

19 mars 2025

## Réponse du TACE au questionnaire sur la thématique des principes généraux

---

### Introduction

Les réponses au présent questionnaire recouvrent une période d'environ 60 ans d'activité du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (ci-après « TACE »), depuis la première [sentence rendue le 20 août 1968](#) par la Commission de recours du Conseil de l'Europe (ci-après « CRCE »)<sup>1</sup> dans l'affaire Terrain c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (ci-après « SG ») au dernier jugement rendu par le TACE, à savoir le [jugement du 5 février 2025](#) concernant les recours n<sup>os</sup> 746/2024 et 748 à 758/2024, A. S. T. et autres c/ SG. Elles concernent les décisions rendues sur la recevabilité et / ou sur le fond des recours introduits devant le Tribunal<sup>2</sup>, à exclusion des décisions rendues sur les requêtes de sursis à exécution.

Cette contribution s'est donné pour objectif de mettre en exergue certains traits de la jurisprudence qui caractérisent le recours du Tribunal aux principes généraux, sans avoir l'ambition de dresser un portrait exhaustif de la jurisprudence du Tribunal en la matière.

Pour des raisons de simplicité éditoriale, lorsqu'il sera fait référence, au cours du présent document, aux décisions du Tribunal, cette référence doit s'entendre comme incluant les décisions de la CRCE et du TACE.

Étant donné que certaines décisions sont citées à plusieurs reprises au cours du document, une liste est jointe en annexe, répertoriant toutes les décisions en question, ordonnées en référence au(x) principe(s) général(aux) au(x)quel(s) elles se réfèrent.

### I. Méthodes d'identification

1) Sur quel(s) fondement(s) juridique(s) (règle écrite, pouvoir implicite ...) votre tribunal reconnaît-il l'applicabilité des principes généraux ?

S'agissant des textes réglementaires applicables, il est à noter qu'alors que le Statut du TACE ne contient aucune référence explicite aux principes généraux, les Statuts du personnel du Conseil de l'Europe (ci-après « CdE ») et de la Banque de développement du CdE s'y réfèrent dans le préambule en ces termes :

« Le Statut du personnel définit les conditions fondamentales d'emploi ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du personnel [du Conseil de l'Europe] [de la Banque]. Il

---

<sup>1</sup> La CRCE, créée par décision des Délégués des Ministres du Conseil de l'Europe en 1965 (voir [Concl. \(64\) 136, point XXI et Doc. CM \(64\) 239](#)) a été remplacée par le Tribunal administratif en 1994 (voir Résolution (94)11 adoptée par le Comité des Ministres le 5 avril 1994, lors de la 51<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres).

<sup>2</sup> Depuis l'entrée en vigueur du nouveau Statut du Tribunal le 1<sup>er</sup> janvier 2023, ces décisions sont désormais qualifiées de « jugements », alors qu'elles étaient auparavant désignées sous le terme de « sentences ».

énonce les grands principes de la politique du personnel destinés à guider [le-la Secrétaire Général-e] [le-la Gouverneur-e] dans les nominations et la gestion des effectifs du Secrétariat. (...)

Ces responsabilités et pouvoirs sont exercés par [le-la Secrétaire Général] [le-Gouverneur-e] e dans le respect des principes et idéaux promus par [le Conseil de l'Europe] [l'Organisation] et notamment les droits et principes de la Charte sociale européenne révisée et de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dans la mesure où ceux-ci sont applicables à une organisation internationale. Dans la gestion du personnel, [le-la Secrétaire Général] [le-la Gouverneur-e] s'appliquera à assurer une protection des droits et des conditions essentielles d'emploi du personnel, en conformité avec les principes généraux du droit de la fonction publique internationale. »

Les Statuts du personnel du CdE (article 1) et de la Banque de développement du CdE (article 2) consacrent également certains principes généraux, tels que notamment le devoir de l'Organisation d'agir en toutes circonstances avec équité et sollicitude à l'égard des membres du personnel, le droit des membres du personnel à la protection de la dignité humaine au travail, le droit à l'égalité de traitement, sans discrimination, et le droit à un recours effectif et à un procès équitable.

Indépendamment de telles références aux principes généraux dans les textes réglementaires, on observe que les décisions du CRCE, d'abord, et celles du TACE, ensuite, ont eu recours de manière systématique aux principes généraux, en reconnaissance du pouvoir implicite qui leur revient en la matière et qui peut être considéré comme inhérent à l'exercice même de la fonction judiciaire.

Quant aux organisations dites « affiliées », à savoir les trois organisations internationales ayant reconnu la juridiction du TACE, qui sont la Commission Centrale pour la Navigation du Rhin (ci-après « CCNR »), la Conférence de La Haye de droit international privé (ci-après « HCCH ») et l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires (ci-après « OTIF »), on trouve également une référence aux principes généraux dans leurs règlements respectifs du personnel, bien que celle-ci ne figure pas parmi les dispositions générales dudit règlement mais dans la partie concernant la procédure de conciliation. Ainsi, l'article 10 de l'annexe 1 du règlement du personnel de la CCNR prévoit :

« Aux fins de trouver un règlement amiable et proposer une solution au différend, le conciliateur applique les dispositions statutaires et réglementaires de la CCNR qui sont pertinentes. Les droits et libertés fondamentales tels qu'ils sont inscrits dans la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales et la Charte sociale européenne, ainsi que les principes généraux du droit, notamment ceux dégagés par les tribunaux administratifs internationaux, font également partie intégrante du droit applicable. Le conciliateur peut également proposer une solution ex aequo et bono. »<sup>3</sup>

Par ailleurs, certains principes généraux, tels que le principe de non-discrimination, sont reconnus par les règlements du personnel des organisations affiliées dans la partie dédiée aux droits fondamentaux des fonctionnaires.

---

<sup>3</sup> Une disposition similaire se retrouve à l'article 10 de l'annexe 2 (Procédure de conciliation) du Règlement du personnel applicable aux fonctionnaires et aux agents de la HCCH, ainsi qu'à l'article 10 de l'annexe 4 (Procédure de conciliation) du Statut du personnel de l'OTIF.

2) Votre tribunal fait-il une distinction entre les « principes généraux de droit découlant des systèmes juridiques nationaux » et les « principes généraux du droit formés dans le système juridique international », et peut-être encore d'autres principes (p. ex. les principes généraux (du droit) de la fonction publique internationale, etc.) ? Lesquels, pour quelle(s) raison(s) et avec quelle(s) conséquence(s) ?

Dans la jurisprudence du TACE, on peut constater des différences de terminologie. Ainsi, le Tribunal a cité notamment :

- « le principe de non-discrimination [comme étant l'un] des principes généraux du droit qui [prévalent] dans l'ordre juridique du Conseil de l'Europe, où il est consacré par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme » (TACE, recours n<sup>os</sup> 739/2023, 740/2023 et 741/2023, E. T. et autres c/ SG, [jugement du 22 mars 2024](#), § 71) ;
- les « principes fondamentaux d'une concurrence équitable et transparente » qui s'appliquent à l'examen d'une candidature lors d'une procédure de sélection (TACE, recours n<sup>o</sup> 665/2020, Yuksek (II) c/ SG, [sentence du 12 février 2021](#), § 69) ;
- les « principes éthiques [devant] être respectés pendant le processus d'appréciation comme la transparence et un dialogue constructif entre les acteurs du processus » (TACE, recours n<sup>os</sup> 561-564/2015, Kacsandi (I, II, III et IV) c/ Gouverneur de la Banque de Développement, [sentence du 26 avril 2016](#), §§ 115 et 121) ;
- le principe selon lequel toute personne s'estimant victime d'un acte lui faisant grief a le droit de l'attaquer en justice comme étant « un principe général en vigueur dans les États membres du Conseil de l'Europe et, pour ce qui concerne l'accès à la fonction publique internationale, aussi dans d'autres organisations internationales » (TACE, [sentence du 28 avril 2015](#), recours n<sup>os</sup> 548-553/2014, Cucchetti Rondanini et autres c/ SG) ;
- « [les] principes généraux du droit tels qu'ils s'imposent dans l'ordre juridique des organisations internationales » que l'autorité investie du pouvoir de nomination doit respecter dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en matière de recrutement (Commission de recours du Conseil de l'Europe (ci-après « CRCE », recours n<sup>os</sup> 115, 116 et 117, Peukert, Müller-Rappard et Bartsch c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (ci-après « SG »), [sentence du 14 février 1986](#), § 99 ; TACE, recours n<sup>o</sup> 226/1996, Zimmermann c/ SG, [sentence du 24 avril 1997](#), § 37 ; recours n<sup>o</sup> 250/1999, Schmitt c/ SG, [sentence du 9 juin 1999](#), § 25 ; recours n<sup>o</sup> 408/2008, Pace Abu-Ghosh, [sentence du 31 mars 2009](#), § 46) ;
- « le principe de droit administratif selon lequel toute décision faisant grief doit être motivée » (TACE, recours n<sup>o</sup> 294/2002, Marchenkov c/ SG, [sentence du 28 mars 2003](#), § 37) ;
- « les principes généraux du droit social [qui incluent] le principe selon lequel tout employeur a l'obligation de veiller à ce que le personnel qu'il emploie bénéficie d'une couverture sociale adéquate » (TACE, recours n<sup>o</sup> 308/2002, Levy c/ SG, [sentence du 28 mars 2003](#), § 47).

Les exemples cités montrent que dans ses décisions, le TACE a dégagé des principes généraux du / de droit sans se soucier de préciser si ceux-ci tirent leur origine dans le droit national ou le droit international. Les formulations retenues par le TACE restent donc génériques, même si, en fonction du contexte dans lequel les principes généraux étaient appliqués, le TACE a pu préciser, par exemple, qu'il s'agissait de principes « de droit administratif » ou « du droit social »

ou « qui s'imposent dans l'ordre juridique des organisations internationales ».

La distinction faite par le Rapporteur spécial de la Commission du droit international, Marcelo Vázquez-Bermúdez, dans son Premier rapport sur les principes généraux du droit entre les « Principes généraux de droit découlant des systèmes juridiques nationaux » et les « Principes généraux de droit formés dans le système juridique international »<sup>4</sup>, ne se retrouve donc pas dans la jurisprudence du TACE. On peut supposer qu'en procédant de la sorte, le TACE a estimé qu'il s'agissait de principes généraux qui représentent le plus petit commun dénominateur entre les différents systèmes juridiques, sans qu'il soit nécessaire de les préciser davantage.

### 3) Comment procède votre tribunal pour identifier un principe général ?

a. Par référence aux droits nationaux ? Lesquels ? Votre tribunal procède-t-il à une analyse (éventuellement limitée) de droit comparé ? Comment sont surmontées des difficultés de traduction de concepts juridiques ?

Il semblerait que dans la jurisprudence du Tribunal, on ne trouve pas d'exemple de référence explicite au droit national, qu'il s'agisse du droit national d'un ensemble de pays ou du droit national d'un pays donné, pour justifier l'application faite dans un cas donné d'un principe général. De même, il n'apparaît pas que le Tribunal procède d'ordinaire à une analyse de droit comparé lorsqu'il applique les principes généraux<sup>5</sup>.

Néanmoins, il semble raisonnable d'affirmer que de nombreux principes du droit administratif tels qu'appliqués dans le droit national ont inspiré le droit international de la fonction publique et sont reflétés dans la jurisprudence du Tribunal. Comme mentionné en réponse à la question n° 2, lorsqu'il applique les principes généraux, le Tribunal n'entame pas une analyse des différents systèmes juridiques dont ils relèvent, étant supposé que les principes en question représentent le plus petit commun dénominateur entre les différents systèmes juridiques.

On retiendra dans ce sens l'affirmation de Amerasinghe :

“While it is established that the internal law of an international organization is not constituted by municipal law (...), there are circumstances in which municipal law becomes relevant as a source of the internal law of organizations applicable to the employment relationship. As was said in *Volz* by the ILOAT, municipal law is taken note of in so far as such law embodies general principles of law. Thus, in so far as general principles of law which are reflected in municipal law are applied by tribunals, municipal law is, indirectly at least, a source of the internal law of international organizations applicable to the employment relationship. However, in this situation it is more appropriate to consider general principles of law as the source of the law applied rather than municipal law *per se*.”<sup>6</sup>

b. Par référence à la jurisprudence antérieure de votre tribunal ?

S'il existe une jurisprudence du TACE concernant les principes généraux qui est susceptible de s'appliquer à un cas donné, il est fréquent que celle-ci soit citée par le Tribunal comme source d'inspiration principale, étant spécifié que le TACE n'est pas lié par ses propres précédents. Dans ce sens, il a été précisé dans la doctrine :

“General principles of law or principles of international law have been applied by international

<sup>4</sup> M. Vázquez-Bermúdez, *Premier rapport sur les principes généraux du droit*, document A/CN.4/732, 5 avril 2019, § 22, §§ 188- 253 et Projet de conclusion 3.

<sup>5</sup> Voir cependant l'examen que le TACE a effectué de l'étendue d'acceptation par les États membres du CdE des standards en matière de protection sociale établis par les traités internationaux élaborés au sein du CdE dans sa [sentence du 28 mars 2003](#) (TACE, recours n° 308/2002, Levy c/ SG, § 48).

<sup>6</sup> C.F. Amerasinghe, *The law of the international civil service as applied by International Administrative Tribunals*, vol. 1, Oxford, Clarendon Press, 2<sup>e</sup> éd. 1994, p. 177.

administrative tribunals upon their own initiative to the employment relationship in international organizations. As a consequence, these tribunals have often supported their decisions based on such principles by citing precedents which may be their own previous judgments or those of other tribunals or courts. (...) judicial precedent cannot as such be considered a source of law. It is the general principle of law (...) that is the real source of law (...) [as it is not] disputed that a judgment in a previous case decided by the same tribunal cannot bind the parties in a subsequent case.”<sup>7</sup>

Le renvoi à des précédents du TACE a lieu particulièrement dans des cas où une partie à un litige soulève un argument en droit sur lequel le TACE a déjà eu à se prononcer. Un exemple est le [jugement du 22 mars 2024](#) (recours n° 742/2023, I. S. c/SG) qui renvoie à la [sentence antérieure du 4 avril 2023](#) (recours n° 722/2022, 731/2022, 732/2022 et 733/2022, Orekhova et autres c/ SG). Dans cette sentence du 4 avril 2023, le TACE avait déjà pris position quant à la question de savoir si, suite à la cessation de la qualité de membre du CdE de la Fédération de Russie, il était contraire au principe de non-discrimination de réserver un traitement différent aux agents de nationalité russe, selon leur statut d’agent en contrat à durée déterminée ou indéterminée, en répondant à cette question par la négative (§ 66).

Il convient également de noter que, même lorsqu’il existe des précédents dans sa propre jurisprudence, le Tribunal se réfère souvent à la jurisprudence d’autres tribunaux également, afin de démontrer que le point de vue est largement accepté.

c. Par référence à la jurisprudence d’autres tribunaux administratifs internationaux ?  
Lesquels ? Cette référence est-elle explicite dans les jugements ou est-elle effectuée par le tribunal exclusivement en préparation des jugements ?

En observation générale, il est intéressant de noter que le TACE s’est référé à la jurisprudence du Tribunal administratif de l’Organisation internationale du travail (ci-après « TAOIT »), en particulier à son jugement n° 1333 de 1994, Franks et Vollering, au sujet de son pouvoir de statuer sur les requêtes qui lui sont adressées à l’aune des « principes généraux du droit et des droits fondamentaux de l’homme » (voir TACE, [sentence du 9 octobre 2018](#), recours n°s 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG, § 98).

Par ailleurs, les références explicites à la jurisprudence d’autres tribunaux administratifs internationaux pour affirmer un principe sont nombreuses dans la jurisprudence du Tribunal, étant précisé que le Tribunal ne spécifie pas toujours s’il s’agit d’un principe général.<sup>8</sup> Voir, notamment, les références à la jurisprudence :

- du TAOIT, concernant le principe de proportionnalité en matière de sanctions disciplinaires<sup>9</sup>, le principe selon lequel tout candidat à une procédure de recrutement doit être traité sur un pied d’égalité et en toute impartialité<sup>10</sup> ou le principe des droits acquis<sup>11</sup> ;
- du Tribunal administratif de l’Alliance du Traité de l’Atlantique Nord (ci-après « TAOTAN »), en rapport au principe selon lequel il appartient à chaque fonctionnaire de s’informer sur la législation fiscale applicable dans le pays de sa résidence, sans

<sup>7</sup> Ibid., p. 193.

<sup>8</sup> Un travail minutieux d’analyse des références à la jurisprudence de ces tribunaux a été mené par Jason Morgan-Foster, dans un article paru en 2024 dans le *Chicago Journal of International Law*. Voir [“International Administrative Tribunals and Cross-Fertilization: Evidence of a Nascent Common Jurisprudence?”](#), *Chicago Journal of International Law*, p. 366, note 157 de bas de page.

<sup>9</sup> Voir TACE, [sentence du 20 juin 2019](#), recours n° 594/2018, Bauer c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l’Europe, § 63.

<sup>10</sup> Voir CRCE, [sentence du 25 mars 1994](#), recours n° 172/1993, Feriozzi-Kleijssen c/ SG, § 31.

<sup>11</sup> Voir TACE, [sentence du 26 septembre 2012](#), recours n°s 492-497/2011, 504-508/2011, 510/2011, 512/2011, 515-520/2011, 527/2012, Baron et autres c/ SG, § 53.

pouvoir transférer cette responsabilité à son employeur<sup>12</sup>;

- du Tribunal administratif de l'Organisation de coopération et de développement économiques (ci-après « TAOCDE »), au sujet des conditions dans lesquelles un vice de procédure peut conduire à une décision d'annulation du Tribunal<sup>13</sup>;
- des tribunaux du contentieux administratif des Nations Unies, lorsque, par exemple, le Tribunal a déclaré, sans invoquer explicitement un principe général du droit, qu'une décision administrative « doit être appréciée en tenant compte de l'ensemble des faits qui existaient et qui étaient connus de l'Administration au moment pertinent »<sup>14</sup>; ou encore, lorsque le Tribunal a affirmé que l'impartialité personnelle d'un juge doit être présumée jusqu'à preuve du contraire<sup>15</sup>, ou que la reconduction d'engagements contractuels précédents ne constitue pas une promesse de renouvellement<sup>16</sup>, ou encore que l'espérance légitime de renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne saurait être créée par de très bonnes, voire même d'excellentes performances<sup>17</sup>;
- du Tribunal de l'Union européenne en matière de contentieux du droit de la fonction publique de l'Union européenne, au sujet des conditions devant être réunies pour engager la responsabilité non contractuelle de l'Organisation<sup>18</sup>; au sujet des éléments à prendre en compte afin de déterminer si un traitement différencié donne lieu à une discrimination entre candidats internes et candidats externes à une compétition<sup>19</sup>; ou encore, afin de déterminer les contours du principe de la confiance légitime<sup>20</sup>.

Ces nombreux renvois jurisprudentiels semblent corroborer la tendance évoquée par la doctrine<sup>21</sup> vers un développement convergent du droit de la fonction publique internationale en matière de principes généraux.

d. Par référence explicite ou implicite (merci de le préciser) à un texte international, p. ex. en ce qui concerne les principes généraux relatifs aux droits de l'homme ?  
Le(s)quel(s) ?

- Lorsqu'il invoque des principes généraux, le TACE peut également se référer de manière explicite à des dispositions d'instruments juridiques internationaux contraignants tels que les traités internationaux. Il s'agit principalement de traités internationaux conclus au sein du CdE, en particulier la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après « CEDH ») mais pas uniquement. Le plus souvent, le Tribunal étaye un principe général de droit ou un principe de droit international tel que reflété dans la CEDH par référence à l'interprétation qui en a été donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « Cour »). La référence à la jurisprudence de la Cour peut être implicite.

Il convient de préciser que s'il se réfère fréquemment aux dispositions de textes internationaux

<sup>12</sup> Voir TACE, [jugement du 5 février 2025](#), recours nos 746/2024 et 748 à 758/2024, A. S. T. et autres c/ SG, § 64.

<sup>13</sup> Voir TACE, [sentence du 27 janvier 2022](#), recours n° 673/2021, C c/ Gouverneur de la Banque de développement du CdE, § 97.

<sup>14</sup> Voir TACE, [sentence du 1er février 2023](#), recours n° 720/2022, E c/ SG, § 62.

<sup>15</sup> Voir TACE, [décision du 8 janvier 2021](#) rendue au sujet de la sentence relative au recours n° 625/2019, Brannan (IV) c/ SG, § 15.

<sup>16</sup> Voir TACE, [sentence du 9 octobre 2018](#), recours nos 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG, § 109.

<sup>17</sup> Voir TACE, [sentence du 12 juin 2023](#), recours n° 723/2022, Zaytseva c/ SG, § 50.

<sup>18</sup> Voir TACE, [jugement du 5 février 2025](#), recours nos 746/2024 et 748 à 758/2024, A. S. T. et autres c/ SG, § 20.

<sup>19</sup> Voir TACE, [sentence du 25 janvier 2024](#), recours n° 738/2023, C. A. c/ SG, § 38.

<sup>20</sup> Voir TACE, [sentence du 12 juin 2023](#), recours n° 723/2022, Zaytseva c/ SG, § 51.

<sup>21</sup> Voir M.B. Akehurst ("[i]nternational administrative tribunals behave as if the internal laws of different organizations formed part of a single system of law [and it is] clear that the internal laws of different organizations bear a remarkable resemblance to each other, and can therefore establish strong precedents for each other"), comme cité par Jason Morgan-Foster, *ibid.*, page 342.

lorsqu'il invoque les principes généraux, pour autant le TACE ne se prononce pas sur la question de leur applicabilité dans l'ordre juridique interne de l'Organisation. L'approche suivie par le Tribunal convie à l'esprit le commentaire du Président du Comité européen des droits sociaux à l'époque, Giuseppe Palmisano, lors du 50e anniversaire du TACE<sup>22</sup> :

«Au sein du système juridique interne autonome d'une organisation internationale (qui est essentiellement constitué de dispositions juridiques, de règles administratives, de statuts du personnel et de contrats de travail), les règles et les principes internationaux de protection des droits fondamentaux, en ce compris ceux qui ont été établis par des traités conclus dans le cadre de l'organisation, ne constituent pas en soi des sources juridiques. Toutefois, ils peuvent être considérés comme tels, et comme ayant une valeur juridique, si et dans la mesure où les sources juridiques de l'ordre interne de l'organisation font explicitement référence à ceux-ci. Ils peuvent aussi être considérés comme des principes généraux de droit, que les juges des tribunaux administratifs internationaux peuvent légitimement et utilement prendre en compte et appliquer pour examiner et statuer sur les affaires dont ils sont saisis ».

- La jurisprudence du Tribunal inclut des références à la **CEDH** et/ou à la jurisprudence de la Cour, notamment, en ce qui concerne les principes généraux suivants :

❖ *Le principe de non-discrimination* :

Dans l'affaire E. T. et autres c/ SG, le Tribunal a conclu qu'un traitement différencié basé sur la nationalité – leur mutation en surnombre dans le cadre d'une mesure de gestion des risques – ne constituait pas un cas de discrimination dès lors qu'il pouvait être considéré objectivement justifié par la poursuite d'un but légitime et qu'il était resté proportionné à ce but, en application de la jurisprudence de la Cour relative à l'article 14 de la CEDH. Voir son [jugement du 22 mars 2024](#) relatif aux recours n<sup>os</sup> 739 à 741/2023, E.T. et autres c/ SG, § 71 :

« Selon la jurisprudence constante du Tribunal, le principe de non-discrimination est l'un des principes généraux du droit qui prévaut dans l'ordre juridique du Conseil de l'Europe, où il est consacré par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. Ce principe protège les individus, placés dans des situations analogues, contre les discriminations et interdit les différences de traitement pour lesquelles il n'existe pas de justification objective et raisonnable (TACE, recours n<sup>o</sup> 719/2022, Gurin c/ Secrétaire Générale, sentence du 31 janvier 2023, paragraphe 59 ; TACE, recours n<sup>o</sup> 557/2014, Hedman c/ Secrétaire Général, sentence du 10 décembre 2015, paragraphe 64). Le Tribunal a précisé à ce propos « qu'il y a violation du principe d'égalité de traitement, lorsque deux catégories de personnes dont les situations factuelles et juridiques ne présentent pas de différence essentielle se voient appliquer un traitement différent et qu'une telle différence de traitement n'est pas objectivement justifiée ». À cet égard, des différences de traitement, justifiées sur la base d'un critère objectif et raisonnable, proportionnées au but poursuivi par la différenciation en question, ne constituent pas une violation du principe d'égalité de traitement (TACE, recours n<sup>o</sup> 661/2020 et 662/2020, Bohner (VII) et Cagnolati c/ Secrétaire Générale, sentence du 27 avril 2021, paragraphe 90). S'agissant plus particulièrement de la condition de nationalité, le Tribunal a estimé que « [e]xclure un agent d'un poste en raison de sa nationalité, sans qu'une nationalité précise soit requise pour le poste et que cela soit indiqué », constituait une violation du Statut du personnel qui interdit toute discrimination (TACE, recours n<sup>o</sup> 590/2018, Korljan

---

<sup>22</sup> Voir « [Convergences et autonomie des tribunaux administratifs internationaux](#) », actes du colloque organisé à l'occasion du 50<sup>e</sup> anniversaire de la création du TACE, 19 et 20 mars 2015, p. 39, <https://rm.coe.int/actes-du-colloque-international-convergences-et-autonomie-des-tribunau/16808b63e6> (consulté le 19 mars 2025).

c/ Secrétaire Général, sentence du 30 janvier 2019, paragraphe 95) ».

La référence à la jurisprudence de la Cour sur le principe de non-discrimination, implicite dans l'affaire E. T. et autres c/ SG précitée, est, en revanche, explicite, dans la [sentence du 4 février 2005](#), recours n° 321/2003, Nyctelius c/ SG, §§ 49 et 50 :

« 49. De son côté, la Cour européenne des Droits de l'Homme, dans l'arrêt Sheffield et Horsham précité (...) a dit que :

*« 75. (...) l'article 14 protège contre la discrimination dans la jouissance des droits et libertés garantis par les autres clauses normatives de la convention. Toute différence de traitement n'emporte toutefois pas automatiquement violation de cet article. Il faut établir que des personnes placées dans des situations analogues ou comparables en la matière jouissent d'un traitement préférentiel et que cette distinction ne trouve aucune justification objective ou raisonnable.*

*Les États contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure les différences entre des situations à d'autres égards analogues justifient de distinctions de traitement juridique ».*

50. Dans son arrêt du 29 avril 2002 dans l'affaire Pretty c. Royaume-Uni (CEDH 2002-III), la Cour réaffirme ce principe en s'exprimant ainsi :

*« 88. Aux fins de l'article 14, une différence de traitement entre des personnes placées dans des situations analogues ou comparables est discriminatoire si elle ne repose pas sur une justification objective et raisonnable, c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'y a pas un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. Par ailleurs, les États contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si, et dans quelle mesure, des différences entre des situations à d'autres égards analogues justifient des distinctions de traitement ». »*

Une approche similaire se retrouve dans la jurisprudence antérieure du Tribunal. Voir à titre d'exemple :

- [sentence du 21 avril 1982](#) concernant le recours n° 76/1981, Pagani c/ SG, §§ 31-33, dans laquelle le Tribunal a estimé que la décision de changer l'affectation de la requérante en raison du fait qu'elle n'était pas de langue maternelle française n'était pas discriminatoire car elle reposait sur des raisons objectives et raisonnables d'ordre organisationnel ;
- [sentence du 20 décembre 1984](#) concernant le recours n° 100/1984, Van Lamoen c/ SG, §§ 59-60, qui a rejeté l'argument du requérant selon lequel sa situation était le résultat d'une différence injustifiée de traitement entre agent permanent et agent temporaire affectés à un même emploi.

❖ *Le principe de la prééminence du droit :*

Dans sa [sentence du 24 avril 1997](#) (recours n° 226/1996, Zimmermann c/ SG, §§ 26-28), le Tribunal, en s'appuyant sur les articles 31 à 33 de la Convention de Vienne du 23 mai 1969 sur le droit des traités ainsi que sur l'arrêt Golder contre Royaume-Uni de la Cour, a invoqué le principe de la prééminence du droit pour se déclarer compétent *ratione personae* par rapport au recours introduit par un candidat à un concours sur titres, alors que le Statut du personnel limitait le droit de recours aux candidats extérieurs « admis à participer aux épreuves d'un concours de recrutement ».

❖ *Le principe de sécurité juridique :*

Dans sa [sentence du 27 janvier 2022](#), concernant le recours n° 674/2021, Mendez Carvalho c/ SG, § 50, le Tribunal a appliqué le principe de sécurité juridique, tel qu'interprété par la Cour,

avant de conclure que le recours était irrecevable pour non-respect des délais applicables :

« Le Tribunal rappelle également, en renvoyant aux principes énoncés par la Cour européenne des droits de l'homme, que le délai de 30 jours prévu par l'article 59, paragraphe 3 b) du Statut du Personnel (ainsi que le délai de 60 jours au sens de l'article 60, paragraphe 3 du Statut du Personnel) vise principalement à préserver la sécurité juridique. Il s'agit de veiller à ce que les affaires qui soulèvent des questions générales de droit ou concernent la réglementation d'une organisation internationale, notamment le Conseil de l'Europe, soient examinées dans un délai raisonnable et d'éviter que les autorités de l'Organisation et/ou d'autres personnes concernées demeurent longtemps dans une situation d'insécurité (voir *mutatis mutandis*, Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), affaire Sabri Güneş c. Turquie [Grande Chambre], Requête no 27396/06, paragraphe 39, 29 juin 2012). Ces délais permettent également à un éventuel requérant d'envisager d'introduire une réclamation et, le cas échéant, d'introduire un recours devant le Tribunal ».

Le principe de sécurité juridique, tel qu'interprété par la Cour, revient fréquemment dans la jurisprudence du Tribunal. Un libellé similaire à celui tiré de l'affaire Mendez Carvalho c/ SG se retrouve dans la [sentence du 21 octobre 2021](#), recours n° 672/2020, Kowalczyk-Kędziora c/ SG, §§ 29-30. Dans la [sentence du 4 juillet 2003](#), recours n° 309/2002, Belyaev c/ SG, § 28, l'interprétation de la Cour de ce principe amène le Tribunal à déclarer que « les exceptions d'irrecevabilité doivent en règle générale être opposées *in limine litis* ».

#### ❖ *Le principe de l'impartialité*

Enfin, il arrive au Tribunal de se référer à la jurisprudence de la Cour pour interpréter un principe général ou une disposition écrite constituant un exemple spécifique d'un principe général. Voir, à titre d'exemple, la [sentence du 12 février 2021](#), recours n° 665/2020, Yuksek (II) c/ SG, §§ 70, 71 et 82, au sujet du principe de l'impartialité (de l'administration) :

« 70. (...) [L]’obligation d’agir avec impartialité incombe non seulement à l’autorité compétente qui prend la décision finale, mais aussi aux organes chargés d’adresser une recommandation à cette autorité. La jurisprudence en question prend en compte l’influence que ces organes peuvent exercer sur la décision finale (TAOIT, jugements 4234, considérant 3, 2667, considérant 5, et 3958, considérant 11), tout en précisant que le degré d’impartialité exigé des membres de ces organes est proportionnel à la fonction qu’ils exercent (TACE, sentence no 346/2005 Carlos BENDITO (III) c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l’Europe, 19 mai 2006).

71. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal considère qu’il appartenait à l’Administration, conformément aux principes d’égalité de traitement et d’impartialité précités, de veiller à ce que la phase de la procédure de sélection qui se déroule devant la Commission des nominations soit correctement organisée, de manière à ce que l’ensemble des membres du jury présentent l’indépendance nécessaire pour écarter tout doute au sujet de leur objectivité (arrêt CG/BEI, UE:F:2014:187, paragraphe 61).

(...)

82. [L]e Tribunal estime que lorsque la question de l'impartialité se pose à l'égard d'une personne qui fait partie d'un organe collégial comme la Commission des nominations, compte tenu de la confidentialité des délibérations de la Commission, il peut s'avérer impossible de déterminer l'influence réelle exercée par une personne dans la prise de décision, ce qui laisse planer un doute réel sur l'impartialité de la Commission (voir *mutatis mutandis*, Cour européenne des droits de l'homme, Morice c. France [GC], paragraphe 89 ; Otegi Mondragon c. Espagne, paragraphe 67 ; Škrlj c. Croatie, paragraphe 46 ; Sigríður Elin Sigfúsdóttir c. Islande, paragraphe 57) ».

- En ce qui concerne la **Charte sociale européenne** et le **Code européen de sécurité sociale**, voir l'examen de ces traités qui a été effectué par le TACE, recours n° 308/2002, Levy c/ SG, [sentence du 28 mars 2003](#), dans une affaire où le requérant contestait la décision de ne pas lui accorder une indemnisation du chômage à la fin de son contrat temporaire. Le TACE nota que notamment les deux instruments précités permettaient aux États parties de n'accepter qu'une partie des obligations décrites dans ceux-ci, quitte à développer progressivement le niveau de sécurité sociale. Il en déduisit qu'il n'était pas possible d'affirmer qu'à la date de sa décision, le CdE était obligé de reconnaître à ces agents le droit à une assurance contre le chômage :

« 46. Le Tribunal s'est également penché sur l'argument du requérant selon lequel les principes généraux du droit social européen imposeraient à l'Organisation une obligation de protéger ses agents temporaires contre le risque de chômage.

47. Le Tribunal confirme que, dans l'accomplissement de sa mission d'organe juridictionnel, il est obligé de prendre également en considération les principes généraux du droit, tels qu'ils s'imposent à l'ordre juridique des organisations internationales (Artzet c/ Secrétaire Général, N° 8/1972, sentence du 10 avril 1973). Parmi les principes généraux du droit social compte le principe selon lequel tout employeur a l'obligation de veiller à ce que le personnel qu'il emploie bénéficie d'une couverture sociale adéquate ; ce principe s'impose à l'ordre juridique du Conseil de l'Europe et s'applique à l'ensemble du personnel de l'Organisation (Farcot et consorts c/ Secrétaire Général, Nos 52-75/1981, sentence du 23 février 1983, par. 66 ; avec référence à la Charte sociale européenne, article 12).

48. Dans le domaine de la protection européenne des droits sociaux, la Charte sociale européenne, entrée en vigueur en février 1965 et ratifiée par 25 Etats membres du Conseil de l'Europe, engage les Etats membres, dans son article 12, à établir ou à maintenir un régime de sécurité sociale; à maintenir ce régime à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification de la Convention internationale du travail n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale et à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut. Ladite Convention concernant la sécurité sociale (norme minimale) de 1952, ratifiée par 40 Etats membres de l'Organisation internationale du Travail, les oblige à appliquer trois au moins des neuf parties concernant des engagements en matière de soins médicaux, d'indemnités de maladie, de prestations de chômage, de prestations de vieillesse, de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de prestations familiales, de prestations de maternité, de prestations d'invalidité et de prestations de survivants.

Le Code européen de sécurité sociale, entré en vigueur en mars 1968 et ratifié par 18 Etats membres du Conseil de l'Europe, fut établi à un niveau plus élevé que la norme minimale de sécurité sociale définie dans la Convention n° 102. En règle générale, les Etats membres doivent appliquer au moins six des neuf parties concernant les différentes prestations.

Enfin, les droits économiques et sociaux (Partie II) de la Charte européenne (révisée), entrée en vigueur en juillet 1999 et ratifiée par 15 Etats membres du Conseil de l'Europe, peuvent également être acceptés d'une manière sélective à condition de respecter un nombre minimal d'acceptations qui est augmenté à un total d'au moins seize articles (ou soixante-trois paragraphes numérotés) et doit comprendre six d'une sélection de neuf articles. L'article 12 qui fait partie de cette sélection stipule un engagement à maintenir le régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale et à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut.

49. Tous les instruments sur le plan européen évoquent d'ailleurs le but du Conseil de l'Europe de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur

progrès économique et social, notamment par la défense et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

50. L'évolution de la protection européenne des droits sociaux est de nature à démontrer que, selon les principes généraux du droit qui s'imposent à l'ordre juridique des organisations internationales, le Conseil de l'Europe, en sa qualité d'employeur, doit veiller à ce que la sécurité sociale de tous ses employés soit assurée de manière adéquate. Aussi, le Conseil de l'Europe est appelé à développer davantage son régime de sécurité sociale. Le Tribunal note que les agents temporaires du Conseil de l'Europe sont protégés contre les principaux risques sociaux à l'exception cependant du risque de chômage. Considérant le nombre limité d'Etats membres du Conseil de l'Europe qui ont ratifié les instruments précités et considérant aussi le système d'acceptation sélective des engagements respectifs, le Tribunal, même s'il concède que l'attribution des prestations de chômage est un aspect important de la couverture sociale, ne saurait conclure qu'il existe, à ce jour, un principe général de droit social européen faisant obligation au Conseil de l'Europe d'assurer tous ses agents contre l'éventualité du chômage. »

- Le Tribunal a également appliqué des principes généraux, en particulier le principe *pacta sunt servanda* et le principe *rebus sic stantibus*, en se référant à la **Convention de Vienne sur le droit des traités** de 1969 et de la Convention de Vienne sur le droit des traités entre États et organisations internationales ou entre organisations internationales de 1986. Voir notamment l'affaire Alberelli (III) et autres c/ SG ([sentence du 20 juin 2019](#), concernant les recours n<sup>os</sup> 595-601/2018, §§ 93 et 104).

Le Tribunal s'est en outre référé à plusieurs reprises à la « règle générale d'interprétation » issue de la Convention de Vienne sur le droit des traités, voir par exemple le § 49 de la [sentence du 29 janvier 1998](#) du TACE, recours n<sup>os</sup> 231-238/1997, Fuchs et autres c/ SG :

« Le Tribunal rappelle que, même s'il s'agit de réglementations internes du Conseil de l'Europe, il y a lieu pour lui de s'inspirer des articles 31 à 33 de la Convention de Vienne du 23 mai 1969 sur le droit des traités qui énoncent pour l'essentiel des règles de droit international communément admises, auxquelles la Cour européenne des Droits de l'Homme a recouru dans sa jurisprudence (voir Cour eur. D.H., arrêt Golder c. Royaume-Uni du 21 février 1975, série A n<sup>o</sup> 18, p. 14, par. 29 ; TACE, n<sup>o</sup> 226/1996 du 24 avril 1997, Zimmermann c/ Secrétaire Général, par. 24).

La « règle générale d'interprétation », telle qu'elle figure à l'article 31, par. 1 de cette Convention, se lit ainsi :

« Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but. » »

e. Autrement ?

Il convient de noter que parfois, le Tribunal fait application d'un principe général sans en mentionner la source. Voir par exemple, la référence qui est faite au principe général de la prééminence du droit dans la [sentence du 12 juillet 2007](#) du TACE concernant les recours n<sup>os</sup> 361-365/2006 et 368/2006, Babocsay et autres c/ SG, mentionné ci-dessous (sous la question n<sup>o</sup> 8, c).

En cas de recours à plusieurs méthodes, merci de numéroter les méthodes mobilisées par ordre de préférence, le cas échéant.

Le TACE ne hiérarchise pas les principes généraux en fonction de leur origine.

4) Votre tribunal peut-il se fonder d'office sur un principe général ?

On observe dans la jurisprudence du Tribunal qu'en application du principe *iuria novit curia*, celui-ci peut se fonder d'office sur un principe général, sans être lié par les arguments des parties. Dans l'affaire Alberelli (III) et autres c/ SG ([sentence du 20 juin 2019](#), recours n<sup>os</sup> 595-601/2018, §§ 93 et 104), par exemple, le Tribunal a eu recours de sa propre initiative aux principes *pacta sunt servanda* et *rebus sic stantibus*, alors que les parties aux litiges avaient invoqué d'autres principes généraux en soutien à leurs arguments.

## II. Rapports avec les autres sources

5) Quelle valeur juridique reconnaît votre tribunal aux principes généraux par rapport aux différents types d'acte dérivé de l'organisation (actes adoptés par des organes de l'organisation, y compris des organes composés d'États - p. ex. Assemblée générale des Nations Unies - ou de représentants des États - p. ex. Comité des Ministres du Conseil de l'Europe - ), par rapport à l'acte constitutif de l'organisation et par rapport aux autres sources du droit international ? Pourquoi ?

Dans la mesure où cette question se rapporte à la hiérarchie des normes applicables dans l'ordre juridique interne à l'Organisation, on constate la tendance du TACE à assurer une interprétation des normes dérivées des actes réglementaires de l'Organisation qui soit compatible avec les principes généraux.

Cela étant, en cas de conflit entre les actes réglementaires de l'Organisation - qu'ils soient adoptés par le Comité des Ministres ou par le Secrétaire Général - et un principe général, il peut s'avérer que le Tribunal fasse prévaloir le principe général, en fonction des circonstances particulières du cas. Ainsi, par exemple :

- dans l'affaire [Artzet \(I\) c/ SG](#) (sentence du 10 avril 1973, recours n<sup>o</sup> 8/1972), la CRCE a examiné la légalité d'un acte adopté par le Comité des Ministres, en l'occurrence la Résolution (69) 38 qui précisait quels agents devaient être considérés comme ayant des charges de famille en distinguant les agents selon leur sexe.

La CRCE a considéré que la décision litigieuse, qui avait refusé à la requérante le bénéfice des allocations pour charges de famille sur le fondement de cette résolution n'était conforme « ni au Statut du Conseil de l'Europe ni aux principes généraux du droit, dont la valeur juridique est supérieure à celle de la Résolution en question » (§ 25 de la sentence) - le principe général dont il était question dans cette affaire étant celui de la non-discrimination fondée sur le sexe et de l'égalité de rémunération entre travailleurs des deux sexes. La Commission a précisé à ce sujet qu'elle « ne saurait admettre qu'une organisation intergouvernementale méconnaisse dans son administration interne les principes consacrés dans son Statut comme étant les buts de l'organisation, et confirmés dans d'autres conventions adoptées au sein de l'organisation pour être appliquées par ses membres » (ibid.).

- Dans sa [sentence du 3 août 1987](#), recours n<sup>os</sup> 133-145/1986, Ausems et autres c/ SG, la CRCE a implicitement affirmé la primauté du principe général de bonne foi sur les dispositions réglementaires en matière de traitements et indemnités que le Comité des Ministres adopte afin de mettre en œuvre les recommandations de l'organe commun des organisations dites « coordonnées ». Il convient de préciser que la Commission n'a pas annulé la résolution du Comité des Ministres concernée, mais bien « les décisions individuelles par lesquelles le Secrétaire Général a appliqué aux agents retraités la décision du Comité des Ministres relative à la prise en compte [d'une déduction spéciale] pour la fixation des rémunérations du personnel du Conseil de l'Europe » :

« 78. Lorsqu'il procède à la mise à jour du Règlement concernant les traitements et indemnités des agents du Conseil de l'Europe sur la base de cette méthode et de ces critères, il incombe au Comité des Ministres comme à toute autre autorité qui exécute une décision prise par elle, de veiller au respect des principes généraux du droit qui s'imposent dans l'ordre juridique des organisations internationales.

79. Comme le principe de la confiance légitime, le principe de la bonne foi, que consacre une jurisprudence internationale bien établie, traduit l'idée d'après laquelle les administrés et leurs représentants sont en droit d'avoir confiance dans le respect, par l'autorité administrative, des engagements assumés par elle (voir C.J.C.E. Affaire 81-72 Commission des Communautés européennes c. Conseil des Communautés européennes, 5 juin 1973, Recueil 73, ECR p. 575).

(...)

86. Dans ces conditions, l'équilibre face aux charges a été rompu au détriment des agents retraités du Conseil de l'Europe dans la mesure où, dans le pays de référence, les agents retraités ne sont pas touchés par la déduction [litigieuse].

(...)

88. Il s'ensuit qu'en incluant [la déduction] dans les chiffres fournis par le Gouvernement néerlandais au titre des « rémunérations nettes des fonctions publiques nationales de référence » (article 5 de l'Annexe II du 159<sup>e</sup> rapport précité), le Comité des Ministres a méconnu le principe de la bonne foi en ce qui concerne les agents retraités du Conseil de l'Europe. »

- Dans l'affaire Cucchetti Rondanini et autres c/ SG ([sentence du 28 avril 2015](#), recours n<sup>os</sup> 548-553/2014), le Tribunal a écarté une disposition réglementaire au profit du principe général d'accès à un tribunal, en affirmant que « toute personne s'estimant victime d'un acte lui faisant grief a le droit de l'attaquer en justice. Il s'agit là d'un principe général en vigueur dans les Etats membres du Conseil de l'Europe et, pour ce qui concerne l'accès à la fonction publique internationale, aussi dans d'autres organisations internationales » (§ 63 de la sentence).

Dans le cas d'espèce, la disposition réglementaire en cause, contenue dans le Statut du personnel, tel qu'il avait été modifié par la Résolution CM/Res(2010)9 du Comité des Ministres du 7 juillet 2010, avait eu pour effet de restreindre le droit des agents de recourir au Tribunal pour contester leur exclusion d'une procédure de recrutement externe. La résolution précitée avait été adoptée suite à une décision antérieure du Tribunal ([sentence du 9 juin 1999](#), [recours n° 250/1999](#), Schmitt c/ SG). Dans cette affaire, le Tribunal avait rejeté une exception d'irrecevabilité dirigée contre le recours introduit par un agent (candidat ayant participé sans succès à une procédure de recrutement extérieur). Dans la mesure où la réglementation faisait apparaître une discrimination entre candidats externes et candidats internes, le Tribunal avait alors fait remarquer que cette discrimination « ne saurait être éliminée en réduisant les droits statutaires des agents » (§ 16 de la sentence).

La situation inverse peut également se présenter, dans le sens que le Tribunal peut décider de donner la primauté à un acte dérivé de l'Organisation, tout en soulignant que la norme introduite par cet acte ne s'accorde pas avec un principe général donné. Par exemple,

- dans sa [sentence du 9 octobre 2018](#), recours n<sup>os</sup> 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG, le Tribunal a eu à se pencher sur l'applicabilité du principe d'égalité de traitement à un cas où la requérante se plaignait d'une baisse de salaire suite à un changement de sa situation contractuelle (passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat temporaire), alors qu'elle prétendait mener les mêmes tâches sous ces deux différents types de contrat.

Le Tribunal a considéré le recours non fondé au motif que « la situation dans laquelle la requérante se trouvait en tant qu'agente temporaire est la conséquence directe de l'application stricte des règles en vigueur » (§ 69 de la sentence), après avoir observé que « la stricte application des règles de l'Organisation dans le cas d'espèce ne peut pas en soi se traduire en un manquement aux principes généraux du droit » (§ 66 de la sentence).

6) Votre tribunal a-t-il déjà accepté d'examiner, au moins par voie d'exception, la légalité d'un acte adopté par un organe composé d'États par rapport à un principe général ? Avec quelle(s) conséquence(s) du point de vue tant juridique (pour l'acte en question) que politique (au sein de l'organisation) ?

Des éléments de réponse à cette question se retrouvent dans la réponse à la question n° 5 ci-dessus, pour autant qu'il y est question d'actes adoptés par le Comité des Ministres.

Quant à l'affaire Cucchetti Rondanini et autres c/ SG qui y est mentionnée, on peut noter que le cadre réglementaire qui avait été critiqué par le Tribunal s'agissant des conditions imposées aux agents de l'Organisation pour pouvoir contester les décisions rejetant leur candidature à une procédure de recrutement externe, a depuis évolué. Le droit applicable à l'époque prévoyait que seuls les agents et candidats extérieurs au CdE admis à participer aux épreuves d'un concours de recrutement pouvaient se prévaloir des voies de recours disponibles (pour autant que celles-ci visaient une irrégularité dans le déroulement des épreuves du concours). Cette restriction au droit de recours n'est plus d'actualité puisque, suite à la réforme administrative entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tout candidat extérieur, qu'il ait été ou non admis à une procédure de recrutement, peut introduire un recours devant le Tribunal (pour autant que la procédure soit dirigée contre des irrégularités lors de la procédure de sélection qui affectent directement le requérant) (voir article 14.10.3 du Statut du personnel du CdE).

7) Serait-il possible de donner au moins un exemple de principe général en matière procédurale, un exemple de principe général sur le fond (p. ex. le principe d'indépendance, le principe reconnaissant les droits acquis/essentiels...) et un exemple de principe général en matière de protection des droits de l'homme, concernant l'emplacement du principe dans la hiérarchie des normes ?

Pour répondre à cette question, il sera fait référence à des décisions du TACE citées ci-dessus.

- **Exemple de principe général en matière procédurale :**

Dans sa [sentence du 1er février 2023](#), recours n° 720/2022, E c/ SG, le Tribunal a déclaré recevable le recours introduit par une personne mise à disposition de l'Organisation, en faisant prévaloir le **principe général du droit d'accès à un tribunal** sur les dispositions réglementaires applicables, à savoir les dispositions du Statut du personnel du CdE et celles du Règlement des mises à disposition au CdE, qui ne reconnaissent pas la qualité pour agir à cette catégorie de personnes.

Le Tribunal a invoqué le même principe dans l'affaire Cucchetti Rondanini et autres c/ SG ([sentence du 28 avril 2015](#), recours n<sup>os</sup> 548-553/2014) pour déclarer recevables les recours des requérantes contre la décision de ne pas retenir leur candidature dans le cadre d'un concours externe, en faisant prévaloir ce principe sur la norme réglementaire qui restreignait leur droit de

recours. On peut considérer que le Tribunal se prononça sur l'emplacement du principe général en question dans la hiérarchie des normes lorsqu'il affirma, au § 63 de la sentence :

« (...) le Tribunal ne peut pas accepter la modification statutaire introduite le 7 juillet 2010 – qui non seulement va à l'encontre de sa jurisprudence mais aussi et surtout d'un principe général du droit – et, par conséquent, en s'estimant lié, retenir l'objection d'irrecevabilité tirée d'une incompatibilité que le Secrétaire Général a qualifiée de *ratione materiae*, basée sur le texte de l'article 59, paragraphes 2 et 8 d), du Statut du Personnel tel qu'ainsi modifié, mais bien au contraire le Tribunal se doit de la rejeter ».

- **Exemple de principe général sur le fond :**

Dans sa [sentence du 3 août 1987](#), recours n<sup>os</sup> 133-145/1986, Ausems et autres c/ SG, la CRCE a implicitement affirmé la primauté du **principe général de bonne foi** sur les dispositions réglementaires adoptées par le Comité des Ministres en matière de traitements et indemnités des agents de l'Organisation.

- **Exemple de principe général en matière de protection des droits de l'homme :**

Les affaires Cucchetti Rondanini et autres c/ SG ([sentence du 28 avril 2015](#), recours n<sup>os</sup> 548-553/2014) et E c/ SG ([sentence du 1er février 2023](#), recours n<sup>o</sup> 720/2022), peuvent également être mentionnées ici, dans la mesure où la jurisprudence de la Cour concernant l'article 6 de la CEDH et **le droit d'accès à un tribunal** a pu inspirer le Tribunal. La référence à l'article 6 de la CEDH est explicite dans la deuxième affaire, voir §§ 49 et 50 de la sentence du 1<sup>er</sup> février 2023 :

« 49. Le Tribunal estime qu'au regard de la réglementation applicable, les personnes mises à disposition n'ont pas, en principe, qualité pour agir devant le Tribunal. En effet, le Règlement des mises à disposition au Conseil de l'Europe énonce clairement le principe selon lequel la réglementation applicable aux agents du Conseil de l'Europe ne s'applique aux fonctionnaires mis à disposition que dans les conditions qu'elle précise. Or, aucune disposition dudit règlement ne rend applicables aux fonctionnaires mis à disposition les articles 59 et 60 du Statut du personnel relatifs au contentieux du Conseil de l'Europe.

50. Cela étant, le Tribunal rappelle que l'article 6, paragraphe 1 de la Convention européenne des droits de l'homme, tel qu'il a été interprété par la Cour européenne des droits de l'homme, garantit à chacun le droit à ce qu'un tribunal connaisse de toute contestation relative à ses droits et obligations de caractère civil (arrêt du 21 février 1975, dans l'affaire Golder c. Royaume-Uni, paragraphe 36). En application de ce principe, le Tribunal estime qu'il lui incombe de vérifier si, en l'espèce, la partie requérante pouvait soumettre ses griefs à un contrôle judiciaire quelconque. »

Quant au **principe d'égalité de traitement**, on relève que le Tribunal a abordé la question de son emplacement dans la hiérarchie des normes dans sa [sentence du 9 octobre 2018](#), recours n<sup>os</sup> 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG, lorsque qu'il a rappelé que « les organisations internationales sont tenues de respecter le principe de l'égalité de traitement et notamment l'obligation de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale ; si leurs règles ne la garantissent pas, des procédures qui en assurent le respect doivent être mises en place » (§ 68 de la sentence). Il a donc invité l'Organisation à « procéder à une réflexion en la matière pour 'définir des règles adaptées', afin d'éviter que d'autres cas d'inégalité de traitement de facto ne surviennent », en soulignant que « l'arrêté n<sup>o</sup> 1232 [régissant les contrats temporaires] constitue une source de droit de niveau inférieur aux principes généraux du droit et au Statut du Personnel qui dans son article 3 vise à garantir une égalité de traitement entre les agents et qui s'applique au personnel temporaire en raison de l'article 2.1 de l'arrêté n<sup>o</sup> 1232 » (§ 69 de la sentence).

Dans l'affaire [Kling \(III\) c/ SG](#), le TACE s'est penché sur la question des limites à la **liberté d'expression** des membres du personnel au regard de leurs devoirs et obligations, notamment le devoir de loyauté. Il conclut que la sanction disciplinaire du blâme n'était pas manifestement disproportionnée ([sentence du 22 décembre 2005](#), recours n° 345/2005, §§ 38-41).

Dans l'affaire [Artzet \(I\) c/ SG](#) précitée en réponse à la question n° 5, la CRCE s'est prononcée de manière explicite sur « la valeur juridique (...) supérieure » du **principe de la non-discrimination fondée sur le sexe** par rapport à une résolution du Comité des Ministres ([sentence du 10 avril 1973](#), recours n° 8/1972, § 25).

8) Quelle(s) fonction(s) attribue votre tribunal aux principes généraux ? Par exemple, ont-ils pour fonction de :

a. combler des lacunes dans le droit écrit ?

La fonction interprétative des principes généraux, en permettant notamment de combler les lacunes du droit écrit, est évidente dans la jurisprudence du TACE.

L'application qui a été faite du principe du droit d'accès à un tribunal dans la [sentence du 1er février 2023](#), recours n° 720/2022, E c/ SG, peut être considérée comme un exemple d'application d'un principe général pour combler une lacune dans le droit. Le Tribunal déduit de la jurisprudence de la Cour sur l'article 6 § 1 CEDH que la partie requérante, fonctionnaire d'un État membre, devait pouvoir obtenir un contrôle judiciaire de la décision de la Secrétaire Générale mettant fin à sa mise à disposition à l'Organisation (§ 54 de la sentence). Constatant l'immunité de juridiction de l'Organisation devant les juridictions nationales, le Tribunal examina si la partie requérante disposait d'une voie alternative raisonnable, plus particulièrement si elle pouvait avoir un accès direct à l'arbitrage, question qu'elle répondit par la négative (§§ 55-57 de la sentence). Et le Tribunal de conclure :

« En l'absence d'autres voies raisonnables de recours aptes à protéger efficacement les droits de la partie requérante, le Tribunal se voit dans l'obligation de combler cette lacune en déclarant recevable le présent recours » (§ 58 de la sentence).

b. faciliter l'interprétation des dispositions écrites, par exemple par l'interprétation des dispositions écrites à la lumière des principes généraux ?

Dans son [jugement du 25 janvier 2024](#), recours n° 737/2023, G. T. c/ SG, le TACE s'est inspiré des « principes généraux du droit, parmi lesquels figurent les droits de la défense » (§ 32) pour interpréter la disposition applicable en matière de résiliation du contrat de travail d'un agent temporaire recruté localement en cas d'incapacité manifeste ou de rendement insuffisant. En l'occurrence, la disposition concernée était l'article 8, aliéna c, de l'Arrêté du Secrétaire Général n° 1234 du 15 décembre 2005, laquelle prévoyait la possibilité pour le Secrétaire Général de mettre fin au contrat « moyennant un préavis d'un mois et après un avertissement écrit ». Le Tribunal s'est appuyé sur la lecture donnée à des dispositions similaires par le TAOIT pour considérer que la communication de la décision de résiliation du contrat ne pouvait faire office dans le même temps, de préavis et d'avertissement écrit :

« Au vu de ce qui précède et eu égard à la jurisprudence pertinente (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), jugement n° 4674, considérant 17 ; TAOIT, jugement n° 3911, considérant 11 et jurisprudence citée ; TAOIT, jugement n° 1484, considérant 8 ; TAOIT, jugement 1082, considérant 18), le Tribunal considère que l'avertissement écrit répond à l'objectif précis d'informer l'agent des conséquences auxquelles il s'expose s'il ne parvient pas à remédier aux difficultés de comportement, de performance ou d'autre nature pouvant justifier que certaines mesures telles que le

licenciement soient prises à son encontre. Dans le cadre de l'alinéa c) de l'article 8 de l'Arrêté n° 1234, l'avertissement écrit devrait ainsi permettre à l'agent en situation d'incapacité manifeste ou de rendement insuffisant de prendre la mesure des reproches qui lui sont adressés et de tenter de pallier ses insuffisances, en sachant que s'il échoue, il encourt le risque de perdre son emploi. Ce cas de figure se distingue des situations prévues aux alinéas a) et b) du même article, où les fautes reprochées à l'agent sont d'une nature ou d'une gravité telle qu'elles ne justifient pas de lui accorder le bénéfice de cette « ultime chance » de pouvoir se corriger » (§ 36 de la sentence).

c. garantir [l'] état de droit (rule of law, Rechtsstaatlichkeit) matériel, notamment, en vertu des principes généraux relatifs aux droits de l'homme, y compris au sein des organisations internationales ?autre(s) ?

Outre les décisions déjà citées faisant état du principe de la prééminence du droit (telle que la [sentence du 24 avril 1997](#) du TACE, recours n° 226/1996, Zimmermann c/ SG), on peut considérer que le TACE a - implicitement - poursuivi l'objectif de garantir l'état de droit, notamment :

- lorsqu'il a appliqué le principe de non-rétroactivité dans la [sentence du 10 décembre 2015](#), recours n° 557/2014, Hedman c/ SG.

Dans cette affaire, la requérante s'était plainte de l'application qui avait été faite à sa situation d'un arrêté du Secrétaire Général qui augmentait sensiblement le taux de sa cotisation au régime de couverture médicale de l'Organisation dont elle bénéficiait en tant que retraitée. Alors que l'arrêté était entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, il avait été adopté par le Secrétaire Général le 29 janvier 2014 et la requérante n'en avait été informée que le 6 février 2014. Le Tribunal estima que « la manière dont l'Organisation [avait] procédé [était] incompatible avec le principe de sécurité juridique, dont l'un des éléments est l'affirmation de la non-rétroactivité d'une norme de droit » (§ 72 de la sentence).

- lorsque, dans l'affaire Yeo c/ SG, afin d'examiner si la décision contestée manquait une base légale comme allégué par la requérante, il s'est inspiré de la jurisprudence de la CEDH. Voir [sentence du 13 décembre 2011](#), recours n° 476/2011, Yeo c/ SG, § 49 :

« Le Tribunal rappelle la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme selon laquelle le terme « prévue par la loi » exige non seulement que la mesure incriminée ait une base en droit interne, mais vise également la qualité de la loi en cause, qui doit être accessible aux justiciables et prévisible dans ses effets (voir *Rotaru c. Roumanie* [GC], no 28341/95, § 52, CEDH 2000-V). Quant à la prévisibilité, on ne peut considérer comme « loi » qu'une norme énoncée avec assez de précision pour permettre au citoyen de régler sa conduite ; en s'entourant au besoin de conseils éclairés, il doit être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences qui peuvent découler d'un acte déterminé. Elles n'ont pas besoin d'être prévisibles avec une certitude absolue : l'expérience révèle qu'une telle certitude est hors d'atteinte. En outre la certitude, bien que hautement souhaitable, s'accompagne parfois d'une rigidité excessive ; or le droit doit savoir s'adapter aux changements de situation. Aussi, beaucoup de lois se servent-elles, par la force des choses, de formules plus ou moins floues, dont l'interprétation et l'application dépendent de la pratique (*Kokkinakis c. Grèce*, 25 mai 1993, paragraphe 40, série A no 260-A). Le même principe est incontestablement valable pour les normes internes du Conseil de l'Europe et il appartient au Tribunal de veiller à son respect. »

- Dans sa [sentence du 12 juillet 2007](#), recours n°s 361-365/2006 et 368/2006, Babocsay et

autres c/ SG, le Tribunal mentionna explicitement le principe de la prééminence du droit. Il y considéra qu'à l'aune « des principes généraux du droit et notamment de celui de la prééminence du droit », le Secrétaire Général avait commis une faute dans l'exercice de ses pouvoirs en matière administrative et budgétaire en décidant de ne pas soumettre au Comité des Ministres la question de l'ajustement rétroactif des salaires et retraites pour les années 2003, 2004 et 2005 (§ 42 de la sentence). Cette décision avait été prise dans un contexte où le Comité de Coordination sur les Rémunérations, dans son rapport concernant l'ajustement des salaires pour 2006, avait invité chaque Organisation coordonnée à tirer les conséquences du fait que l'indice de référence appliquée à ces années n'avait pas pris en compte la réduction légale du temps de travail dans la fonction publique française du fait du passage du temps de travail de 39 à 35 heures, et avait donc été sous-estimé (voir § 39 de la sentence).

### III. Détermination des contours des principes

9) Lorsqu'un principe général est applicable, comment sont déterminés les contours de ce principe ? Y a-t-il eu des cas où la violation du principe général a été constatée ? Pourriez-vous illustrer votre réponse, le cas échéant, à propos des domaines suivants :

Les exemples donnés ci-dessous en réponse à cette question illustrent le fait que la détermination des contours des principes généraux dépend à un haut degré des circonstances particulières de chaque cas.

#### a. Principes en matière de droits de l'homme ;

Dans sa [sentence du 28 février 1992](#), recours n° 167/1991, Parsons (I) c/ SG, la CRCE a estimé que l'Organisation avait enfreint le **principe de non-discrimination** dans une situation où, à égalité de mérites, elle avait préféré à la candidature du requérant celle d'une candidate de sexe féminin, en raison de son sexe.<sup>23</sup>

Dans cette affaire, la Commission rejeta l'argument de la partie défenderesse selon laquelle la décision litigieuse était justifiée au regard « des principes fondamentaux qui se dégagent du droit et de la pratique, nationaux et internationaux (...) visant à remédier aux inégalités de fait entre agents masculins et féminins » (§ 22 de la sentence). Elle considéra que « quoique légitime et justifié soit assurément cet objectif, le respect scrupuleux de la réglementation, ainsi d'ailleurs que du principe qui interdit un traitement différencié entre les agents, qui puisse se traduire en un traitement discriminatoire (art. 3 du Statut des Agents), revêt une trop grande importance pour qu'il soit sacrifié à la mise en vigueur d'une politique du personnel, fut-elle inspirée par le souci de parvenir à une égalité effective entre les agents des deux sexes » (§ 24 de la sentence). Enfin, elle précisa qu'« [e]n vue d'atteindre pareil but, (...) d'autres voies [étaient] à envisager, à savoir la modification du Règlement sur les nominations et une indication précise figurant dans les avis de vacance » (§ 25 de la sentence).

#### b. Droits procéduraux ;

Dans son [jugement du 25 janvier 2024](#), recours n° 737/2023, G. T. c/ SG, le TACE a estimé qu'au regard des « principes généraux du droit, parmi lesquels figurent les **droits de la défense** » (§ 32), il y avait eu une violation du droit du requérant à recevoir un avertissement écrit ainsi que de son droit d'être entendu. Voir § 37 du jugement :

« Quant au droit d'être entendu prévu à l'article 9 de l'Arrêté n° 1234, le Tribunal a eu

<sup>23</sup> Il convient de noter que la situation réglementaire actuelle sur ce point n'est pas comparable, puisque l'article 430.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction prévoit aujourd'hui qu'« [a]u moment de la nomination, préférence est donnée, entre candidat-e-s susceptibles d'être nommé-e-s, au-à la candidat-e du genre sous-représenté dans les grades pertinents au sein de la catégorie dont relève l'emploi vacant ».

l'occasion d'en clarifier la portée aux paragraphes 38 et 39 de sa [sentence du 5 septembre 2006](#) relative au recours n° 353/2005, C.G. c/ SG. Dans cette affaire, le Tribunal a déclaré que le droit d'un agent temporaire d'être entendu en cas de résiliation de son engagement 'doit forcément être tenu pour un droit ayant pour but de permettre la défense de l'agent concerné. S'agissant d'une garantie accordée à l'agent, ce [droit] ne peut pas être interprété comme se limitant au simple questionnement et à l'écoute de réponses que l'agent donne sur-le-champ'. Le Tribunal a par ailleurs indiqué que 'l'exercice des droits de la défense, et en particulier du droit d'être entendu, suppose également que l'Administration prenne dûment en compte les observations (...) présentées par l'intéressé en examinant avec soin et impartialité tous les aspects pertinents du dossier. Le droit d'être entendu doit donc permettre à l'Administration d'instruire le dossier de manière à prendre une décision en pleine connaissance de cause', tout en précisant que 'l'existence d'une violation du droit d'être entendu doit être appréciée en particulier à la lumière des dispositions légales qui régissent le domaine concerné' (TACE, recours n° 651/2020, [sentence du 13 juillet 2021](#), B c/ SG, §§ 88 et 89). »

c. Devoir de sollicitude (duty of care), c'est-à-dire des obligations positives pour l'autorité compétente ;

Le TACE a reconnu une violation du devoir de sollicitude dans sa [sentence du 9 octobre 2018](#), recours n°s 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG.

Dans cette affaire, la requérante avait été employée sur un contrat à durée déterminée qui avait atteint sa durée maximale. Suite à l'expiration de ce contrat, alors que les directives en vigueur prévoyaient une période de carence d'un an entre la fin d'un contrat à durée déterminée et le début d'un contrat temporaire, la requérante avait obtenu un contrat temporaire de quatre mois dans l'intérêt du service, pour pouvoir mener à bien le projet dont elle avait la responsabilité sous son contrat à durée déterminée. La requérante contesta la décision de ne pas renouveler son contrat temporaire à son échéance – décision qui avait été motivée en raison du délai de carence d'un an qui s'appliquait aux agents arrivant en fin de contrat à durée déterminée.

Dans sa sentence, le Tribunal reconnut que la requérante n'avait aucun droit acquis de se voir offrir un nouvel emploi. Il admit également que « des mesures restrictives devraient être adoptées par le Secrétaire Général, suite aux difficultés budgétaires particulièrement graves auxquelles l'Organisation devait faire face et qui auraient, à titre général, pu constituer des motifs valables pour la décision de non-renouvellement d'un contrat ».

Néanmoins, le Tribunal considéra que « compte tenu de son travail de long terme au sein de l'Organisation, la requérante aurait mérité une approche plus respectueuse qui correspondait à sa situation ». Il conclut que « dans les circonstances particulières de la présente affaire, où toutes les conditions pour le renouvellement du contrat temporaire pour la période au moins de deux mois, voire trois mois, ont été réunies (...) et où l'Organisation avait déjà dérogé à la règle de carence, ayant offert à la requérante un contrat temporaire immédiatement suite à la fin de son [contrat à durée déterminée], le refus de lui offrir un nouveau contrat, ce qui aurait été dans l'intérêt du Service, était contraire tant aux intérêts de l'Organisation qu'à ceux de la requérante », et donc, contraire « aux principes généraux du droit, à savoir le principe du devoir de sollicitude » (§ 109 de la sentence).

À l'inverse, le TACE a estimé que le devoir de sollicitude n'incluait pas l'obligation pour l'Organisation de proposer un nouveau contrat à un agent russe, dans une situation où le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée avait été la conséquence du fait qu'il ne remplissait plus la condition requise d'avoir la nationalité d'un État membre de l'Organisation. Voir [jugement du TACE du 22 mars 2024](#), recours n° 742/2023, I. S. c/ SG, § 46 :

« Quant au risque allégué de représailles de la part des autorités russes, le Tribunal note

que le/la requérant/e n'a pas précisé quelles autres mesures de protection il/elle s'attendait éventuellement à recevoir de la part de la Secrétaire Générale en dehors de l'annulation de la décision de ne pas lui proposer un nouveau contrat. Indépendamment du fait qu'il était juridiquement impossible pour l'Organisation de proposer au/à la requérant/e un nouveau contrat de travail (...), le Tribunal ne considère pas que le devoir de diligence de l'Organisation à l'égard de son personnel implique l'obligation de lui proposer un contrat. Par conséquent, l'allégation du/de la requérant/e selon laquelle le refus de lui proposer un tel contrat a entraîné un manquement à son devoir de protection est dénuée de fondement. »

d. Droits acquis/droits essentiels ;

Le TACE a reconnu une violation des droits acquis des requérantes dans l'affaire Cucchetti Rondanini et autres ([sentence du 28 avril 2015](#), recours n<sup>os</sup> 548-553/2014). Sur ce fondement, le Tribunal annula la décision de l'Organisation d'écartier la candidature des requérantes à une procédure de recrutement externe en application d'une disposition réglementaire qui était entrée en vigueur après leur recrutement et qui limitait la durée totale d'emploi sur contrat à durée déterminée à cinq ans, tous postes confondus. Le Tribunal motiva ainsi sa décision :

« [A]yant à l'esprit le principe des droits acquis précité, le Tribunal estime, que cette norme ne pouvait pas valablement s'appliquer au cas des requérantes qui avaient été recrutées deux ans plus tôt, quand l'ancien article 20 du Règlement sur les nominations leur avait donné – vu sa teneur – un espoir légitime qu'elles pourraient continuer leurs carrières professionnelles respectives au sein du Conseil de l'Europe, une option étant leur participation à un nouveau concours de recrutement » (§ 69 de la sentence),

après avoir précisé

« qu'un droit est acquis si son bénéficiaire peut en exiger le respect, nonobstant toute modification de texte. Il y a lieu de considérer comme acquis un droit conféré par une disposition statutaire ou réglementaire et assez important pour avoir déterminé un agent à s'engager au service d'une Organisation. Réduire ce droit sans le consentement de son titulaire, c'est porter atteinte aux conditions d'emploi sur le maintien desquelles les fonctionnaires peuvent compter (TACE, Baron et autres c/ Secrétaire Général, recours No 492-497/2011, No 504-510/2011, No 512/2011, No 515-520/2011 et No 527/2012, sentence du 26 septembre 2012) » (§ 66 de la sentence).

À l'inverse, dans sa [sentence du 20 avril 2021](#), recours n<sup>os</sup> 640/2020-644/2020, 646/2020-648/2020, Parsons (V) et autres c/ SG, et recours n<sup>os</sup> 649/2020, 652/2020-660/2020 et 664/2020, Verneau (II) et autres c/ SG, le TACE reconnut que « le droit de bénéficier d'une pension et le principe d'un ajustement du montant de cette pension sont des droits acquis dont la suppression ou la modification substantielle sont susceptibles de bouleverser l'économie générale du contrat et, par conséquent, de porter atteinte [aux] droits » (§ 184 de la sentence). Toutefois, il considéra que la nouvelle méthode d'ajustement, qui cessait d'aligner l'ajustement des pensions sur l'ajustement des rémunérations des agents actifs en les indexant sur les indices des prix à la consommation, ne violait les droits acquis des agents retraités ni au titre d'une prétendue rupture de la solidarité entre actifs et pensionnés, ni au titre d'une prétendue rupture du parallélisme entre l'évolution des salaires dans les fonctions publiques dites « de référence » et l'évolution des salaires et des pensions dans les organisations coordonnées (§§ 188 -190 de la sentence).

e. Autre principe que vous souhaitez signaler ?

Il peut être intéressant de retenir la position exprimée par le TACE dans une affaire récente au sujet du **principe général qui impose à l'Administration de motiver ses actes**, en particulier par rapport à la possibilité d'articuler cette motivation au cours des différents stades de la procédure administrative (voir [jugement du 25 novembre 2024](#) du TACE, recours n<sup>o</sup> 743/2024,

B. S. c/ Gouverneur de la Banque de développement du CdE). En s'appuyant sur la jurisprudence du TAOIT ainsi que sur celle des tribunaux de l'Union européenne, le TACE a précisé à ce sujet ce qui suit :

« [L]e Tribunal rappelle que la jurisprudence pertinente pose le principe selon lequel 'la motivation d'un acte doit, en principe, être communiquée à l'agent en même temps que la décision lui faisant grief' (TACE, recours n° 606/2019, Céline Cosset c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, [sentence du 30 octobre 2019](#), paragraphe 73). Elle admet également, en fonction des circonstances concrètes entourant ladite décision, qu'il peut être suffisant de fournir un début de motivation dans la décision initiale à condition qu'une motivation adéquate soit fournie au stade du rejet de la réclamation contre cette décision ([arrêt du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne du 11 juillet 2013](#), Tzirani c/ Commission, F-46/11, point 159, et jurisprudence citée). La jurisprudence pertinente précise que l'existence d'un début de motivation fait l'objet d'une appréciation circonstanciée par le juge ([arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 11 juin 2020](#), Commission c/ Di Bernardo, C-114/19 P, point 55). Dans les cas où une réclamation administrative a été introduite, le juge vérifie si les éléments d'explication fournis au requérant dans le cadre de cette contestation lui ont permis d'exercer ses droits, notamment son droit de recours devant le tribunal compétent (TAOIT, [jugement n° 2112 du 30 janvier 2002](#), Nasrawin, paragraphe 5) et de défendre ses intérêts en connaissance de cause (TAOIT, [jugement n° 1317 du 31 janvier 1994](#), Amira, paragraphes 24 et 28, et jurisprudence citée) » (§ 56 du jugement).

---

## Réponse du TACE au questionnaire sur la thématique des principes généraux : ANNEXE

### Les principes substantiels

- Le principe de non-discrimination / égalité de traitement :
  - o CRCE, [sentence du 10 avril 1973](#), recours n° 8/1972, Artzet (I) c/ SG, § 25 ;
  - o CRCE, [sentence du 21 avril 1982](#), recours n° 76/1981, Pagani c/ SG, §§ 31 à 33 ;
  - o CRCE, [sentence du 20 décembre 1984](#), recours n° 100/1984, Van Lamoen c/ SG, §§ 59 et 60 ;
  - o CRCE, [sentence du 28 février 1992](#), recours n° 167/1991, Parsons (I) c/ SG, §§ 22, 24 et 25 ;
  - o CRCE, [sentence du 25 mars 1994](#), recours n° 172/1993, Feriozzi-Kleijssen c/ SG, § 31 ;
  - o TACE, [sentence du 4 février 2005](#), recours n° 321/2003, Nyctelius c/ SG, §§ 49 et 50 ;
  - o TACE, [sentence du 9 octobre 2018](#), recours n°s 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG, §§ 66, 68 et 69 ;
  - o TACE, [sentence du 4 avril 2023](#), recours n°s 722/2022, 731 à 733/2022, Orekhova et autres c/ SG, § 66 ;
  - o TACE, [sentence du 25 janvier 2024](#), recours n° 738/2023, C. A. c/ SG, § 38 ;
  - o TACE, [jugement du 22 mars 2024](#), recours n°s 739 à 741/2023, E. T. et autres c/ SG, § 71 ;
  - o TACE, [jugement du 22 mars 2024](#), recours n° 742/2023, I. S. c/ SG, § 43 ;
- Les principes généraux du droit tels qu'ils s'imposent dans l'ordre juridique des organisations internationales que l'autorité investie du pouvoir de nomination doit respecter dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en matière de recrutement :
  - o CRCE, [sentence du 14 février 1986](#), recours n°s 115 à 117/1985, Peukert, Müller-Rappard et Bartsch c/ SG, § 99 ;
  - o TACE, [sentence du 24 avril 1997](#), recours n° 226/1996, Zimmermann c/ SG, § 37 ;
  - o TACE, [sentence du 9 juin 1999](#), recours n° 250/1999, Schmitt c/ SG, § 25 ;
  - o TACE, [sentence du 31 mars 2009](#), recours n° 408/2008, Pace Abu-Ghosh, § 46 ;
- Les principes applicables en matière de protection sociale : TACE, [sentence du 28 mars 2003](#), recours n° 308/2002, Levy c/ SG, §§ 46, 47 et 50 ;
- Le principe de proportionnalité en matière de sanctions disciplinaires : TACE, [sentence du 20 juin 2019](#), recours n° 594/2018, Bauer c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, § 63 ;
- Le principe des droits acquis :
  - o TACE, [sentence du 26 septembre 2012](#), recours n°s 492 à 497/2011, 504 à 508/2011, 510/2011, 512/2011, 515 à 520/2011, 527/2012 (Baron et autres c/ SG), § 53 ;
  - o TACE, [sentence du 28 avril 2015](#), recours n°s 548 à 553/2014, Cucchetti Rondanini et autres c/ SG, §§ 66 et 69 ;
  - o TACE, [sentence du 20 avril 2021](#), recours n°s 640/2020 à 644/2020, 646/2020 à 648/2020, Parsons (V) et autres c/ SG, et recours n°s 649/2020, 652/2020 à 660/2020 et 664/2020, Verneau (II) et autres c/ SG, §§ 184 et 188 à 190 ;

- Le principe selon lequel il appartient à chaque fonctionnaire de s'informer sur la législation fiscale applicable dans le pays de sa résidence, sans pouvoir transférer cette responsabilité à son employeur : TACE, [jugement du 5 février 2025](#), recours n<sup>os</sup> 746/2024 et 748 à 758/2024, A. S. T. et autres c/ SG, § 64 ;
- Le principe selon lequel une décision administrative « doit être appréciée en tenant compte de l'ensemble des faits qui existaient et qui étaient connus de l'Administration au moment pertinent » : TACE, [sentence du 1<sup>er</sup> février 2023](#), recours n<sup>o</sup> 720/2022, E c/ SG, § 62 ;
- Le principe de la prééminence du droit :
  - o TACE, [sentence du 24 avril 1997](#), recours n<sup>o</sup> 226/1996, Zimmermann c/ SG, §§ 26 à 28 ;
  - o TACE, [sentence du 12 juillet 2007](#), recours n<sup>os</sup> 361 à 365/2006 et 368/2006, Babocsay et autres c/ SG, § 42 ;
- Le principe de sécurité juridique :
  - o TACE, [sentence du 4 juillet 2003](#), recours n<sup>o</sup> 309/2002, Belyaev c/ SG, § 28 ;
  - o TACE, [sentence du 13 décembre 2011](#), recours n<sup>o</sup> 476/2011, Yeo c/ SG, § 49 ;
  - o TACE, [sentence du 21 octobre 2021](#), recours n<sup>o</sup> 672/2020, Kowalczyk-Kędziora c/ SG, §§ 29 et 30 ;
  - o TACE, [sentence du 27 janvier 2022](#), recours n<sup>o</sup> 674/2021, Mendez Carvalho c/ SG, § 50 ;
- Le principe d'impartialité :
  - o CRCE, [sentence du 25 mars 1994](#), recours n<sup>o</sup> 172/1993, Feriozzi-Kleijssen c/ SG, § 31 ;
  - o TACE, [sentence du 12 février 2021](#), recours n<sup>o</sup> 665/2020, Yuksek (II) c/ SG, §§ 69, 70, 71 et 82 ;
- Le principe de la bonne foi :
  - o CRCE, [sentence du 3 août 1987](#), recours n<sup>os</sup> 133 à 145/1986, Ausems et autres c/ SG, §§ 78, 79, 86 et 88 ;
  - o TACE, [sentence du 29 janvier 1998](#), recours n<sup>os</sup> 231 à 238/1997, Fuchs et autres c/ SG, § 49 ;
  - o TACE, [sentence du 20 juin 2019](#), recours n<sup>os</sup> 595 à 601/2018, Alberelli (III) et autres c/ SG, § 93 ;
- Le principe de confiance légitime :
  - o TACE, [sentence du 9 octobre 2018](#), recours n<sup>os</sup> 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG, § 109 ;
  - o TACE, [sentence du 12 juin 2023](#), recours n<sup>o</sup> 723/2022, Zaytseva c/ SG, §§ 50 et 51 ;
- Le principe *pacta sunt servanda* : TACE, [sentence du 20 juin 2019](#), recours n<sup>os</sup> 595 à 601/2018, Alberelli (III) et autres c/ SG, § 93 ;
- Le principe *rebus sic stantibus* : TACE, [sentence du 20 juin 2019](#), recours n<sup>os</sup> 595 à 601/2018, Alberelli (III) et autres c/ SG, § 104 ;
- Le principe relatif à la liberté d'expression : TACE, [sentence du 22 décembre 2005](#), recours n<sup>o</sup> 345/2005, Kling (III) c/ SG, §§ 38 à 41 ;

- Le principe de non-rétroactivité : TACE, [sentence du 10 décembre 2015](#), recours n° 557/2014, Hedman c/ SG, § 72 ;
- Le principe du devoir de sollicitude :
  - o TACE, [sentence du 9 octobre 2018](#), recours n°s 587/2018 et 588/2018, Jannick Devaux (II) et (III) c/ SG, § 109 ;
  - o TACE, [jugement du 22 mars 2024](#), recours n° 742/2023, I. S. c/ SG, § 46 ;

## Les principes processuels

- Le principe du droit d'accès à un tribunal :
  - o TACE, [sentence du 9 juin 1999](#), recours n° 250/1999, Danielle SCHMITT c/ SG, § 16 ;
  - o TACE, [sentence du 28 avril 2015](#), recours n°s 548 à 553/2014, Cucchetti Rondanini et autres c/ SG, § 63 ;
  - o TACE, [sentence du 1<sup>er</sup> février 2023](#), recours n° 720/2022, E c/ SG, §§ 49, 50 et 58 ;
- Le principe de l'obligation de motivation des décisions administratives :
  - o TACE, [sentence du 28 mars 2003](#), recours n° 294/2002, Marchenkov c/ SG, § 37 ;
  - o TACE, [jugement du 25 novembre 2024](#), recours n° 743/2024, B. S. c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, § 56 ;
- Le principe visant les conditions dans lesquelles un vice de procédure peut conduire à une décision d'annulation du Tribunal : TACE, [sentence du 27 janvier 2022](#), recours n° 673/2021, C c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, § 97 ;
- Le principe selon lequel l'impartialité personnelle d'un juge doit être présumée jusqu'à preuve du contraire : TACE, [décision du 8 janvier 2021](#), recours n° 625/2019, Brannan (IV) c/ SG, § 15 ;
- Le principe selon lequel l'engagement de la responsabilité non contractuelle de l'Organisation requiert la satisfaction de trois conditions cumulatives : TACE, [jugement du 5 février 2025](#), recours n°s 746/2024 et 748 à 758/2024, A. S. T. et autres c/ SG, § 20 ;
- Le principe du droit d'être entendu : TACE, [jugement du 25 janvier 2024](#), recours n° 737/2023, G. T. c/ SG, §§ 32, 36 et 37.