'imposer son

inclusion dans la procédure d'évaluation. La présente demande de sursis à exécution en est la preuve, puisqu'elle fait suite à la récente [ordonnance rendue par le Président le 2 mars 2026](#) à propos de la demande de sursis à exécution déposée par S. G. (II), n° 2/2026.

25. Le Secrétaire Général rappelle que, dans des affaires antérieures, les implications d'une décision de suspendre un concours et les recrutements y afférents ont été jugées importantes et graves par le Président et ont été prises en compte dans la décision de refuser d'accorder des sursis. Comme l'a souligné le Président dans l'[ordonnance du 24 novembre 2011](#) (demandes de sursis à exécution n° 38-42/2011, Yuksek (II) et autres c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe), la nécessité d'éviter les conséquences négatives pour l'Organisation d'une suspension du concours exige que, dans la mise en balance des intérêts de l'Organisation et de ceux des réclamants, les premiers priment sur les seconds (voir paragraphes 32 et 33 de l'ordonnance du 24 novembre 2011). La même conclusion devrait s'appliquer en l'espèce.

26. Au vu de ces considérations, le Secrétaire Général demande au Président de rejeter la demande de sursis à exécution comme étant non fondée.

27. Dans son mémoire en réplique, le réclamant fait valoir que les arguments du Secrétaire Général impliquent que le sursis à exécution ne devrait pas s'appliquer aux procédures de recrutement. Il estime que sa demande est fondée. Il observe que l'urgence n'est pas contestée par le Secrétaire Général. Il réaffirme que le préjudice qu'il subirait, si la procédure de recrutement n'était pas suspendue, est à la fois grave et irréparable.

28. Le réclamant présente en détail l'expérience qu'il a acquise et fait valoir qu'il satisfait à toutes les exigences du poste. Il note que le Secrétaire Général ne conteste pas son argument selon lequel le poste à pourvoir représente une rare opportunité de promotion.

29. Il soutient que si la procédure de recrutement se poursuit et qu'un autre candidat est engagé, il sera définitivement privé de la possibilité d'être pris en considération de manière équitable pour ce poste en qualité de candidat interne, conformément au Statut du personnel en vigueur. Un tel préjudice ne saurait être réparé par une indemnisation, car il entraînerait la perte d'une opportunité de carrière unique, d'une progression professionnelle et de la réputation dont il jouit au sein de l'Organisation. Le caractère irréversible du processus de nomination signifie que toute réparation ultérieure serait inefficace et que l'objectif du recours serait réduit à néant.

30. En sa qualité de candidat à une procédure de recrutement externe – qui, selon lui, aurait dû être traitée en interne – il fait valoir que le fait de devoir rivaliser avec un nombre plus élevé de candidats a injustement réduit ses perspectives de carrière et ses attentes légitimes de membre du personnel de l'Organisation. Le réclamant souligne que le seul motif qui lui a été fourni dans le courrier électronique type de refus qu'il a reçu était le nombre élevé de candidatures (voir paragraphe 4 plus haut). Il estime que le Secrétaire Général peut difficilement se plaindre d'avoir reçu « un nombre de candidatures trop élevé » alors qu'il s'est lui-même mis dans cette situation en optant pour une procédure de recrutement externe.

31. Le réclamant estime que l'organisation d'une procédure de recrutement externe pour des postes de grade A4/A5 n'est pas prévue par le Statut du personnel en vigueur. Le recours systématique à de telles procédures constitue un contournement du Statut du personnel et le prive de la protection individuelle dont il bénéficie en sa qualité de membre du personnel de l'Organisation.

32. Le réclamant conteste l'affirmation du Secrétaire Général selon laquelle, dans la mise en balance entre l'intérêt de l'Organisation à assurer le bon fonctionnement des services et ses intérêts de candidat à une procédure de recrutement, le premier devrait prévaloir. Il fait observer que le poste en question est resté vacant pendant plusieurs mois à la suite de la promotion du titulaire précédent à l'été 2025. Selon lui, cette circonstance contredit l'argument avancé par le Secrétaire Général selon lequel le poste ne peut rester vacant pendant plusieurs mois supplémentaires sans nuire au bon fonctionnement des services.

33. Le réclamant maintient donc sa demande de sursis à exécution, qu'il considère comme un moyen nécessaire pour préserver le caractère effectif de la procédure de recours et garantir le respect des principes d'équité et de respect des garanties procédurales.

34. Dans son mémoire en duplique, le Secrétaire Général fait remarquer que l'évaluation de l'expérience professionnelle du réclamant était fondée sur les informations que celui-ci avait lui-même fournies dans son formulaire de candidature. Il serait inéquitable vis-à-vis des autres candidats et impossible pour la Direction des ressources humaines (DRH) , qui a reçu plus de 14 000 candidatures en 2025, de rechercher des informations supplémentaires sur un candidat auprès de sources complémentaires. Le candidat n'ayant pas démontré qu'il disposait d'une expérience professionnelle « *acquise dans différents domaines juridiques relevant de la compétence de la commission, en particulier le système de la Convention européenne des droits de l'homme ou d'autres traités pertinents du Conseil de l'Europe* », il ne figurait pas parmi les candidats jugés les mieux à même de satisfaire aux exigences de l'avis de vacance n° 1246/2026, et cette évaluation n'était entachée d'aucune erreur substantielle.

35. Le Secrétaire Général soutient en outre que le processus de sélection des candidats ne dépend pas du fait que le concours soit interne ou externe, puisque le paragraphe 560.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière prévoit que même une procédure interne implique la présélection des candidats « *dont la candidature démontre qu'ils et elles ont le meilleur profil* ». De plus, le Statut du personnel n'impose pas que les concours A4/A5 soient organisés en interne.

36. Le Secrétaire Général souligne avec insistance que le réclamant ne peut prétendre avoir été privé de la possibilité d'être pris en considération de manière équitable pour le poste en question et, partant, d'avoir subi un préjudice quelconque, car sa candidature a été soigneusement examinée, avec pour conséquence qu'il n'a pas été retenu parmi les meilleurs candidats.

III. L'APPRÉCIATION DU PRÉSIDENT

37. En vertu de l'article 14, paragraphe 8, du Statut du personnel, le Tribunal administratif peut être saisi d'une demande de sursis à l'exécution d'une décision administrative en cas d'urgence particulière, lorsque son exécution risquerait de causer un préjudice grave et irréparable. Le Tribunal peut surseoir à l'exécution de la décision contestée uniquement si les deux conditions, à savoir l'urgence particulière et le préjudice grave et irréparable, sont réunies.

Urgence particulière

38. S'agissant de la condition d'urgence particulière, le Président relève que la décision de ne pas présélectionner le réclamant lui a été notifiée le 30 mars 2026 et que la demande de sursis à exécution du réclamant a été déposée le 16 avril 2026, soit deux jours après l'introduction de

sa réclamation administrative contre la décision en cause. La procédure de recrutement a depuis progressé et l'on peut raisonnablement supposer qu'une décision relative à la nomination du candidat retenu au poste en question sera probablement prise d'ici peu. Le Secrétaire Général lui-même a souligné l'importance de ce concours pour le bon fonctionnement de l'Assemblée parlementaire et de la commission concernée.

39. Compte tenu de ces circonstances, le Président estime que la condition d'urgence est remplie en l'espèce – une appréciation, par ailleurs, qui ne semble pas être contestée par le Secrétaire Général.

Préjudice grave et irréparable

40. Quant à l'exigence d'un préjudice grave et irréparable, le Président note que, en l'espèce, le préjudice invoqué par le réclamant concerne son intérêt, en qualité de candidat, à ce que sa candidature soit examinée de manière équitable pour un emploi pour lequel il affirme être qualifié. Le Secrétaire Général conteste quant à lui l'existence d'un tel préjudice au motif que le réclamant ne figurait pas parmi les meilleurs candidats et ne pouvait donc pas être retenu pour la phase d'évaluation.

41. Le Président relève que le réclamant a pu postuler à l'emploi en question et que sa candidature a été examinée. Conformément au paragraphe 490.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction, les candidats qui répondent aux critères énoncés dans l'avis de vacance et dont les candidatures présentent le « *meilleur profil* » sont présélectionnés pour la phase d'évaluation. La conclusion selon laquelle le réclamant ne figurait pas parmi les meilleurs candidats repose sur une évaluation de son expérience et une comparaison avec les autres candidats. Il n'est pas possible de déterminer si cette décision pouvait être considérée comme arbitraire ou manifestement déraisonnable sans examiner le bien-fondé des griefs du réclamant. Toutefois, l'article 12.2 du Statut du Tribunal précise clairement que la décision rendue par le Président sur la demande de sursis à exécution « *ne statue pas sur le fond du recours ou de la réclamation* ».

42. La disposition susmentionnée n'empêche pas le Président de considérer que les motifs invoqués par le réclamant à l'appui de son allégation de préjudice ne peuvent être tenus pour dépourvus de sérieux. Le Président estime donc que le réclamant peut démontrer à première vue qu'en n'étant pas sélectionné pour la phase d'évaluation, il subit un préjudice susceptible d'entraîner un sursis à exécution.

43. Quant au caractère grave du préjudice allégué, le Président observe que le réclamant est un membre du personnel en activité de grade A3, qui compte plus de deux décennies d'expérience professionnelle au sein du Conseil de l'Europe. Le réclamant soutient que la décision contestée le prive d'une opportunité unique ou rare de promotion professionnelle au sein de l'Organisation. Le Secrétaire Général n'apporte aucun élément contraire et se contente d'affirmer que le réclamant ne réunissait pas les conditions requises au titre de l'avis de vacance ; il ne conteste pas spécifiquement l'argument du réclamant selon lequel le poste proposé représente une rare opportunité de promotion.

44. S'agissant du caractère irréparable du préjudice allégué, le Président estime que, dans les circonstances particulières de la cause, la perte de cette opportunité professionnelle est susceptible d'entraîner un préjudice qui ne saurait être réparé de manière adéquate par une indemnisation pécuniaire (TACE, demande de sursis à exécution n° 3/2025, S. G. c/ Secrétaire

Général du Conseil de l'Europe, [ordonnance du 10 juin 2025](#), paragraphes 28 et 29). En outre, il apparaît que la réintégration dans la procédure de sélection ne serait plus envisageable même dans l'hypothèse où il serait fait droit à un recours au fond (TACE, demande de sursis à exécution n° 2/2026, S. G. (II) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, [ordonnance du 2 mars 2026](#), paragraphe 34).

45. Au vu de ce qui précède, le Président estime que l'exécution de la décision contestée, combinée au risque que le poste soit pourvu avant qu'il ne soit statué sur les griefs du réclamant, entraînerait un préjudice grave et irréparable pour ce dernier. En conséquence, le Président doit se prononcer sur la question restante de savoir si ce risque de préjudice grave et irréparable justifie le sursis à l'exécution de la décision contestée.

Mise en balance des intérêts

46. Le Président reconnaît la nécessité de mettre en balance les intérêts du réclamant et ceux de l'Organisation pour statuer sur la présente demande.

47. À cet égard, il note que les griefs du réclamant portent principalement sur le caractère externe de la procédure de recrutement, qui a entraîné une augmentation du nombre de candidats et a ainsi réduit ses chances d'être présélectionné. À cet égard, il a évoqué un précédent concours ouvert en interne pour le même poste, dans le cadre duquel il était parvenu à l'étape de l'entretien (voir paragraphes 12 et 13 ci-dessus). Le Secrétaire Général, quant à lui, souligne le fait que 12 des 13 candidats présélectionnés étaient des membres du personnel. Le Président estime que ces chiffres fournissent un contexte pertinent pour les griefs individuels du réclamant.

48. Le Secrétaire Général soutient en outre que la suspension de la décision contestée entraînerait des conséquences négatives disproportionnées pour l'Organisation et le service concerné. Il fait valoir que le fait d'autoriser le réclamant à participer aux étapes suivantes du concours impliquerait que tous les autres candidats qui se trouvent dans une situation similaire devraient également être retenus. Cela entraînerait une augmentation significative du nombre de candidats présélectionnés, ainsi qu'un ralentissement de la procédure de recrutement, qui nécessiterait davantage de temps et de ressources humaines lors de la phase d'évaluation (voir paragraphes 19 à 23 ci-dessus).

49. Le Président estime qu'à la lumière des arguments avancés par les parties et des circonstances particulières de l'espèce quant aux implications possibles d'un sursis à l'exécution de la décision contestée, notamment pour l'Organisation, la demande de sursis à exécution doit être rejetée.

50. Cette conclusion ne préjuge en rien de la décision que le Tribunal pourrait être amené à rendre sur le fond de l'affaire, ni de la faculté pour le réclamant de faire valoir, au cours de la procédure contentieuse, 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 de sursis à exécution.

Rendue le 30 avril 2026, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

Christina Olsen

Le Président du
Tribunal administratif

Paul Lemmens