ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Recours n° 770/2025

G. T.

c/

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

****

JUGEMENT

22 janvier 2026

Le Tribunal administratif, composé de :

Paul LEMMENS, Président,
Lenia SAMUEL,
Thomas LAKER, Juges**,**

assisté de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

a rendu le présent jugement.

INTRODUCTION

1. Le présent recours porte sur des irrégularités alléguées dans le concours externe auquel le requérant a participé.

EN FAIT

2. Le requérant, G. T., avait postulé à la procédure de recrutement externe n° e044/2024 organisée pour le recrutement de plusieurs responsables principaux de projet (grade B5). Parmi les compétences professionnelles et techniques requises, l'avis de vacance mentionnait les suivantes : « expérience en gestion de projet, de préférence dans un contexte international ; bonne connaissance des méthodes et des outils de gestion de projet ; connaissance des normes et des activités du Conseil de l'Europe ».

3. Le 30 octobre 2024, le requérant fut invité à participer à la phase d'évaluation, qui comportait plusieurs épreuves.

4. Après avoir réussi l'épreuve 1, le 13 novembre 2024, le requérant fut invité par courrier électronique de la Direction des ressources humaines (DRH) à passer les épreuves 2 et 3. L'invitation précisait les dates et la durée des deux épreuves. L'épreuve 2 était une épreuve de compétences linguistiques, tandis que l'épreuve 3 visait à évaluer les compétences techniques requises pour un poste de responsable principal de projet. Ce courrier électronique précisait en outre que les 100 candidats les mieux classés ayant obtenu une note globale de 10/20 ou plus dans cette phase d'évaluation seraient inscrits sur la liste de présélection. Il énumérait également les compétences qui seraient évaluées et deux sujets au choix pour l'épreuve 3. Il donnait par ailleurs les explications suivantes sur le mode de notation des épreuves :

> « Chaque épreuve sera notée de 0 à 20. L'épreuve 2 est éliminatoire. Vous devez obtenir une note minimale de 10/20 à l'épreuve 2 pour que l'épreuve 3 soit notée. Cette note minimale peut être relevée si le nombre de candidats retenus est trop élevé par rapport à nos besoins en matière de recrutement.
>
> La note moyenne globale sera calculée selon la pondération suivante :
>
> Épreuve 2 : épreuve d'anglais – 30 % de la note moyenne globale.
> Épreuve 3 : épreuve professionnelle – 70 % de la note moyenne globale. » (traduction)

L'épreuve 3 comportait deux parties : la partie 1 consistait en dix questions à choix multiples, corrigées automatiquement (10 points), tandis que la partie 2 était du type dissertation, pour laquelle les candidats devaient rédiger un texte sur deux tâches à réaliser dans le cadre d'une étude de cas (sujet) de leur choix (à choisir parmi deux sujets : « diversité et non-discrimination » ou « réforme judiciaire »). La partie 2 devait être notée par deux correcteurs (10 points au total).

5. La DRH informa le requérant par courrier électronique du 5 février 2025 qu'il avait obtenu les notes de 12,4/20 et 9,5/20 respectivement aux épreuves 2 et 3, avec une moyenne générale de 10,37/20, et qu'il ne figurait pas parmi les 100 candidats les mieux classés. Il ne pouvait donc pas être inscrit sur la liste de présélection.

6. Le 6 février 2025, le requérant demanda à la DRH de réexaminer ses résultats et sa candidature dans son ensemble, estimant que sa note à l'épreuve 3, en particulier, aurait dû être plus élevée. Il demanda en outre des informations sur les instances au sein du Conseil de l'Europe auxquelles il pouvait s'adresser pour contester les résultats, ainsi que sur la note globale minimale requise pour figurer sur la liste de présélection. Le requérant compléta ensuite sa demande par des courriers électroniques datés des 13 et 17 février 2025, dans lesquels il demandait à être informé de la note moyenne obtenue par les candidats qui avaient été inscrits sur la liste de présélection.

7. Par un courrier électronique daté du 26 février 2025, la DRH répondit à la demande du requérant en ces termes :

> « Comme nous vous l'avons indiqué dans notre courrier électronique qui vous informait des résultats, votre note moyenne globale a été calculée selon la pondération suivante : épreuve 2 - 30 % de la note moyenne globale, épreuve 3 - 70 % de la note moyenne globale.
>
> La notation des épreuves a été réalisée dans le strict respect de nos principes de confidentialité et d'équité. Je peux vous indiquer que la partie écrite de l'épreuve 3 a été notée de manière indépendante et anonyme par deux correcteurs distincts qui disposent d'une expertise avérée dans le domaine de la gestion de projet. Notre système de notation est conçu pour en garantir l'équité, la cohérence et l'exactitude grâce à des mesures de contrôle de la qualité. Afin de préserver l'intégrité du processus d'examen et de garantir l'égalité de traitement de tous les candidats, nous ne répondons pas aux demandes individuelles de nouvelle correction, sauf dans les cas où les évaluations des deux correcteurs présentent un écart significatif, qui se traduit par un écart de 10 % entre les notes, ce qui n'était pas le cas ici.
>
> Vous trouverez ci-dessous les commentaires des correcteurs sur vos réponses à la partie 2 du test 3 :
>
> **Correcteur 1 :**
>
> Tâche 1 : Différents niveaux de résultats partiellement identifiés sans lien logique. Hypothèse identifiée.
>
> Tâche 2 : Groupe cible et bénéficiaires finaux partiellement identifiés. Mécanismes de coopération avec les parties prenantes identifiés.
>
> **Correcteur 2 :**
>
> T1 : Impact et résultats correctement identifiés, mais la formulation pourrait être meilleure. Les résultats sont présentés comme des activités. Les liens entre les niveaux de résultats ne sont pas établis. Hypothèses clés identifiées. La rédaction pourrait être améliorée.
>
> T2 : Les profils de l'équipe sont faibles et le besoin d'une expertise spécifique n'est pas identifié. Propositions limitées en matière de gestion d'équipe. Identifie correctement les bénéficiaires finaux et les groupes cibles, mais n'identifie pas correctement le partenaire du projet. N'identifie pas le besoin de collaboration avec le projet de l'UE/Comité d'Helsinki et formule des propositions limitées en matière de coordination SH. La rédaction est médiocre et comporte de nombreuses fautes de frappe.
>
> La note minimale requise pour figurer parmi les 100 meilleurs candidats était de 12,80. Bien que votre note soit bonne, elle n'a pas été suffisante pour vous assurer une place parmi les 100 meilleurs candidats retenus.

> Nos commentaires visent à apporter des précisions sur les prestations, à servir de repères pour les améliorations futures et à garantir la transparence. Nous espérons qu'ils vous seront utiles, mais veuillez noter qu'aucun autre commentaire ne vous sera fourni. Si vous souhaitez contester la décision de ne pas vous retenir dans la liste de présélection, sachez que vous avez le droit de la contester en saisissant le Secrétaire Général d'une réclamation administrative, conformément à l'article XIV du Statut du personnel et à l'article 1450 de l'Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends (Statut du personnel et Arrêtés relatifs au personnel - en format PDF). Si vous décidez d'introduire une réclamation, celle-ci doit être envoyée à l'adresse recruitment@coe.int et indiquer que votre message est destiné au directeur des Ressources humaines. » (traduction)

8. Le 6 mars 2025, le requérant saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative contre la décision de ne pas l'inscrire sur la liste de présélection des 100 meilleurs candidats sur la base de ses résultats aux épreuves écrites (ci-après la « décision attaquée »).

9. Le 7 avril 2025, le Secrétaire Général rejeta la réclamation dans son intégralité au motif qu'elle était non fondée.

PROCÉDURE

10. Le requérant introduisit son recours le 6 juin 2025. Le 10 juin 2025, le recours fut enregistré sous le numéro 770/2025.

11. Le 9 juillet 2025, le Secrétaire Général fit parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.

12. Le 26 août 2025, agissant conformément à l'article 7.1 de son Règlement intérieur, le Tribunal invita le Secrétaire Général à lui communiquer le sujet de l'épreuve 3 et les critères de notation utilisés pour son évaluation, la réponse du requérant à l'épreuve 3 et les commentaires des correcteurs.

13. Le 5 septembre 2025, le Secrétaire Général communiqua les informations supplémentaires demandées par le Tribunal, en lui demandant de traiter de manière confidentielle et de ne pas divulguer au requérant le sujet de l'épreuve 3 et les critères de notation utilisés pour son évaluation. Il précisa également que l'épreuve 3 comportait deux parties et que les correcteurs avaient été chargés de n'évaluer que la deuxième partie, la première partie consistant en une série de questions à choix multiples.

14. Le 16 septembre 2025, le requérant présenta au Tribunal une demande de communication du sujet de l'épreuve 3 et des critères de notation utilisés pour son évaluation. Il affirmait que « sans la communication du sujet complet, de la grille de notation complète et des consignes de correction données aux correcteurs, il m'est impossible de démontrer pleinement au Tribunal que mes réponses n'ont pas été évaluées de manière cohérente selon les mêmes critères objectifs ». Il demanda en outre la communication « des parties confidentielles et non publiques du Manuel 2016 du Conseil de l'Europe [Méthodologie de gestion de projet (PMM)] et des documents internes connexes utilisés par les rédacteurs et les correcteurs ». Le requérant demanda également que lui soient communiquées « les statistiques globales : le nombre de candidats [à l'emploi] actuellement employés, anciennement employés ou détachés auprès du Conseil de l'Europe qui auraient accès aux documents d'accès restreint de la PMM ; le nombre de candidats de chaque catégorie figurant dans la liste des 100 meilleurs candidats ; et les notes moyennes et médianes de chaque catégorie ».

15. Une audience publique a eu lieu le 16 octobre 2025 au Palais de l'Europe à Strasbourg. Le requérant a assuré sa propre défense. Le Secrétaire Général était représenté par Jörg Polakiewicz, directeur du Conseil juridique et du Droit international public (Jurisconsulte), assisté de Benno Kilian, chef du Département du conseil juridique et du contentieux du Conseil de l'Europe, et de Sania Ivedi, cheffe de la Division du contentieux.

EN DROIT

I. LE DROIT APPLICABLE

16. Les dispositions applicables du Statut du personnel et des arrêtés relatifs au personnel sont libellées comme suit :

ARTICLE IV du Statut du personnel – Entrée en fonction

4.1 Le-la Secrétaire Général-e a le pouvoir de nommer les membres du personnel conformément à l'article 36 du Statut du Conseil de l'Europe. (…)
4.2 L'élément primordial à prendre en considération pour la nomination des membres du personnel est la nécessité d'assurer le plus haut niveau de compétence, de professionnalisme et d'intégrité. (…)
4.3 La sélection se fait sur concours, sans discrimination et selon des modalités garantissant l'équité et la transparence de la procédure.
(…)

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 ;
480.3.5 la durée maximale de l'engagement, le cas échéant ;
480.3.6 la date limite de dépôt des candidatures.

490. PROCÉDURES DE RECRUTEMENT
490.1 Les candidat–e–s 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-elles ont le meilleur profil en termes de qualifications, d'expérience et de motivation, sont présélectionné–e–s pour participer au processus d'évaluation en vue d'un recrutement. S'il y a lieu, la procédure de présélection peut faire intervenir des agent–e–s choisi–e–s par le directeur ou la directrice des Ressources humaines qui ont une connaissance approfondie des emplois visés dans l'avis de vacance.
490.2 Le processus d'évaluation doit être adapté aux besoins de recrutement. Il se déroule sur la base d'un concours mettant en compétition les candidat-e-s et peut comporter des étapes éliminatoires successives.
490.3 Les candidat–e–s qui obtiennent les meilleurs résultats dans le cadre du processus d'évaluation sont inscrit–e–s sur une liste de présélection. La durée de validité de cette liste est de quatre ans.
(…)

17. Les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du Tribunal relatives à la communication à une partie des documents présentés par l'autre partie sont libellées comme suit :

Statut du Tribunal administratif
Article X - Traitement des affaires

(…) 10.6 Tout document communiqué au Tribunal par une partie est également communiqué sans délai à l'autre partie, sous réserve des exigences de confidentialité inhérentes à certains documents.

Règlement du Tribunal administratif
Article 7. Instruction

1. Le Tribunal peut, d'office ou à la demande de l'une des parties, ordonner à tout moment que soient produits les pièces ou autres éléments de preuve qu'il juge nécessaires.
2. a. Conformément à l'article 10.6 du Statut du Tribunal administratif, tout document communiqué au Tribunal par une partie est transmis sans délai par le Greffier à l'autre partie, sous réserve des exigences de confidentialité inhérentes à certains documents, auquel cas les dispositions sous b, c et d sont applicables.
b. Dès lors qu'une partie au litige invoque le caractère confidentiel d'une pièce pour s'opposer à ce qu'elle soit portée à la connaissance de l'autre partie, il appartient au Tribunal de déterminer si la pièce en question est pertinente pour statuer sur le litige et, dans l'affirmative, si cette pièce ou certains de ses éléments présentent effectivement un caractère confidentiel. (…)

II. DEMANDE DE COMMUNICATION DE CERTAINS DOCUMENTS

18. Compte tenu de la demande du requérant visant à obtenir la communication de documents jugés confidentiels par le Secrétaire Général (paragraphe 14), le Tribunal note que cette demande est étroitement liée au fond du recours et qu'elle doit donc être jointe au fond.

III. POSITIONS DES PARTIES

A. Le requérant

19. Dans son recours, le requérant demande l'annulation de la décision du Secrétaire Général du 7 avril 2025 rejetant sa réclamation administrative, ainsi que de la décision initiale de la DHR de ne pas l'inscrire sur la liste de présélection des 100 meilleurs candidats. Il demande en outre au Tribunal d'ordonner au Conseil de l'Europe de l'inscrire sur la liste de présélection et de lui accorder toute autre réparation qu'il jugera opportune. Il demande également au Tribunal de modifier la pratique de l'Organisation qui consiste à se fonder sur des documents internes inaccessibles aux candidats externes et d'ordonner l'adoption de mesures correctives.

20. À l'appui de son recours, le requérant invoque essentiellement trois moyens. Il allègue (a) des erreurs de procédure et de fond dans la notation des épreuves, (b) une inégalité de traitement entre les candidats et une discrimination à l'égard des candidats externes en raison de leur impossibilité d'accéder aux documents internes du Conseil de l'Europe, et (c) un exercice abusif du pouvoir d'appréciation et une violation des garanties procédurales en l'espèce.

1. Premier moyen : erreurs de procédure et de fond dans la correction des épreuves

21. Le requérant soutient que les remarques formulées par les deux correcteurs sur son épreuve n° 3 sont incohérentes et révèlent donc un manque d'uniformité dans les critères de

correction. Il se plaint du caractère insuffisant et inégal de ces remarques qui, selon lui, témoignent d'une application irrégulière du système de notation. Il critique en outre, sous ce titre, la règle appliquée par l'Organisation qui permet une nouvelle correction des copies uniquement en cas d'écart de 10 % entre les notes attribuées par les deux correcteurs, considérant qu'il s'agit d'une règle arbitraire et injustifiée, puisqu'elle ne figure ni dans le Statut du personnel ni dans aucun texte officiel.

2. Deuxième moyen : violation du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination

22. Le requérant soutient que l'épreuve 3 reposait sur des documents internes du Conseil de l'Europe relatifs à la gestion de projet, qui ne sont pas accessibles aux candidats externes. Il fait remarquer que le Secrétaire Général reconnaît que le personnel interne pouvait « bénéficier d'un léger avantage », mais qu'il le juge insignifiant. Selon le requérant, cette position méconnaît le fait que la connaissance de méthodologies à accès restreint peut influencer de manière décisive la réussite d'un concours.

23. Il fait valoir que, bien que le « Manuel de méthodologie de gestion de projet 2016 » ait été disponible sur le site web du Conseil de l'Europe, des documents pratiques essentiels (cadres logiques, registres des risques, budgets) n'étaient pas accessibles pour des raisons de « propriété intellectuelle ». Cette confidentialité partielle a favorisé une inégalité d'accès à la base de connaissances, qu'il juge essentielle pour réussir l'épreuve n° 3.

24. Selon le requérant, le simple fait d'affirmer qu'aucune ressource interne particulière n'a été fournie ne tient pas compte de l'avantage structurel dont bénéficient les membres du personnel qui ont utilisé ces outils dans leur travail quotidien. Il renvoie au jugement rendu par le Tribunal le 31 janvier 2023 dans le recours n° 712/2022, Kirbas c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, dans lequel le Tribunal a reconnu qu'une « inégalité inhérente » pouvait exister ; toutefois, il a également indiqué qu'il fallait examiner si l'Administration avait pris des mesures pour atténuer ou corriger cette inégalité. En l'espèce, le requérant fait valoir qu'aucune initiative n'a été prise pour fournir aux candidats externes des références internes ou des informations sur les documents et modèles relatifs à la méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe.

25. Le requérant allègue qu'en sa qualité de candidat externe, il a été désavantagé par le fait que les candidats travaillant actuellement pour le Conseil de l'Europe avaient une connaissance préalable de ces documents, contrairement à ceux qui ne travaillaient pas pour le Conseil de l'Europe. Il soutient que cette situation constitue un « traitement discriminatoire » et qu'il « a été lésé par cette situation de facto », arguant que la connaissance par les candidats internes de cette « méthodologie a accès restreint peut avoir une influence décisive sur la réussite d'un concours ».

3. Troisième moyen : violation des garanties procédurales et exercice abusif du pouvoir d'appréciation

26. Le requérant fait enfin valoir qu'en ne tenant pas compte des incohérences alléguées dans la notation et en minimisant le désavantage structurel allégué pour les candidats externes, le Secrétaire Général a abusé de son pouvoir d'appréciation, ce qui non seulement désavantage les candidats externes, mais nuit également à l'Organisation. Il soutient donc que son exclusion de la liste des 100 meilleurs candidats, avec une moyenne globale de 10,37/20, résulte d'un

ensemble de circonstances opaques et partiales, en particulier lorsque les réponses attendues requièrent une connaissance approfondie des méthodes exclusives du Conseil de l'Europe ou des expressions clés qui ne sont accessibles qu'aux personnes ayant accès à ces documents confidentiels. Le fait de conclure qu'« aucune irrégularité » n'a été commise, tout en admettant que le personnel pourrait bénéficier d'un « léger avantage », revient à tirer une conclusion manifestement erronée qui contrevient aux normes de concurrence loyale.

B. Le Secrétaire Général

27. Le Secrétaire Général, pour sa part, invite le Tribunal à conclure que le présent recours est non fondé et à le rejeter dans son intégralité.

1. Sur les erreurs de procédure et de fond alléguées dans la notation des épreuves

28. Le Secrétaire Général soutient que l'épreuve écrite a été préparée et organisée dans le respect de l'ensemble des dispositions et principes applicables. Le choix des questions, les réponses attendues des candidats et les critères de notation appliqués dans le cadre d'un concours de recrutement relèvent du pouvoir discrétionnaire étendu de l'autorité investie du pouvoir de nomination. En sa qualité de candidat, le requérant n'est pas en mesure de contester la manière dont ses résultats ont été évalués.

29. Selon le Secrétaire Général, les copies du requérant dans la partie 2 de l'épreuve 3 ont été correctement évaluées de manière anonyme, impartiale et objective. Elles ont été corrigées indépendamment par deux correcteurs différents, dûment qualifiés et qui possèdent une expertise avérée dans le domaine de la gestion de projets. En outre, les correcteurs ont reçu des critères de notation concrets et objectifs pour l'évaluation des copies et ces mêmes critères ont été appliqués à tous les candidats afin de garantir la cohérence des évaluations des correcteurs. Rien ne permet d'établir que la fixation des notes du requérant a été entachée d'une erreur d'appréciation ou que celles-ci ne représentaient pas fidèlement les évaluations de ses copies par les deux correcteurs, qui ont identifié de manière cohérente les lacunes de ses copies. À cet égard, le Secrétaire Général fait observer que le requérant n'étaye en aucune manière son allégation selon laquelle les remarques des correcteurs sont « manifestement inégales ». Contrairement à ce qu'allègue le requérant, il n'y a aucune contradiction entre les remarques des correcteurs, qui se corroborent mutuellement.

30. Le fait que les remarques de chaque correcteur reflètent sa propre analyse et, dans une certaine mesure, mettent l'accent sur différents aspects de la prestation du requérant ne constitue pas une irrégularité de la procédure. C'est précisément dans le but d'obtenir plusieurs avis sur la qualité d'une épreuve écrite que les évaluations des épreuves écrites font systématiquement intervenir deux correcteurs. Aucun élément du dossier ni aucun des arguments avancés par le requérant ne remet en cause l'objectivité et l'impartialité de l'évaluation des prestations du requérant par les correcteurs.

31. Le Secrétaire Général relève en outre que, selon la pratique établie, s'il y avait eu un écart de plus de deux points entre les notes attribuées par les deux correcteurs, ceux-ci auraient été invités à revoir leur évaluation des copies du candidat et à en discuter entre eux et avec la DRH afin de concilier leurs appréciations. Cela n'a pas été nécessaire dans le cas du requérant, car aucun écart de ce type n'existait : le correcteur 1 lui a attribué une note de 2/5 pour chacune de ses épreuves sur respectivement la première et la deuxième tâche, tandis que le correcteur 2 lui a attribué une note de 2,5/5 pour chacune des épreuves sur les deux tâches. Par conséquent,

les notes attribuées par les deux correcteurs aux copies du requérant étaient très proches, avec un écart de 0,5 point sur 5 pour chacune des deux tâches.

2. Sur la violation alléguée du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination

32. Le Secrétaire Général fait observer que tous les candidats ayant participé aux épreuves écrites ont, sans exception, reçu les mêmes informations et les mêmes documents. Les candidats travaillant actuellement au Conseil de l'Europe ou ayant déjà travaillé au Conseil de l'Europe n'ont pas eu accès à des documents supplémentaires ou internes dans le but de réussir les épreuves écrites. De plus, dans la mesure où les épreuves étaient conçues pour évaluer les connaissances des candidats sur les notions fondamentales de la gestion de projet en général, et non leurs connaissances spécifiques de la méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe, il n'était pas nécessaire de connaître cette dernière ni d'avoir accès aux documents du Conseil de l'Europe mentionnés par le requérant pour réussir ce concours. Ainsi, contrairement à ce que prétend le requérant, aucune « connaissance préalable d'une méthodologie à accès restreint » n'était exigée ni nécessaire pour réussir les épreuves écrites de ce concours.

33. Le Secrétaire Général souligne que le Manuel de méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe de 2016 est accessible au public et à tous sur le site web du Conseil de l'Europe. Tous les candidats pouvaient donc acquérir des connaissances sur la méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe. En ce qui concerne la demande du requérant visant à rendre accessibles au public des « documents pratiques essentiels » tels que des « modèles de cadre logique, des registres des risques, des outils budgétaires », le Secrétaire Général souligne à nouveau qu'il n'était pas nécessaire de connaître ces documents pour réussir les épreuves écrites. Ainsi, tous les candidats ont été traités sur un pied d'égalité et de manière impartiale.

34. Dans la mesure où l'on pourrait supposer que les candidats ayant déjà travaillé ou travaillant actuellement au Conseil de l'Europe dans le domaine de la gestion de projets ont pu bénéficier d'un léger avantage en raison de leur connaissance de l'Organisation et de la méthodologie de gestion de projets, le Secrétaire Général soutient qu'il s'agit d'une situation de fait constituant une « inégalité inhérente », qui ne relève pas de la discrimination. L'égalité entre les candidats a été garantie tout au long de la procédure, tant pour les informations fournies aux candidats et la documentation mise à leur disposition lors de l'épreuve n° 3 que pour les critères de notation appliqués pour évaluer les copies.

35. À cet égard, le Secrétaire Général relève également que le requérant a lui-même bénéficié de cet avantage, puisqu'il travaille comme consultant en gestion de projets pour le Conseil de l'Europe depuis 2023. Comme il l'a souligné dans sa candidature, cette expérience lui a permis d'acquérir « une connaissance des normes et des compétences du Conseil de l'Europe » et une expérience dans la « gestion de projets financés par le Conseil de l'Europe et l'Union européenne ». Il ne peut donc prétendre avoir été désavantagé sur cette base. Même en supposant que les candidats ayant précédemment travaillé ou travaillant actuellement au Conseil de l'Europe dans le domaine de la gestion de projets aient pu bénéficier d'un léger avantage, le requérant figurait en tout état de cause parmi les candidats qui se trouvaient dans cette situation avantageuse.

3. Sur les allégations de violation des garanties procédurales et d'exercice abusif du pouvoir d'appréciation

36. Selon le Secrétaire Général, rien ne permet de démontrer qu'il y ait eu la moindre irrégularité dans la procédure de recrutement ou dans la correction des épreuves du requérant, ni que les correcteurs ou les décideurs compétents aient outrepassé leur pouvoir d'appréciation ou commis une erreur manifeste d'appréciation dans le cadre de la procédure de recrutement externe en question.

37. De l'avis du Secrétaire Général, les allégations du requérant selon lesquelles la procédure d'examen aurait manqué de régularité et d'équité ne sont pas motivées et sont non fondées. La procédure de recrutement s'est déroulée dans le plein respect des dispositions et principes applicables et le requérant n'a pas démontré le contraire.

IV. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

A. Sur les erreurs de procédure et de fond alléguées dans la notation des épreuves

38. Le Tribunal rappelle qu'en matière de concours, les autorités administratives compétentes disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer les modalités d'organisation et de gestion des concours, ainsi que les modalités d'évaluation des candidats et de leurs prestations (Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE) , recours n° 736/2023, A. A. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, jugement du 30 novembre 2023, paragraphe 18 ; TACE, recours n° 763/2024, M.-S. F. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 3 juin 2025, paragraphe 36). Ce pouvoir discrétionnaire n'est pas exempt de contrôle juridictionnel. Le Tribunal peut ainsi vérifier si la décision contestée a été prise par une autorité compétente, si elle a été prise en bonne et due forme et si elle a été adoptée selon la procédure applicable. Il appartient également au Tribunal d'apprécier, au regard de la légalité interne, si l'appréciation de l'autorité administrative a pris en compte tous les faits pertinents et si elle n'a pas été entachée d'une erreur manifeste d'appréciation (TACE, recours n° 765/2024, L. Y. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 23 septembre 2025, paragraphe 38). Toutefois, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle de l'autorité chargée de l'examen.

39. Le Tribunal rappelle en outre que la garantie d'objectivité et d'absence d'arbitraire réside notamment dans le choix de correcteurs compétents et impartiaux et dans les conditions de notation des épreuves, qui garantissent que les mêmes règles sont appliquées de manière égale à tous (voir, en ce qui concerne ce dernier aspect, Tribunal de première instance de l'Union européenne, arrêt du 14 juillet 2005, Vincenzo Le Voci/Conseil de l'Union européenne, T-371/03, points 118-119).

40. S'agissant de la demande du requérant visant à obtenir la communication du sujet de l'épreuve n° 3, le Tribunal relève que celui-ci a manifestement vu et lu ce sujet pendant l'épreuve. Il est donc en mesure de reconstituer la teneur de ce sujet sur la base de ses propres souvenirs et de ses réponses à ce sujet (qui ont été versées au dossier, voir paragraphe 13 ci-dessus). En tout état de cause, sur la base des réponses du requérant et des remarques formulées par les correcteurs sur ces réponses (voir paragraphe 7 ci-dessus), le Tribunal est en mesure d'apprécier si l'évaluation était arbitraire ou manifestement déraisonnable. Il n'y a donc pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la communication du sujet.

41. En ce qui concerne l'évaluation de la copie du requérant, le Tribunal n'a aucune raison de douter de l'indépendance et des qualifications des correcteurs qui ont été sélectionnés par l'Administration. Leurs conclusions sur la partie 2 de l'épreuve 3 se corroborent, ne diffèrent que de 0,5 point sur 5 (2/5 et 2,5/5, respectivement, sur chacune des deux copies) et ne sont pas

contradictoires. Le fait que les correcteurs aient mis l'accent sur différents aspects de la prestation du requérant ne rend pas leurs commentaires incohérents. Le simple fait que le requérant soit en désaccord avec l'évaluation des correcteurs au sujet de la partie 2 de l'épreuve 3 ne suffit pas à établir que leur évaluation était arbitraire ou manifestement déraisonnable.

42. Quant aux allégations du requérant relatives à l'absence de critères de notation uniformes dans l'évaluation de la partie 2 de l'épreuve 3, le Secrétaire Général conteste ces allégations et a présenté un document confidentiel qui, selon lui, comporte ces critères (voir paragraphe 13 ci-dessus). Le requérant demande pour sa part la communication de ce document afin de « démontrer pleinement [...] que [ses] réponses n'ont pas été évaluées de manière cohérente selon les mêmes critères objectifs », ce qui, de l'avis du Tribunal, s'apparente davantage à une invitation à réévaluer ses réponses à la partie 2 de l'épreuve 3. Le Tribunal réitère qu'il estime que les conclusions des correcteurs sont concordantes et non contradictoires, et que rien ne permet de penser que leur évaluation est arbitraire ou manifestement déraisonnable. Par conséquent, en l'absence de toute preuve que l'évaluation était manifestement erronée, et compte tenu du fait qu'il n'appartient pas au Tribunal de procéder à sa propre évaluation de la copie d'examen du requérant, le Tribunal rejette la demande du requérant visant à obtenir la communication des critères de notation utilisés pour l'évaluation de la partie 2 de l'épreuve 3, car ces documents ne sont pas nécessaires à l'examen des allégations du requérant à cet égard.

43. Dans la mesure où le requérant critique la pratique selon laquelle une nouvelle correction des copies n'est ordonnée qu'en cas d'écart de 10 % entre les notes attribuées par les deux correcteurs, le Tribunal prend note des explications fournies par le Secrétaire Général sur l'objectif de cette pratique – qui vise à éviter les incohérences dans l'évaluation des épreuves par les correcteurs – et du fait qu'aucune nouvelle correction n'était nécessaire en l'espèce, étant donné que les évaluations de l'épreuve du requérant ne présentaient aucune incohérence. De l'avis du Tribunal, la fixation du seuil à partir duquel une nouvelle correction est automatiquement ordonnée relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité administrative, et le fait de le fixer à 10 % ne saurait être considéré comme arbitraire ou manifestement déraisonnable.

B. Sur la violation alléguée du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination

44. S'agissant du grief du requérant relatif à un traitement discriminatoire, le Tribunal rappelle que, à tous les stades du concours, qu'il s'agisse de son organisation, de son déroulement ou de la correction des épreuves, tous les candidats doivent être traités sur un pied d'égalité (Commission des recours du Conseil de l'Europe, recours n° 172/1993, Feriozzi-Kleijssen c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 25 mars 1994, paragraphe 31). Parallèlement, il appartient à l'Organisation de déterminer l'étendue appropriée des informations préparatoires mises à la disposition des candidats (TACE, recours n° 763/2024, M.-S. F. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 3 juin 2025, paragraphe 45).

45. Le Tribunal note que, bien que le principe *affirmanti incumbit probatio* – selon lequel la charge de la preuve relative à une allégation incombe à la partie qui la formule – ne puisse être appliqué de manière stricte dans tous les cas (voir, mutatis mutandis, Cour européenne des droits de l'homme [GC], arrêt du 16 septembre 2014, Hassan c/ Royaume-Uni, 29750/09, § 49) étant donné que l'Administration dispose de beaucoup plus d'informations que celles qu'un

requérant, en particulier un candidat externe, pourrait obtenir, il incombe néanmoins à la partie qui formule les allégations de démontrer qu'elles reposent au moins sur un minimum de faits.

46. Le Secrétaire Général fait valoir que le Manuel de méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe de 2016 était suffisant pour comprendre la méthodologie de gestion de projet appliquée au sein de l'Organisation, et que cette source d'information était à la fois accessible au public et suffisante. Il soutient en outre que l'épreuve visait à évaluer la connaissance des exigences techniques communes et de la terminologie couramment utilisée, et non la connaissance spécifique de la méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe. Le requérant, pour sa part, allègue que seules les personnes travaillant pour l'Organisation à l'époque des faits avaient accès à des documents supplémentaires pertinents, ce qui désavantageait les candidats externes.

47. Le Tribunal réitère que l'Administration doit fournir à tous les candidats les informations qu'elle juge nécessaires pour participer à l'examen contesté. Il appartient en effet aux autorités compétentes de décider quelles informations sont indispensables et quels documents sont pertinents aux fins de l'épreuve (TACE, recours n° 712/2022, Kirbas c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, jugement du 31 janvier 2023, paragraphe 32 ; TACE, recours n° 759/2024, D. S. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 30 janvier 2025, paragraphe 54).

48. Pour ce qui est de l'allégation du requérant selon laquelle des documents supplémentaires étaient nécessaires à l'obtention de meilleurs résultats à l'épreuve, celle-ci est dépourvue de tout fondement. Il est vrai que le requérant ne peut démontrer que les documents à accès restreint étaient indispensables à la préparation de l'épreuve, puisqu'il n'y avait pas accès. Toutefois, la simple existence de ces documents ne suffit pas à établir que les documents disponibles étaient insuffisants pour permettre de se préparer correctement à l'épreuve. Dans les documents présentés par les parties à la présente procédure, à savoir l'avis de vacance et l'invitation du 13 novembre 2024 à participer aux épreuves 2 et 3 (voir paragraphes 2 et 4 ci-dessus), ainsi que le Manuel de méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe de 2016, accessible au public, rien ne permet de penser que l'épreuve était conçue pour évaluer des connaissances si spécifiques à la méthodologie de gestion de projet du Conseil de l'Europe qu'elle transformait un concours externe en un concours interne de facto. L'avis de vacance distinguait clairement entre les compétences requises de « bonne connaissance des méthodes et des outils de gestion de projet », sans autre précision, et la « connaissance des normes et des activités du Conseil de l'Europe » (voir paragraphe 2 ci-dessus). Aucun des documents ne mentionnait de normes spécifiques de gestion de projet du Conseil de l'Europe. En outre, rien dans les évaluations des correcteurs (qui sont citées dans leur intégralité au paragraphe 7 ci-dessus) ne laisse supposer que des connaissances spécifiques aux outils internes de gestion de projet du Conseil de l'Europe étaient requises, ou que l'absence de ces connaissances ait eu une incidence sur l'évaluation de la prestation du requérant. Par conséquent, l'allégation formulée par le requérant à ce titre est également sans fondement.

49. Au vu des conclusions précédentes, le Tribunal rejette également la demande du requérant visant à obtenir la communication « des parties confidentielles et non publiques du Manuel 2016 du Conseil de l'Europe [Méthodologie de gestion de projet (PMM)] et des documents internes connexes utilisés par les rédacteurs et les correcteurs » (voir paragraphe 14 plus haut) car il n'est pas d'avis que le recours à ces documents soit nécessaire pour statuer sur la présente affaire.

50. Quant à la demande du requérant visant à obtenir la communication d'informations statistiques (paragraphe 14), le Tribunal note que, même si une personne peut demander à avoir accès à des informations statistiques qui sont prêtes et disponibles, cela ne signifie pas qu'elle est en droit de demander à l'Administration de traiter et de résumer ces informations à l'aide de paramètres spécifiques. À cet égard, il renvoie à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme en la matière (arrêt du 7 février 2017, Bubon c/ Russie, n° 63898/09, §§ 43-44). Le requérant n'apporte aucune explication permettant de savoir si les statistiques qu'il demande ont jamais existé. Il n'y a donc pas lieu de se prononcer sur la communication des informations statistiques demandées, étant donné que rien n'indique qu'un document comportant ces statistiques ait jamais existé ou doive exister. Quant à la question de savoir si ces informations statistiques devraient être collectées et évaluées, le Tribunal estime que, compte tenu des conclusions qui précèdent et de la grande diversité des variables susceptibles d'avoir une incidence sur les résultats d'un candidat à un examen, rien ne justifie de recourir à des données statistiques, comme le propose le requérant. En conséquence, cette demande du requérant est également rejetée.

51. S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle il existerait une situation de facto d'« inégalité inhérente » entraînant une inégalité de traitement, le Tribunal relève qu'il a reconnu la notion d'« inégalité inhérente » à propos d'un avantage dont bénéficient certains candidats par rapport à d'autres dans le cadre de procédures de recrutement. Il a admis que cette situation de facto entre candidats ne constituait pas nécessairement une inégalité de traitement (TACE, recours n° 455/2008, Musialkowski c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 30 octobre 2009, paragraphe 37 ; TACE, recours n° 712/2022, Kirbas c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, jugement du 31 janvier 2023, paragraphe 34). Dans la jurisprudence Musialkowski, cette différence concernait la maîtrise de la langue entre les locuteurs de langue maternelle et ceux qui ne le sont pas. Dans la jurisprudence Kirbas, le Tribunal a reconnu que « [d]'autres types d'expériences peuvent également placer un candidat dans une situation plus avantageuse que les autres », comme le fait d'avoir « travaillé pour le Conseil de l'Europe ». À cet égard, le Tribunal observe, à l'instar du Secrétaire Général, que le requérant lui-même, qui avait travaillé pour le Conseil de l'Europe, pouvait être considéré comme ayant bénéficié d'une situation plus avantageuse que les candidats qui n'avaient pas travaillé pour l'Organisation.

52. Dans une telle situation d'« inégalité inhérente », il appartient à l'Administration de prendre les mesures appropriées pour atténuer tout effet négatif de cette situation, afin de garantir que tous les candidats soient traités sur un pied d'égalité. Dans les circonstances de l'espèce, l'Administration devait s'assurer que les informations fournies et mises à la disposition des candidats internes et externes étaient suffisantes pour réussir l'épreuve sans avoir recours à des sources supplémentaires. À la lumière des conclusions précédentes énoncées au paragraphe 48 ci-dessus, rien ne permet de penser que cette exigence n'ait pas été satisfaite. Par conséquent, cet argument avancé par le requérant est tout aussi dépourvu de fondement.

C. Sur les allégations de violation des garanties procédurales et d'exercice abusif du pouvoir d'appréciation

53. À la lumière des conclusions du Tribunal relatives aux deux premiers moyens, l'allégation du requérant selon laquelle l'Administration aurait abusé de son pouvoir d'appréciation et n'aurait pas remédié aux irrégularités constatées dans la notation de son épreuve ou dans la fourniture des documents préparatoires doit également être rejetée comme non fondée.

V. CONCLUSION

54. Compte tenu de ce qui précède, la demande d'annulation de la décision attaquée doit être rejetée, tout comme les autres demandes du requérant.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF :

Joint la demande de communication de certains documents au fond et la rejette ;

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

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

Rendu le 22 janvier 2026, le texte anglais faisant foi.

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