

Recours n° 771/2025

G.

c/

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

JUGEMENT

23 mars 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 conteste la décision du Secrétaire Général de mettre fin au contrat à durée déterminée de la partie requérante à la suite de la suppression de son emploi.

EN FAIT

2. La partie requérante, G., était membre du personnel du Conseil de l'Europe, recrutée en 2010 à un emploi de grade A6. Le contrat à durée déterminée de la partie requérante fut renouvelé à plusieurs reprises, le dernier renouvellement ayant eu lieu en juin 2024 pour une période de cinq ans, jusqu'au 18 juin 2029.

3. En 2024, un rapport d'audit externe, établi après consultation notamment de la partie requérante, formula des recommandations sur diverses activités, notamment celles dont était responsable la direction de la partie requérante.

4. Le 25 mars 2025, lors d'une réunion convoquée à la demande de la partie requérante (pour des raisons sans rapport avec son emploi), celle-ci fut informée par le directeur du Cabinet du Secrétaire Général et le Secrétaire Général adjoint (« DPO », acronyme anglais signifiant ' Directeur du Cabinet du Secrétaire Général et du Secrétaire Général adjoint ') de l'intention du Secrétaire Général de supprimer son emploi dans le cadre d'un processus de restructuration.

5. Le 31 mars 2025, la partie requérante eut une réunion de suivi avec le DPO pour discuter des conséquences de la suppression de son emploi. Les propositions faites à cette occasion par la partie requérante, à savoir être mutée à un autre emploi, y compris à un grade inférieur, ou voir son contrat prolongé jusqu'en juin 2026, furent rejetées.

6. Lors d'une réunion de suivi supplémentaire tenue le 23 avril 2025, le DPO informa oralement la partie requérante des différentes étapes du processus de restructuration.

7. Par un courrier électronique du 25 avril 2025, la partie requérante demanda au DPO de confirmer par écrit les informations communiquées lors de la réunion précédente du 23 avril 2025. Dans son courrier électronique, la partie requérante précisa également que, si elle ne contestait pas la décision de restructuration prise par le Secrétaire Général, elle contestait en revanche la résiliation anticipée de son contrat.

8. Par courrier électronique daté du même jour, le DPO confirma par écrit l'intention du Secrétaire Général de supprimer l'emploi de la partie requérante. Les passages pertinents du message étaient les suivants :

« Lors de notre entretien, je vous ai informé de l'intention du Secrétaire Général de restructurer le secteur (...) et, à la suite de cette restructuration, de supprimer (...) [votre] emploi avec effet, au plus tard, au 31/12/2025, dans l'intérêt supérieur de l'Organisation. Cela entraînerait la résiliation du contrat du titulaire de l'emploi à compter de cette même date, après notification écrite et versement d'une indemnité (indemnité de perte d'emploi égale à huit mois de salaire, conformément au paragraphe 690.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions).

Toutefois, comme je vous l'ai indiqué plus haut, il s'agit pour le moment uniquement d'exprimer l'intention du Secrétaire Général à l'égard des mesures à prendre ; la décision effective de résiliation de votre contrat ne sera prise qu'une fois que le Comité des Ministres aura été informé de la restructuration envisagée et que le Comité sur les questions relatives au personnel aura été consulté sur la résiliation envisagée de votre contrat de travail (voir le paragraphe 680 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions et le paragraphe 1340.5.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur la participation du personnel). Ce processus prendra plusieurs semaines.

La décision qui sera prise après consultation du Comité sur les questions relatives au personnel vous sera notifiée et vous aurez la possibilité de la contester devant le Tribunal administratif si vous le souhaitez, conformément à l'article 14.6 du Statut du personnel et au paragraphe 1460.2.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends.

Quant à votre souhait d'occuper une autre fonction d'encadrement au sein du Conseil de l'Europe, j'ai le regret de vous informer que cette possibilité n'existe pas. Les nominations aux grades A6 et A7 sont soumises à des procédures de nomination spéciales pour un poste précis et pour une durée limitée, et les membres du personnel recrutés aux grades A6 ou A7 ne peuvent pas faire l'objet d'un redéploiement. [...] » (traduction)

9. Le 28 avril 2025, la partie requérante eut un entretien avec le DPO, qui l'informa qu'à compter du 1^{er} juin et jusqu'au 31 décembre 2025, elle serait chargée d'un projet visant à renforcer la visibilité de l'Organisation dans l'un des États membres.

10. Par courrier électronique du 28 avril 2025, la partie requérante soumit sa proposition relative au descriptif de ses tâches dans le cadre de la mise en œuvre du projet susmentionné et attira l'attention du DPO sur le fait que la période de mise en œuvre du projet qui lui avait été confié à compter du 1^{er} juin 2025 devait s'étendre jusqu'au 31 juillet 2026.

11. Dans son courrier électronique de réponse daté du 29 avril 2025, le DPO informa la partie requérante de ce qui suit :

« Je tiens simplement à rappeler que, indépendamment de la fin de la période de mise en œuvre de la convention de subvention, il est prévu que votre contrat prenne fin le 31 décembre 2025.
(...)

Pour votre information, le Secrétaire Général informera le Comité des Ministres de son intention d'entamer une restructuration [...] demain matin [...]. Il convoquera également une réunion avec le personnel de la Direction demain après-midi afin d'expliquer les raisons de la restructuration et la marche à suivre. » (traduction)

12. Par courrier électronique du 29 avril 2025, la partie requérante indiqua qu'elle restait indécise sur son intention d'introduire un recours devant le Tribunal et qu'elle recherchait activement des possibilités d'emploi en dehors de l'Organisation. Invoquant des raisons personnelles, la partie requérante demanda une nouvelle fois au DPO d'envisager la possibilité

de prolonger son contrat jusqu'en juin 2026, en précisant que, dans l'hypothèse où cette prolongation serait accordée, elle n'envisageait pas de porter l'affaire devant le Tribunal.

13. Par courrier électronique du 30 avril 2025, le DPO répondit à la partie requérante que la restructuration prévue serait achevée au plus tard fin 2025 et que la prolongation de son contrat au-delà du 31 décembre 2025 ne pouvait donc être envisagée, la suppression de son emploi étant la conséquence logique de cette restructuration.

14. Le 30 avril 2025, le Secrétaire Général annonça, lors d'une réunion du Comité des Ministres, son intention de restructurer la direction concernée, ainsi que la création d'un nouveau service dont les missions seraient proches de celles de la direction actuelle. Il informa les Délégués des Ministres que les activités et le personnel de la direction seraient réorganisés et réaffectés à compter du 1^{er} juin 2025, et que l'emploi de la partie requérante serait supprimé au plus tard le 31 décembre 2025.

15. Le même jour, le Secrétaire Général organisa une réunion avec le personnel de la direction de la partie requérante afin d'annoncer la restructuration et d'en évoquer les conséquences. Au cours de cette réunion, le Secrétaire Général annonça également qu'un des membres du personnel de la direction assurerait l'intérim à la tête du service nouvellement créé. La partie requérante ne fut pas invitée à cette réunion.

16. Le 11 mai 2025, un avis de vacance pour le nouveau poste de chef du service concerné fut publié. La partie requérante ne postula pas pour ce poste.

17. Le 11 mai 2025, le Secrétaire Général adjoint, en sa qualité de supérieur hiérarchique direct de la partie requérante, valida l'évaluation de cette dernière. Outre de brèves remarques sur ses compétences managériales, le Secrétaire Général adjoint formula une observation générale dans laquelle il indiquait que les résultats opérationnels globaux de la direction de la partie requérante n'avaient pas satisfait aux besoins de l'Organisation à cette époque.

18. Le 21 mai 2025, le Secrétaire Général prit ses décisions sur la restructuration de la direction et sur la résiliation du contrat de la partie requérante. Cette dernière décision est celle qui fait l'objet du recours.

19. Par lettre datée du même jour, le Secrétaire Général informa la partie requérante de sa décision de mettre fin à son contrat à durée déterminée avec effet au 31 décembre 2025, date à laquelle l'emploi de la partie requérante serait supprimé. Il lui fit également savoir qu'à compter du 1^{er} juin 2025, sa direction serait démantelée et ses activités réorganisées. Il indiqua également qu'à compter de cette date, la partie requérante serait déchargée de ses responsabilités et se verrait confier une mission spéciale pour la durée restante de son contrat.

PROCÉDURE

20. La partie requérante introduisit son recours le 16 juin 2025. Le même jour, le recours fut enregistré sous le numéro 771/2025. Le Président fit droit à la demande de la partie requérante visant à bénéficier d'un anonymat renforcé le 18 juin 2025.

21. Le 18 juin 2025, la partie requérante déposa une demande de sursis à exécution de la décision contestée. Cette demande fut rejetée par [ordonnance du Président du 27 juin 2025](#).

22. Le 18 septembre 2025, le Secrétaire Général fit parvenir ses observations sur le bien-fondé du recours.

23. Le 28 octobre 2025, la partie requérante présenta son mémoire en réplique.

24. Le 15 décembre 2025, le Secrétaire Général présenta son mémoire en duplique.

25. Une audience s'est tenue à huis clos au Palais de l'Europe à Strasbourg le 23 janvier 2026. La partie requérante était représentée par Giovanni Palmieri, ancien membre du personnel du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire Général était représenté par Jörg Polakiewicz, directeur du Conseil juridique et du Droit international public (Jurisconsulte), assisté de Benno Kilian, chef du Service du conseil juridique et du contentieux, ainsi que de Sania Ivedi, cheffe de la Division du contentieux.

EN DROIT

I. LE DROIT APPLICABLE

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

- s'agissant de l'entrée en fonction des membres du personnel :

Statut du personnel Article IV – Entrée en fonction

(...)

4.4 Les membres du personnel sont engagés dans un premier temps pour une durée déterminée fixée par contrat. Le ou la Secrétaire Général·e peut décider de prolonger une ou plusieurs fois un engagement à durée déterminée pour une nouvelle période de durée déterminée, dans la limite totale d'une durée de service de quatre ans.

4.5 A l'exception des engagements à durée déterminée dans le cadre des programmes de jeunes professionnel·les et des engagements sur des emplois correspondant à des profils à rotation périodique, les engagements à durée déterminée sont convertis en engagements sans date de fin à l'issue de la période de quatre années de service continu, sous réserve que les conditions établies par le ou la Secrétaire Général·e soient remplies.

4.6 Les engagements des membres du personnel aux grades A6 et A7 sont reconductibles pour des durées déterminées ne pouvant excéder cinq ans à chaque fois et ne peuvent pas être transformés en engagements sans date de fin. Le ou la Secrétaire Général·e informe préalablement le Comité des Ministres de l'engagement envisagé.

(...)

Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction

4140. PROCÉDURE DE NOMINATION AUX GRADES A6 ET A7

(...)

4140.8 Les candidat·es nommé·es au grade A6 ou A7 par voie de recrutement sont initialement engagé·es pour une durée déterminée d'un an. À moins qu'il ne soit renouvelé, le contrat du membre du personnel prend fin à son échéance.

4140.9 L'engagement du membre du personnel peut être prolongé une ou plusieurs fois, chaque fois pour une durée maximale de 5 ans.

- s'agissant de la cessation de fonctions, du redéploiement et de l'indemnisation des membres du personnel :

Statut du personnel

Article VI – Cessation de fonctions

(...)

6.5 Dans les cas exposés ci-dessous, le ou la Secrétaire Général·e peut, moyennant le respect d'un préavis et le versement d'une indemnité, mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel confirmé dans son emploi :

(...)

6.5.4 si l'emploi de l'intéressé·e est supprimé ;

(...)

Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions

660. CESSATION DE FONCTIONS AVEC PRÉAVIS ET INDEMNITÉ

(...)

660.7 Si l'emploi d'un membre du personnel est supprimé, son contrat est résilié, sous réserve du paragraphe 660.8 ci-dessous. Le préavis prévu à l'article 680 ci-dessous sera respecté et l'indemnité prévue à l'article 690 ci-dessous sera versée.

660.8 Un membre du personnel à qui s'applique le paragraphe précédent et qui est titulaire d'un contrat sans date de fin ou à durée indéterminée est admissible au redéploiement dans les conditions prévues à l'article 670 ci-dessous.

670. REDEPLOIEMENT

670.1 La décision de redéploier un membre du personnel est fondée sur les intérêts de l'Organisation et sur la nécessité d'assurer le plus haut niveau d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de conduite.

670.2 Dans les cas visés aux paragraphes 660.4, 660.6, 660.8 et 660.10 ci-dessus, et en tenant dûment compte du paragraphe précédent, le ou la Secrétaire Général·e s'efforce, durant les trois mois suivant le préavis de cessation des fonctions, d'identifier un autre emploi au sein de l'Organisation qui corresponde aux compétences, aux qualifications et à l'expérience du membre du personnel concerné. Si un emploi approprié est identifié et qu'il est accepté par le membre du personnel au cours de ces trois mois, le préavis de cessation des fonctions devient nul et non avenue et le membre du personnel reste employé par l'Organisation. Si aucun emploi approprié n'a été identifié ou si le membre du personnel a refusé une ou plusieurs offres d'emploi, son engagement prend fin à l'expiration du délai de préavis de trois mois.

670.3 Un membre du personnel dont le redéploiement est envisagé peut se voir proposer un emploi du même grade que l'emploi qu'il ou elle occupait, ou du grade immédiatement inférieur. Si le membre du personnel accepte d'être affecté à un emploi du grade immédiatement inférieur, cela entraîne une modification correspondante de son grade et de son traitement. Le membre du personnel sera placé à l'échelon du nouveau grade qui entraîne la plus petite réduction possible du traitement de base par rapport à celui qu'il ou elle percevait dans son grade précédent.

670.4 Le refus d'une offre d'emploi par un membre du personnel dont le redéploiement est envisagé n'empêche pas ce membre du personnel de recevoir une autre offre, si un autre emploi approprié est identifié. Toutefois, le refus de plus d'une offre d'emploi correspondant aux compétences, aux qualifications et à l'expérience du membre du personnel et n'entraînant aucun changement de grade ou de lieu d'affectation sera considéré comme une renonciation du membre du personnel à son droit à l'indemnité de perte d'emploi visée à l'article 690 ci-dessous.

680. PRÉAVIS

680.1 Le contrat à durée déterminée, sans date de fin ou à durée indéterminée d'un membre du personnel dont l'engagement a été confirmé en vertu du paragraphe 4130.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction peut être résilié moyennant le respect d'un préavis de trois mois. Avant de remettre un préavis de cessation des fonctions au membre du personnel, le ou la Secrétaire Général·e sollicite l'avis du Comité sur les questions relatives au personnel, prévu au paragraphe 1340.5 de l'Arrêté relatif au personnel sur la participation du personnel. Le délai est de trois mois calendaires à compter de la fin du mois au cours duquel le préavis a été donné au membre du personnel.

(...)

690. INDEMNITÉ DE PERTE D'EMPLOI

(...)

Résiliation d'un contrat à durée déterminée

690.3 Le montant de l'indemnité de perte d'emploi est égal à la moitié du produit du traitement de base du membre du personnel (augmenté, le cas échéant, des allocations énumérées au paragraphe précédent)

par le nombre de mois qui restent à courir jusqu'au terme de son contrat, sans toutefois que ce montant puisse en aucun cas être supérieur à :

(...)

690.3.2 huit mois de traitement de base (augmenté, le cas échéant, des allocations susmentionnées) dans le cas d'un contrat d'une durée supérieure à trois ans mais inférieure ou égale à cinq ans.

- s'agissant de la classification des emplois à la suite d'une réorganisation :

Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois

320. PROCÉDURE D'ÉVALUATION

(...)

320.2 L'évaluation est menée au moment où une vacance d'emploi est publiée ou lorsqu'un nouvel emploi est créé.

320.3 Lorsque la réorganisation d'une entité administrative principale entraîne des changements substantiels dans les responsabilités afférentes aux différents emplois au sein de cette entité, la structure globale des grades de cette entité fera l'objet d'une évaluation.

(...)

330. EFFET DU CHANGEMENT DE CLASSIFICATION D'UN EMPLOI POUR LE MEMBRE DU PERSONNEL CONCERNÉ

330.1 Lorsque, à l'issue d'une procédure d'évaluation, le grade d'un emploi est abaissé, le ou la titulaire de l'emploi concerné conserve sa catégorie et son grade.

II. POSITIONS DES PARTIES

A. La partie requérante

27. Dans son recours, la partie requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire Général du 21 mai 2025 de résilier son contrat à durée déterminée au 31 décembre 2025, ainsi que la décision ultérieure de la décharger de toutes les responsabilités y afférentes à compter du 1^{er} juin 2025. La partie requérante demande également au Tribunal d'ordonner au Secrétaire Général de lui accorder 15 000 euros à titre de réparation du préjudice moral allégué, en plus de la réparation de tous les préjudices matériels subis, y compris la perte de perspectives de carrière et le rétablissement de tous les droits connexes, pour un montant non chiffré. En outre, la partie requérante sollicite le versement de 9 000 euros à titre de remboursement des frais de justice, ainsi que toute autre mesure que le Tribunal jugera nécessaire et équitable.

28. À l'appui de son recours, la partie requérante invoque essentiellement trois moyens : elle reproche à l'Organisation (1) d'avoir commis un abus de pouvoir, (2) d'avoir manqué à son devoir de sollicitude envers les membres de son personnel et (3) de ne pas avoir réaffecté les membres du personnel concernés par la suppression d'un emploi.

1. Premier moyen : abus de pouvoir

29. La partie requérante fait valoir que la résiliation de son contrat de travail à la suite de la suppression de son emploi était motivée par de la partialité et de l'animosité à son égard plutôt que par des motifs objectifs. Selon elle, la restructuration avait pour objectif principal de l'évincer de son emploi, ce qui constitue une violation du principe général qui interdit le détournement de pouvoir.

30. À l'appui de ce moyen, la partie requérante soutient que les principales fonctions et tâches liées à l'emploi nouvellement créé de chef de service sont, en substance, similaires à

celles qui lui étaient assignées dans son ancien emploi. La partie requérante fait en outre valoir que la restructuration était arbitraire au regard de l'efficacité opérationnelle et des bonnes pratiques. Elle souligne également que si certains changements avaient effectivement été recommandés au sein de sa direction par les auditeurs externes, ces derniers n'avaient pas préconisé la suppression de son emploi. La partie requérante fait également remarquer que son emploi est le seul à avoir été supprimé au sein de la direction, alors que tous les autres emplois ont été transférés vers d'autres services. Elle souligne également que, malgré son expérience professionnelle, elle n'a pas été encouragée à postuler à l'emploi nouvellement créé de chef de service.

31. La partie requérante cherche en outre à étayer ses allégations de partialité et d'animosité à son égard en évoquant une série de circonstances qui, selon elle, témoignent d'une relation professionnelle de plus en plus tendue avec le Secrétaire Général. La partie requérante souligne, entre autres, le nombre limité de réunions bilatérales qu'elle a eues avec le Secrétaire Général malgré ses demandes répétées – une situation qui, selon elle, s'écarte de la pratique des Secrétaires Généraux précédents – ainsi que l'absence de réaction aux propositions qu'elle avait soumises au Secrétaire Général. La partie requérante mentionne également son exclusion de la réunion de la direction du 30 avril 2025 au cours de laquelle la restructuration a été annoncée (paragraphe 14 ci-dessus) et les critiques indirectes formulées par le Secrétaire Général adjoint dans l'évaluation de ses performances pour 2024 (paragraphe 17 ci-dessus), contrairement aux évaluations précédentes qui avaient toujours été positives. Elle soutient que, le Secrétaire Général étant entré en fonction uniquement en septembre 2024, il a été son supérieur hiérarchique pendant moins de quatre mois, alors que l'évaluation de ses performances était censée porter sur l'ensemble de l'année. Elle estime que les commentaires du Secrétaire Général ne portaient pas sur ses performances antérieures. De plus, la partie requérante indique avoir été mise à l'écart par son affectation à une mission spéciale (paragraphe 9 ci-dessus), qu'elle avait proposée et acceptée uniquement afin d'obtenir une prolongation de son contrat en l'absence de toute alternative viable. Enfin, la partie requérante rappelle la récente nomination par le Secrétaire Général d'un directeur de grade A6 à une fonction de représentant spécial non soumise à concours, ce qu'elle considère comme une preuve supplémentaire de la réticence du Secrétaire Général à lui offrir une opportunité comparable. La partie requérante évoque à cet égard le rejet de toutes les propositions de solutions alternatives en matière d'emploi qu'elle avait soumises au DPO.

32. Selon la partie requérante, ces éléments indiquent que l'objectif principal du processus de restructuration était de l'exclure de la nouvelle structure administrative qui en a résulté, en supprimant son emploi et en le remplaçant par une fonction managériale de grade inférieur. La partie requérante soutient que le Secrétaire Général a opté pour cette solution afin de contourner l'application du paragraphe 330.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois, qui lui aurait permis de conserver sa catégorie et son grade au sein de l'Organisation. Estimant que le Secrétaire Général avait l'intention de l'écarter de l'Organisation, la partie requérante explique qu'elle n'a pas postulé à l'emploi nouvellement créé de chef de service. Elle fait valoir que cette démarche aurait encore davantage porté atteinte à sa réputation.

2. Deuxième moyen : manquement au devoir de sollicitude

33. La partie requérante fait valoir que, dans le cadre de la restructuration, le Secrétaire Général a manqué à son devoir de sollicitude, ce qui a porté atteinte à sa réputation et lui a causé un trouble émotionnel.

34. Parmi les éléments invoqués à l'appui de ce grief, la partie requérante se plaint de n'avoir été informée de la restructuration et de ses conséquences que le 25 mars 2025 (paragraphe 4), sans avoir eu la possibilité d'exprimer son point de vue sur la question, en violation de son droit d'être entendue. La partie requérante fait en outre valoir que le fait de ne pas l'avoir consultée au sujet de la restructuration de sa propre direction constituait un manquement à l'obligation de respecter sa dignité de membre du personnel au service de l'Organisation depuis près de quinze ans.

35. La partie requérante fait également valoir que le fait d'avoir été relevée de ses fonctions avec effet immédiat et installé dans d'autres locaux à compter du 1^{er} juin 2025 – bien avant l'expiration de son contrat le 31 décembre 2025 –, suivi de la nomination d'un chef de service par intérim en attendant que le poste nouvellement créé de chef de service soit pourvu, témoigne d'un manque de respect à son égard.

36. La partie requérante soutient également qu'elle n'a pas eu la possibilité de discuter des conditions de son départ et que l'Organisation ne lui a pas fourni un soutien ou des conseils adéquats et efficaces pour l'aider dans sa recherche d'autres opportunités d'emploi.

3. *Troisième moyen : manquement à l'obligation de s'efforcer de procéder à une réaffectation*

37. La partie requérante fait valoir que le Secrétaire Général a manqué à son obligation de s'efforcer de la réaffecter à un autre emploi au sein de l'Organisation. Elle soutient que cette obligation constitue un principe général du droit administratif international qui prime sur la réglementation interne de l'Organisation et qui s'applique à tous les membres du personnel dont le poste a été supprimé, indépendamment de leur grade ou de la nature de leur contrat, à durée déterminée ou indéterminée. Au lieu de cela, le Secrétaire Général a rejeté ses propositions de redéploiement vers un autre service, y compris à un grade inférieur ou dans un lieu d'affectation à l'étranger, jusqu'à l'expiration de son contrat en juin 2029, en invoquant des procédures de nomination spéciales et la prétendue impossibilité pour les membres du personnel de grade A6 de bénéficier d'un redéploiement.

38. La partie requérante soutient que le Secrétaire Général aurait pu l'affecter au poste de représentant spécial du Secrétaire Général pour lequel elle avait postulé en juin 2025. Au lieu de cela, le Secrétaire Général a choisi de publier cette offre d'emploi en externe, et la candidature de la partie requérante a été rejetée, malgré ses deux années d'expérience préalable à une fonction comparable.

39. Bien que la partie requérante reconnaisse avoir bénéficié d'un certain soutien de la part de la Direction des ressources humaines, elle estime que ces mesures ne satisfaisaient pas à l'obligation de s'efforcer de la réaffecter, car elles visaient à l'aider à trouver un autre emploi en dehors de l'Organisation, plutôt qu'au sein de celle-ci.

B. Le Secrétaire Général

40. Le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter, ainsi que tous les griefs connexes. En ce qui concerne la demande de réparation du préjudice matériel et moral allégué par la partie requérante, le Secrétaire Général fait valoir qu'aucune irrégularité susceptible d'engager la responsabilité de l'Organisation n'a été commise. Il ajoute que, en tout état de cause, cette demande n'est ni fondée ni motivée.

Il observe en particulier que la demande de la partie requérante repose essentiellement sur des allégations de violation des principes du droit administratif international qui n'ont pas été démontrées. Le Secrétaire Général demande également que le remboursement des frais de justice réclamé par la partie requérante soit rejeté au motif que son recours est non fondé.

1. Sur le détournement de pouvoir allégué

41. Le Secrétaire Général soutient que la suppression de l'emploi de la partie requérante se fondait sur des motifs objectifs et que celle-ci n'a pas démontré l'existence d'une intention déguisée de la démettre de ses fonctions. Il fait valoir que la restructuration de la direction était le fruit d'une réflexion sur une réforme majeure du secteur concerné, qui avait débuté lors de son entrée en fonction en septembre 2024 et s'était ensuite développée à travers des consultations avec diverses parties prenantes, des experts et des auditeurs externes. Selon le Secrétaire Général, cette réforme revêtait une importance stratégique pour l'Organisation et exigeait des changements significatifs, qui ont abouti au démantèlement de la direction. Il souligne en outre que la partie requérante a elle-même reconnu, dans son courrier électronique du 25 avril 2025 (paragraphe 7), qu'elle ne contestait pas les décisions du Secrétaire Général visant à modifier la composition et la structure de la direction.

42. Le Secrétaire Général estime que la suppression de l'emploi de directeur était une conséquence inévitable et logique de la dissolution de la direction, qui rendait cet emploi obsolète. Quant au fait que l'emploi de la partie requérante ait été le seul à être supprimé, il explique que l'objectif de la restructuration n'était pas de réduire les effectifs, mais plutôt d'améliorer l'efficacité du travail de l'Organisation. En conséquence, les autres emplois qui n'étaient pas devenus obsolètes ont été transférés vers d'autres entités organisationnelles au lieu d'être supprimés.

43. Le Secrétaire Général explique que le service nouvellement créé ne constitue pas une direction et qu'il est donc dirigé par un membre du personnel de grade A5 et non de grade A6, cette différence de grade étant justifiée par l'étendue plus limitée des responsabilités et des compétences requises pour ce nouvel emploi. En réponse à l'allégation de la partie requérante selon laquelle elle aurait été illégalement privée des droits statutaires que lui confère le paragraphe 330.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois, le Secrétaire Général fait observer que cette disposition ne s'applique pas dans les cas où une entité administrative est démantelée et cesse d'exister. Enfin, le Secrétaire Général fait observer que la partie requérante a eu la possibilité de postuler pour l'emploi nouvellement créé de chef de service, mais a choisi de ne pas le faire.

44. Quant aux éléments factuels invoqués par la partie requérante à l'appui de son allégation de partialité à son égard, le Secrétaire Général soutient qu'aucune pratique administrative générale ne l'oblige à tenir des réunions régulières avec tous les directeurs et que plusieurs occasions de contact direct se sont présentées en 2025, chaque Secrétaire Général étant libre de déterminer les méthodes de travail de son Cabinet. Le Secrétaire Général fait également valoir que les propositions faites par la partie requérante au sujet de son domaine d'activité ont toutes été examinées de bonne foi par son Cabinet.

45. Le Secrétaire Général justifie en outre son intervention dans l'évaluation des performances de la partie requérante, en expliquant que cette pratique avait été instaurée en 2024 par son prédécesseur et qu'elle ne concernait pas spécifiquement la partie requérante. En outre, les commentaires figurant dans cette évaluation émanaient du Secrétaire Général

adjoint et étaient appropriés, car ils traduisaient des préoccupations générales largement répandues au sein du Comité des Ministres au sujet de l'efficacité du secteur dont la partie requérante était responsable, préoccupations qui ne concernaient pas spécifiquement les performances individuelles de la partie requérante.

46. Quant à la réunion du 30 avril 2025 (paragraphe 15), le Secrétaire Général explique, d'une part, qu'elle avait pour but d'informer les membres du personnel de la direction de la restructuration et, d'autre part, que la partie requérante avait déjà reçu au préalable des informations et des explications suffisantes de la part du DPO. Il fait en outre valoir que la participation de la partie requérante à cette réunion aurait été inappropriée et aurait pu la mettre dans une situation délicate, notamment en la plaçant dans une position embarrassante devant ses collègues à propos de ses fonctions de direction.

47. Le Secrétaire Général fait également remarquer que l'affectation de la partie requérante à une mission spéciale avait pour but de lui permettre de conserver son emploi jusqu'à la suppression effective de son poste le 31 décembre 2025.

48. Enfin, en réponse à la mention faite par la partie requérante de la récente nomination d'un autre directeur à un poste de représentant spécial, qu'elle présente comme la preuve que le Secrétaire Général n'avait pas l'intention de la nommer à une autre fonction au sein de l'Organisation, le Secrétaire Général soutient que les deux cas ne sont pas comparables, car cette nomination n'intervenait pas dans le cadre d'une restructuration ou d'une suppression d'emploi.

2. Sur le manquement allégué au devoir de sollicitude

49. Le Secrétaire Général fait valoir que la partie requérante a bénéficié d'un traitement favorable de la part de l'Organisation dans la gestion de la résiliation de son contrat de travail, conformément au devoir de sollicitude de l'Organisation, et réfute toute obligation de le consulter au sujet de la restructuration. La partie requérante a été informée de la restructuration et de ses conséquences le 25 mars 2025, soit plus de neuf mois avant la résiliation de son contrat de travail, et a bénéficié d'un préavis de plus de sept mois à compter de la communication de la lettre de préavis du 21 mai 2025, bien au-delà du préavis de trois mois exigé en vertu du paragraphe 680.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions. Au cours de cette période, la partie requérante a eu amplement l'occasion d'exprimer son désaccord avec les mesures contestées.

50. S'agissant de la décision de nommer un chef de service par intérim et de publier un avis de vacance correspondant en externe, le Secrétaire Général souligne que cet emploi n'était pas équivalent à l'emploi précédent de la partie requérante. Nommer la partie requérante à ce poste aurait été incompatible avec les objectifs de la restructuration et, en tout état de cause, la partie requérante avait déjà accepté, à l'époque, d'être affectée à une mission spéciale.

51. Le Secrétaire Général fait également remarquer que la partie requérante a eu à plusieurs reprises l'occasion de clarifier les conditions et les formalités relatives à son départ de l'Organisation lors de réunions et d'échanges divers avec la Direction des ressources humaines. En outre, la partie requérante a bénéficié de mécanismes de soutien supplémentaires destinés à faciliter sa recherche d'un nouvel emploi en dehors de

l'Organisation, notamment de l'aide d'un consultant et de l'accès à des ressources de formation en ligne.

3. *Sur le manquement allégué à l'obligation de s'efforcer de procéder à une réaffectation*

52. En réponse au troisième moyen invoqué par la partie requérante, le Secrétaire Général souligne qu'en vertu des paragraphes 660.7 et 660.8 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions, seuls les membres du personnel titulaires d'un contrat sans date de fin ou à durée indéterminée peuvent prétendre à un redéploiement en cas de cessation de leurs fonctions due à la suppression de leur emploi. La partie requérante étant titulaire d'un contrat à durée déterminée qui, conformément à l'article 4.6 du Statut du personnel, ne pouvait être converti en contrat à durée indéterminée, elle ne pouvait prétendre à un redéploiement. L'Organisation n'était donc pas tenue de s'efforcer de la réaffecter.

53. Quant à l'affirmation de la partie requérante selon laquelle elle aurait pu être affectée au poste de représentant spécial du Secrétaire Général auquel elle avait postulé en juin 2025, le Secrétaire Général souligne que la portée et les exigences de cette fonction avaient considérablement évolué. En particulier, le niveau d'expérience et de qualifications requis, ainsi que l'étendue des responsabilités liées à cet emploi, différaient sensiblement de ceux de la fonction précédemment exercée par la partie requérante sous le même intitulé. Le Secrétaire Général objecte en outre que, en tout état de cause, tout grief concernant la procédure de nomination à ce poste sort du champ d'application de la présente procédure de recours.

III. L'APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

A. Sur le détournement de pouvoir allégué

54. Il est bien établi que, si la décision de supprimer un poste, y compris dans le cadre d'une restructuration, relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation, une telle décision doit néanmoins « être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but d'éloigner un fonctionnaire considéré comme indésirable. Déguiser de la sorte les buts d'une mesure de restructuration constituerait un détournement de pouvoir » (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), [jugement n° 4935 du 6 février 2025](#), A. c. OIM, considérant 4).

55. Comme pour toute décision discrétionnaire, l'exercice de ce pouvoir reste soumis au contrôle du Tribunal, dont la tâche consiste à « vérifie[r] si ces décisions [relatives à une restructuration au sein d'une organisation internationale, notamment la suppression de postes,] sont prises dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elles ne reposent pas sur une erreur de fait ou de droit, ou si elles ne sont pas entachées de détournement de pouvoir. Le Tribunal ne se prononcera pas sur le bien-fondé de la restructuration, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation » (TAOIT, *ibid.*, considérant 4).

56. À cet égard, le Tribunal constate que les éléments du dossier indiquent clairement que l'Organisation a choisi de ne pas associer la partie requérante au processus de restructuration ni à la nouvelle structure administrative qui a remplacé sa direction. Le Tribunal admet que ces circonstances ont pu contribuer à donner à la partie requérante l'impression que la réforme visait à entraîner la suppression de son emploi et son exclusion de l'Organisation. La question

de savoir si une telle approche correspond à une bonne pratique administrative ne relève pas de la compétence du Tribunal. Le Tribunal doit toutefois déterminer, à la lumière de la jurisprudence susmentionnée (paragraphe 54 et 55), si ces éléments sont suffisants pour étayer l'allégation selon laquelle l'exclusion de la partie requérante de la nouvelle structure – et, en fin de compte, de l'Organisation – constituait le véritable objectif de la réforme, adoptée afin de mettre un terme à son emploi.

57. À ce propos, le Tribunal observe que, au cours de l'année 2024, un rapport d'un auditeur externe – sur lequel la partie requérante avait été consultée – a formulé des recommandations relatives aux activités qui relevaient de la compétence de la direction de la partie requérante. Ces recommandations préconisaient une révision en profondeur des modalités existantes qui régissaient ces activités et la mise en commun des ressources de la direction de la partie requérante avec celles d'un autre secteur de l'Organisation. Si ces recommandations ne prévoyaient pas la dissolution de la direction en question, et encore moins la suppression de l'emploi de la partie requérante, elles constituaient un argument en faveur de certaines mesures à prendre par le Secrétaire Général, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire.

58. Il ressort en outre des pièces versées au dossier du Tribunal que, peu après son entrée en fonction, le Secrétaire Général a lancé une réflexion approfondie en vue de trouver des solutions susceptibles de renforcer l'impact et l'efficacité du secteur d'activité dont la partie requérante avait la charge. Ce processus s'est déroulé en concertation avec les représentants des États membres et en consultation avec les parties prenantes concernées. Cette réflexion stratégique s'est également inscrite dans le cadre des discussions budgétaires de l'Organisation et a été évoquée par le Secrétaire Général dans ses déclarations lors des réunions avec les Délégués des Ministres dès janvier 2025. Les informations communiquées à ce sujet indiquent que le Secrétaire Général avait l'intention de recentrer les activités du service nouvellement créé en transférant certaines fonctions précédemment exercées par la direction de la partie requérante vers d'autres secteurs de l'Organisation et en plaçant les activités du service en question sous la supervision directe de son Cabinet.

59. Ces éléments témoignent d'une intention réelle de reconfigurer le secteur concerné selon une nouvelle approche organisationnelle. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la réforme semble avoir été motivée par des considérations objectives, non contestées en soi par la partie requérante, qui visaient à renforcer l'efficacité et l'impact des activités de l'Organisation, plutôt que par l'intention d'écarter la partie requérante. En conséquence, même en supposant que la suppression de l'emploi de la partie requérante ait été un effet secondaire bienvenu de la réforme, on ne saurait en conclure qu'elle constituait le seul ou le principal objectif de la restructuration. Le remplacement de la direction de la partie requérante par un service a rendu le poste de direction superflu, et dans ces circonstances, la suppression de l'emploi de la partie requérante ne saurait être considérée comme arbitraire ou déraisonnable. En tout état de cause, lorsqu'il existe plusieurs motifs à la suppression d'un poste et que l'un d'entre eux est irrégulier, pour autant que l'autre motif soit légal, la suppression du poste ne peut être contestée pour abus de pouvoir (TAOIT, [jugement n° 346 du 8 mai 1978](#), dans l'affaire Savioli, considérant 2).

60. De plus, étant donné que le poste de direction occupé par la partie requérante a été supprimé dans le cadre d'une réorganisation, celle-ci ne se trouvait pas dans une situation où son poste aurait simplement fait l'objet d'un abaissement de grade à la suite d'une procédure d'évaluation de l'emploi. Si l'on peut observer une certaine continuité entre l'ancien emploi de directeur et le poste nouvellement créé de chef de service, ces deux emplois différaient par

l'étendue de leurs fonctions respectives et par leur position respective au sein de la structure hiérarchique et des relations hiérarchiques de l'Organisation. La partie requérante n'était donc pas en droit de conserver sa catégorie et son grade en vertu du paragraphe 330.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois, qui n'était pas applicable à son cas.

61. Au vu des considérations qui précèdent, le Tribunal estime que, quelles que soient les circonstances invoquées par la partie requérante à propos de la manière dont la restructuration a été menée, le Secrétaire Général n'a ni outrepassé les limites de son pouvoir d'appréciation ni commis un détournement de pouvoir en décidant de supprimer l'emploi de la partie requérante dans le cadre de la restructuration de sa direction.

62. Le premier moyen est donc non fondé.

B. Sur le manquement allégué au devoir de sollicitude

63. Le Tribunal rappelle que le devoir de sollicitude implique que, lorsque l'Administration prend une décision relative à la situation d'un membre du personnel, elle doit prendre en considération tous les facteurs susceptibles d'influencer sa décision et, ce faisant, tenir compte non seulement des intérêts du service, mais également de ceux du membre du personnel concerné (Tribunal de la fonction publique de l'UE, [arrêt du 18 mai 2015](#), Hartwig Bischoff/Commission européenne, F-36/14). En outre, le devoir de diligence exige que les organisations internationales traitent leur personnel avec la considération qui lui est due afin de ne pas lui causer de préjudice injustifié ; un employeur doit donc informer à l'avance les agents de toute mesure susceptible de mettre en péril leurs droits ou de porter atteinte à leurs intérêts légitimes (TACE, recours n° 587 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, [sentence du 9 octobre 2018](#), paragraphe 108 et jurisprudence citée).

64. Dans le cas particulier d'une restructuration entraînant la suppression d'un poste, il incombe en outre à l'Organisation, au titre de son devoir de sollicitude, de communiquer la décision de supprimer le poste au membre du personnel qui l'occupe d'une manière qui préserve les droits de cette personne, c'est-à-dire en notifiant dûment la décision ainsi que ses motifs, et en offrant au membre du personnel concerné la possibilité de contester la décision (TAOIT, [jugement n° 4935](#), précité, considérant 4).

65. Dans la mesure où la partie requérante se plaint de ne pas avoir été informée, à un stade plus précoce de la procédure, de la suppression éventuelle de son emploi et de la résiliation de son contrat, le Tribunal note que la partie requérante a été informée pour la première fois de la possibilité de la suppression de son emploi le 25 mars 2025, soit environ cinq semaines avant que le Secrétaire Général n'annonce ses intentions à cet égard devant le Comité des Ministres le 30 avril 2025. La partie requérante a donc disposé d'un délai effectif de plus d'un mois pendant lequel elle aurait pu présenter toute observation orale ou écrite qu'elle aurait souhaité formuler au sujet de la restructuration envisagée et de la suppression de son emploi, notamment lors des réunions tenues avec le DPO les 31 mars et 23 avril 2025.

66. Le Tribunal observe en outre que, durant cette période, bien que la partie requérante ait ouvertement contesté la résiliation de son contrat avant son expiration en juin 2029, elle ne s'est pas opposée à la mise en œuvre de la restructuration en soi. À cet égard, le Tribunal renvoie au courrier électronique de la partie requérante du 25 avril 2025, dans lequel celle-ci indiquait ne pas contester les décisions prises par le Secrétaire Général relatives aux changements apportés à l'organisation du personnel et à la structure de sa direction. Les griefs de la partie requérante

concernant le refus de l'Organisation de la redéployer à un autre poste, ce qui aurait permis une prolongation ultérieure de son contrat, seront examinés par le Tribunal dans le cadre du troisième moyen du recours.

67. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que les allégations de la partie requérante selon lesquelles elle aurait été privée de la possibilité de défendre ses intérêts face à la perspective de la suppression de son emploi dans le cadre de la restructuration en cause sont sans fondement. S'il est vrai que la partie requérante n'a pas été associée, à partir de 2024, au processus de réflexion sur la restructuration elle-même, elle a néanmoins été informée, en temps utile, des implications de cette restructuration pour sa situation personnelle, de manière à pouvoir défendre efficacement ses intérêts de membre du personnel de l'Organisation.

68. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que le délai dans lequel la partie requérante a été informée de la suppression de son emploi et de la résiliation consécutive de son contrat de travail n'a pas enfreint les exigences du devoir de sollicitude, ni son droit d'être entendue.

69. Dans le cadre de ce moyen, la partie requérante invoque en outre un comportement qui témoigne d'un manque de respect pour sa dignité. Le Tribunal admet que les circonstances invoquées – à savoir le fait qu'elle n'ait pas été invitée à participer à la réunion de la direction du 30 avril 2025 et qu'elle n'ait pas été prise en considération pour le poste de chef par intérim du service nouvellement créé – ont pu susciter chez elle un sentiment personnel de marginalisation et avoir été ressenties comme blessantes. Toutefois, le Secrétaire Général a fourni des explications objectives pour ces décisions, qui ne paraissent ni déraisonnables ni invraisemblables. En tout état de cause, le comportement reproché n'atteint pas le seuil de gravité requis pour établir une violation du droit de la partie requérante au respect de sa dignité. Les éléments avancés par la partie requérante ne démontrent pas qu'elle ait été soumise à un comportement abusif, offensant, humiliant, dégradant ou intimidant, nonobstant le stress et le malaise que la perte de son emploi a pu causer.

70. Le Tribunal observe en outre que la partie requérante est restée en poste pendant six mois au-delà de la date à laquelle son emploi a été supprimé et qu'elle a perçu une indemnité de perte d'emploi correspondant au montant maximal prévu au paragraphe 690.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions.

71. Dans ces circonstances, le Tribunal ne trouve aucun élément qui permette de conclure que la partie requérante n'a pas été traitée avec le respect qui lui est dû en sa qualité de membre du personnel.

72. Le deuxième moyen invoqué est donc non fondé.

C. Sur le manquement allégué à l'obligation de s'efforcer de procéder à une réaffectation

73. Pour ce qui est de l'argument de la partie requérante selon lequel le Secrétaire Général avait l'obligation de la réaffecter à un autre emploi au sein de l'Organisation, il convient de noter que, conformément au paragraphe 660.8 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions, seuls les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat sans date de fin peuvent prétendre à un redéploiement en cas de résiliation de leur contrat. En sa qualité de cadre supérieur recruté en externe au grade A6 sur la base de contrats à durée déterminée non convertibles en contrats à durée indéterminée, quelle que soit la durée

totale de son emploi au sein de l'Organisation, la partie requérante n'avait donc pas le droit d'être prise en considération pour un redéploiement en vertu des dispositions applicables.

74. La partie requérante fait néanmoins valoir ce droit en se fondant sur un prétendu principe général du droit international en vertu duquel une organisation internationale a l'obligation de s'efforcer de trouver un autre emploi correspondant à l'expérience et aux qualifications d'un membre du personnel lorsque son poste a été supprimé, indépendamment de son grade ou de sa situation contractuelle.

75. Le Tribunal note à cet égard qu'il existe une jurisprudence qui témoigne de l'émergence d'un tel principe, tendant à étendre l'obligation de rechercher un autre emploi indépendamment du grade ou de la situation contractuelle des membres du personnel concernés par la cessation de leurs fonctions (TAOIT, [jugement n° 4097 du 6 février 2019](#), N. (n° 2) c. OMS, considérant 10 ; TAOIT, [jugement n° 4935](#), précité, considérant 21). Toutefois, cette jurisprudence n'impose pas à l'Organisation une obligation qui s'appliquerait en toutes circonstances. Par conséquent, même en admettant que l'existence d'un tel principe soit établie, le Tribunal considère que, en tout état de cause, dans certaines situations, il existe des exceptions à ce principe.

76. En l'espèce, le Tribunal reconnaît les raisons objectives qui justifient d'exclure les postes de cadres supérieurs des grades A6/A7 du champ d'application des dispositions qui imposent à l'Organisation de rechercher un autre emploi pour les membres du personnel concernés par la suppression de leur emploi. Ces postes sont en nombre limité au sein de l'Organisation et font l'objet de procédures de nomination spécifiques, qui exigent des compétences et des qualifications hautement spécialisées. De plus, ces emplois sont par nature à durée déterminée, car ils ne peuvent être convertis en engagements à durée indéterminée, par dérogation à la règle générale énoncée aux articles 4.4 et 4.5 du Statut du personnel. Le Tribunal ne peut pas non plus ignorer le fait que la nature stratégique des postes A6/A7 les rend particulièrement sujets à des mesures de restructuration qui reflètent la vision stratégique du Secrétaire Général à l'égard du secteur dirigé par le directeur concerné.

77. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime qu'aucun motif ne justifie l'annulation de l'application à la partie requérante de la disposition pertinente qui la prive de la possibilité d'être prise en considération pour un autre emploi au sein de l'Organisation.

78. Quant à l'argument avancé par la partie requérante selon lequel elle aurait pu être réaffectée au poste de représentant spécial auquel elle avait postulé, le Tribunal estime qu'une partie requérante peut contester le fait de ne pas avoir été nommée à un tel emploi dans le cadre d'un recours contre la cessation de ses fonctions à la suite de sa non-réaffectation au sein de l'Organisation (voir, *mutatis mutandis*, TAOIT, [jugement n° 4036 du 26 juin 2018](#), S. (n° 1 et 2) c. UNESCO, considérant 10). Cependant, en l'absence de toute obligation pour l'Organisation d'envisager le redéploiement de la partie requérante, comme cela a été constaté plus haut (paragraphe 75 et 77), la partie requérante ne démontre pas que la nomination d'un autre candidat à ce poste a enfreint une norme ou un principe général.

79. Il s'ensuit que le troisième moyen invoqué à l'appui du recours est non fondé.

IV. CONCLUSION

80. En conclusion, le présent recours est non fondé et doit être rejeté. En conséquence, il n'y a pas lieu d'accorder à la partie requérante une quelconque somme à titre de réparation d'un préjudice.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

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

Rendu le 23 mars 2026, le texte anglais faisant foi.

La Greffière du
Tribunal administratif

Christina Olsen

Le Président du
Tribunal administratif

Paul Lemmens