

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DU CONSEIL DE L'EUROPE

Rapport d'activité 2024



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

AVANT-PROPOS



PAUL LEMMENS

Président du Tribunal administratif
depuis le 1^{er} avril 2024



NINA VAJIĆ

Présidente du Tribunal administratif
Jusqu'au 31 mars 2024

Le Tribunal administratif a été créé pour assurer la protection juridique des agents et fonctionnaires du Conseil de l'Europe contre des actes et omissions prétendument illégaux ou irréguliers.

Ainsi, il contribue à garantir que l'Organisation, comme ses États membres, soit régie par la prééminence du droit (l'« État de droit », ou en anglais : « the rule of law »). Par l'exercice indépendant et impartial de sa fonction juridictionnelle, le Tribunal veille à ce que les principes de légalité et de sécurité juridique soient effectivement respectés dans la gestion des ressources humaines de l'Organisation, apportant ainsi une contribution concrète à la promotion de l'État de droit au sein même du Conseil de l'Europe.

Le Tribunal essaie de continuer à veiller au respect du droit et des droits, tout en étant conscient du fait qu'un équilibre entre droits et obligations est à la base de tout statut d'agents publics.

Au cours de l'année 2024, le Tribunal a rendu sept jugements au fond, relatifs à neuf recours, ainsi que six ordonnances relatives à autant de demandes de sursis à exécution. Les affaires traitées concernaient notamment des décisions de fin d'emploi (trois jugements), des décisions impactant la progression de carrière d'agents (trois jugements), et une décision de mutation d'agents prise dans un contexte de gestion des risques faisant suite à la cessation de la qualité de membre de l'Organisation de la Fédération de Russie. Malgré le nombre relativement limité de jugements et ordonnances, le Tribunal a pu établir et consolider bon nombre de principes qui s'appliqueront dans d'autres situations

également (voir section VI du rapport). Au-delà de ces chiffres, l'année 2024 a confirmé la capacité du Tribunal à garantir la continuité de ses activités juridictionnelles, avec un délai moyen de traitement des recours d'un peu plus de six mois. Le Tribunal a également poursuivi ses efforts de modernisation, en affinant ses règles et procédures pour améliorer l'accessibilité des justiciables (voir section II du rapport).

Au 1^{er} avril 2024, la composition du Tribunal a été renouvelée. La désignation des membres entamant un nouveau mandat à partir du 1^{er} avril 2024 est encadrée par le nouveau Statut du Tribunal, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Désormais, conformément au paragraphe 3.5 du Statut, les mandats des juges sont fixés à quatre ans, renouvelables une fois.

Enfin, en perspective de son 60^e anniversaire, le Tribunal a pris l'initiative d'organiser, en octobre 2025, une conférence ouverte à toutes et à tous sur le thème du droit à un procès équitable devant les tribunaux administratifs internationaux. Cet événement sera l'occasion d'un dialogue constructif avec les agents de l'Organisation et l'ensemble des parties concernées autour d'un droit fondamental essentiel à la préservation de l'État de droit.

Nous vous invitons à découvrir ce rapport, reflet d'une année de transition et de progression constante.

PAUL LEMMENS

NINA VAJIĆ

Édition anglaise :

Activity report 2024

La reproduction d'extraits (jusqu'à 500 mots) est autorisée, sauf à des fins commerciales, à condition que l'intégrité du texte soit préservée, que l'extrait ne soit pas utilisé hors contexte, qu'il ne fournisse pas d'informations incomplètes ou qu'il n'induisse pas le lecteur en erreur quant à la nature, la portée ou le contenu du texte. Le texte source doit toujours être cité comme suit : «© Conseil de l'Europe, année de publication».

Toute autre demande concernant la reproduction/ traduction de tout ou partie du document doit être adressée au Greffe du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe.
E-mail: tribunal.administratif@coe.int

Conception de la couverture et mise en page :
Luna Lazzarini Graphic Design

Photos : © David Betzinger

Conseil de l'Europe, septembre 2025
Imprimé dans les ateliers du Conseil de l'Europe

Clause de non-responsabilité

Ce rapport a été préparé sous la responsabilité du Greffe. Il ne reflète pas nécessairement la position officielle du Tribunal administratif ni celle de l'un de ses membres.

Note

Le présent rapport, en utilisant le genre masculin, au singulier ou au pluriel, se réfère sans distinction à une femme ou à un homme ou, suivant le contexte, à des femmes ou à des hommes.



TABLE DES MATIÈRES

01	INTRODUCTION	4
02	PROCÉDURES DE RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS	6
03	COMPOSITION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF	8
04	ACTIVITÉS JUDICIAIRES	12
	Chiffres clés : une année en revue	13
	Sessions du Tribunal	14
	Jugements	15
	Ordonnances statuant sur des demandes de sursis	18
05	RÉCLAMATIONS ADMINISTRATIVES	19
	Au Conseil de l'Europe	20
	À la Banque de développement du Conseil de l'Europe	21
	Au sein des organisations affiliées	21
06	APERÇU DE LA JURISPRUDENCE	22
	Recevabilité du recours	23
	Résiliation de contrat temporaire	26
	Conversion d'un contrat à durée déterminée en contrat sans date de fin	28
	Mutation en surnombre	30
	Pratique administrative	32
	Obligation de motiver un acte administratif	36
	L'urgence particulière dans le cadre d'une demande de sursis à exécution	38
	Le préjudice grave et irréparable dans le cadre d'une demande de sursis à exécution	40
07	STATISTIQUES	42
	Recours introduits	43
	Affaires clôturées	43
	Jugements rendus	44
	Ordonnances rendues sur des demandes de sursis	44

01

INTRODUCTION



De gauche à droite : Dmytro Tretyakov (Greffier suppléant), Christina Olsen (Greffière), Lenia Samuel (Juge), Paul Lemmens (Président) et Thomas Laker (Juge)

Le présent rapport est le 13^e rapport annuel illustrant les activités du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (ci-après « Tribunal »). Il couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

En sus des informations concernant les activités judiciaires du Tribunal même, ce rapport offre un aperçu statistique, pour cette période, des réclamations administratives introduites au Conseil de l'Europe et à la Banque de développement du Conseil de l'Europe, ainsi que des réclamations et procédures de conciliation au sein des organisations internationales ayant reconnu la juridiction du Tribunal, à savoir la Commission centrale pour la navigation du Rhin (CCNR), la Conférence de La Haye de droit international privé (HCCH) et l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires (OTIF) (ci-après « organisations affiliées au Tribunal »)¹. Pour rappel, les réclamations administratives constituent une voie de recours interne que les agents doivent en règle générale épuiser avant de pouvoir saisir le Tribunal d'un litige.

¹ — Voir section 05 du rapport.

PROCÉDURES DE RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS

Une description détaillée des procédures de résolution des différends applicables aux contentieux relevant du Conseil de l'Europe, de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, ainsi que des trois organisations intergouvernementales affiliées au Tribunal, figure dans le rapport d'activité du Tribunal pour l'année 2023.

Cette présentation, fondée sur les dispositions issues de la réforme administrative entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, illustre notamment les voies de recours administratives à épuiser avant toute saisine du Tribunal, les principales étapes de la procédure juridictionnelle applicable devant celui-ci, ainsi que les règles relatives aux demandes de sursis à exécution d'une décision administrative.

En août 2024, le Tribunal a adopté des amendements à son Règlement dans le but d'améliorer l'accessibilité, la lisibilité et l'intégrité des formulaires utilisés pour introduire un recours ou déposer une demande de rectification, d'interprétation, de révision ou d'exécution d'un jugement. Les amendements ont consisté essentiellement à remplacer les formulaires qui étaient auparavant au format PDF statique à remplir à la main, par des versions PDF dynamiques et pouvant être remplis en ligne. Cette évolution permettra de réduire les erreurs liées à l'écriture manuscrite et de faciliter la saisie des informations. Les nouveaux formulaires (formulaire de recours et formulaire de demande de rectification, d'interprétation, de révision et d'exécution) sont accessibles depuis le site internet du Tribunal.



↳ Rapport d'activité du Tribunal pour l'année 2023



↳ Amendements à son Règlement



↳ Formulaire de recours



↳ Formulaire de demande de rectification, d'interprétation, de révision et d'exécution

03

COMPOSITION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF



De gauche à droite : Thomas Laker (Juge), Nina Vajjić (Présidente en fonction jusqu'au 31 mars 2024), Lenia Samuel (Juge)

Composition du Tribunal jusqu'au 31 mars 2024

Conformément à l'article 2, alinéa 2, de l'ancien Statut du Tribunal en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022, le mandat des juges en fonction au 1er janvier 2024 s'est achevé le 31 mars 2024. Jusqu'à cette date, le Tribunal était composé comme suit :

PRÉSIDENTE

Nina Vajjić
Croatie

PRÉSIDENT SUPPLÉANT

András Baka
Hongrie

JUGES

Lenia Samuel
Chypre

Thomas Laker
Allemagne

JUGES SUPPLÉANTS

Françoise Tulkens
Belgique

Christos Vassilopoulos
Grèce

NOUVELLES DÉSIGNATIONS

Conformément à l'article 3.2. du nouveau Statut du Tribunal entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023, les nouveaux Président et Président suppléant du Tribunal ont été désignés par décision de la Cour européenne des droits de l'homme en date du 11 décembre 2023. Les juges titulaires et suppléants ont été désignés par décisions du Comité des Ministres lors de la 1488^e et de la 1493^e réunion des Délégués des Ministres, tenues respectivement le 7 février et le 20 mars 2024.

CM/Del/Dec(2024)1493/11.2



CM/Del/Dec(2024)1488/11.2



Un·e Greffier·ère et un·e Greffier·ère suppléant·e, qui sont des agent·e·s du Conseil de l'Europe, sont nommés par le·la Secrétaire Général·e après consultation du·de la Président·e du Tribunal.

ARTICLE 4.3 DU STATUT DU TRIBUNAL

Au cours de l'année 2024, le Tribunal a bénéficié du soutien d'une greffière (Christina Olsen) et d'un greffier suppléant (Dmytro Tretyakov). Il convient de souligner que le greffier est engagé à plein temps et qu'il consacre l'intégralité de ses capacités professionnelles au fonctionnement du Tribunal. En revanche, les responsabilités du greffier suppléant sont assumées par un membre du personnel qui, parallèlement à ce rôle, remplit d'autres fonctions au sein de l'Organisation, notamment au sein du greffe de la Cour européenne des droits de l'homme.

Le personnel du greffe a inclus également deux assistantes administratives, Flore Chaboisseau et Jackie Lubelli, et un assistant en renfort temporaire, Iago Martin Menduiña. En 2024, l'activité du greffe a été enrichie par la contribution de trois stagiaires, Morgane Touzeau, Vincent Mathiot et Célia Dusser, qui ont été intégrés à l'équipe dans le cadre du programme de stage officiel du Conseil de l'Europe, et celle d'une visiteuse d'étude, Gaïa Spadola.



De gauche à droite : Lenia Samuel (Juge), Paul Lemmens (Président) et Thomas Laker (Juge)

Composition du Tribunal à compter du 1^{er} avril 2024

Le mandat des juges ainsi désignés prendra fin le 31 mars 2028, conformément à l'article 3.5 du nouveau Statut du Tribunal.

PRÉSIDENT

Paul Lemmens
Belgique

PRÉSIDENT SUPPLÉANT

Linos-Alexandre Sicilianos
Grèce

JUGES

Lenia Samuel
Chypre

Thomas Laker
Allemagne

JUGES SUPPLÉANTS

Veronika Rita Guba
Hongrie

Yves Gounin
France

ACTIVITÉS JUDICIAIRES

04

CHIFFRES CLÉS : UNE ANNÉE EN REVUE

Les voies de recours internes au stade précontentieux

33 Réclamations administratives
au Conseil de l'Europe

1 Réclamation administrative à la Banque de
développement du Conseil de l'Europe

Le contentieux devant le Tribunal

4 Sessions

5 Audiences

24 Recours enregistrés

7 Jugements rendus

9 Affaires clôturées

6 Ordonnances statuant sur une
demande de sursis à exécution



SESSIONS DU TRIBUNAL

Au cours de l'année 2024, le Tribunal s'est réuni à Strasbourg en session ordinaire à quatre reprises, consacrant au total huit jours à ces réunions.

En 2024, le Tribunal a tenu cinq audiences publiques, portant sur dix-huit recours. Il a rendu trois jugements, portant sur trois recours, sans tenir d'audience. Le Tribunal a également tenu des réunions informelles en vidéoconférence pour échanger autour de questions administratives relatives aux activités du Tribunal.

JUGEMENTS

En 2024, le Tribunal a rendu sept jugements portant sur neuf recours.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de résilier un contrat temporaire en raison d'une inaptitude manifeste dans l'accomplissement du service à la suite d'allégations de harcèlement pour des faits que le requérant aurait commis dans l'exercice de ses fonctions.

Issue du recours – Annulation de la décision contestée.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de nommer un agent au grade A1 plutôt que A2 à l'issue d'une procédure de recrutement interne, au motif que l'agent ne remplissait pas la condition d'une expérience professionnelle d'au moins six ans dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A.

Issue du recours – Recours non fondé.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de muter en surnombre, sur des emplois de grade A1/A2/A3, des agents de grade A4 de nationalité française et russe, dans le cadre d'un exercice de gestion des risques consécutif à la cessation de la qualité de membre de la Fédération de Russie au sein de l'Organisation.

Issue du recours – Recours non fondés.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision refusant le renouvellement du contrat à durée déterminée d'un/une agent/e, ou sa conversion en un contrat sans date de fin, en raison de la perte de la nationalité d'un État membre du Conseil de l'Europe, consécutive à la cessation de la qualité de membre de la Fédération de Russie au sein de l'Organisation.

Issue du recours – Recours non fondé.

JUDGMENTS

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de nommer une agente au grade A1 plutôt qu'au grade A2 intervenue à l'issue d'une procédure de recrutement interne, au motif que l'agente ne remplissait pas la condition d'une expérience professionnelle d'au moins six ans dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A.

Issue du recours – Recours non fondé.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision refusant de promouvoir une agente au grade A3, au motif que l'agente ne remplissait pas la condition des six années de travail requises au grade A2 pour être éligible à une telle promotion.

Issue du recours – Recours recevable mais non fondé.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de mettre fin à l'engagement d'un agent à l'échéance de son dernier contrat à durée déterminée eu égard au niveau de performance et à ses compétences dans le cadre des besoins de la Banque.

Issue du recours – Recours recevable mais non fondé.

La liste complète des jugements rendus par le Tribunal depuis sa première décision du 20 août 1968² est disponible sur le site internet du Tribunal.



² — Sentence du 20 août 1968, rendue par la Commission de recours du Conseil de l'Europe dans l'affaire Terrain c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (recours n° 1/1967).



↳ Liste complète des jugements



De gauche à droite : Christina Olsen (Greffière), Lenia Samuel (Juge), Paul Lemmens (Président) et Thomas Laker (Juge)

ORDONNANCES STATUANT SUR DES DEMANDES DE SURSIS

En 2024, six ordonnances statuant sur des demandes de sursis ont été rendues.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de ne pas renouveler un engagement à durée déterminée pour cause d'une période probatoire jugée non concluante.

Issue de la demande – Demande rejetée.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de mettre fin à l'engagement de l'agent, prise de manière anticipée, avant la fin de la période probatoire, au motif d'une performance jugée insatisfaisante.

Issue de la demande – Demande rejetée.

ORDONNANCES STATUANT SUR DES DEMANDES DE SURSIS

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision visant la non-reconduction d'un contrat à durée déterminée.

Issue de la demande – Demande rejetée.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de ne pas renouveler un engagement à durée déterminée pour cause d'une période probatoire jugée non concluante.

Issue de la demande – Demande rejetée.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de mettre fin à l'engagement de l'agente, ainsi que de l'entrée en fonction de l'agente qui l'aurait remplacée au sein du Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme.

Issue de la demande – Demande rejetée.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de ne pas renouveler un engagement à durée déterminée pour cause d'une période probatoire jugée non concluante.

Issue de la demande – Demande rejetée.

Un tableau répertoriant toutes les ordonnances rendues depuis 2009 sur les requêtes tendant à l'octroi d'un sursis à exécution est disponible sur le site internet du Tribunal.



[Tableau des ordonnances](#)

05

Afin de fournir un cadre aussi complet que possible du contentieux, les rapports d'activité du Tribunal incluent également des données concernant les réclamations administratives introduites au Conseil de l'Europe, à la Banque de développement et au sein des organisations affiliées.

Ces données sont fournies par le Service du conseil juridique et du contentieux, de la Direction du conseil juridique et du droit international public en ce qui concerne le Conseil de l'Europe, par la Direction des affaires juridiques en ce qui concerne la Banque de développement, et en ce qui concerne les organisations affiliées, par leur service juridique respectif.

AU CONSEIL DE L'EUROPE

Le Service du conseil juridique et du contentieux de la Direction du conseil juridique et du droit international public est chargé de répondre, au nom du Secrétaire Général, aux réclamations administratives introduites en vertu de l'article 14.4 du Statut du personnel.

En 2024, 33 réclamations ont été introduites. L'une d'entre elles a été partiellement accueillie et les 32 autres réclamations ont été intégralement rejetées. Les demandes formulées dans ces réclamations sont les suivantes :

- ↘ Demande d'annulation de la décision de ne pas présélectionner une candidature dans une procédure de recrutement externe (21 février 2024) ;
- ↘ Demande d'annulation de la décision de résilier le contrat d'un agent au cours de sa période probatoire (12 mars 2024) ;
- ↘ Dix-sept demandes de pensionnés visant au remboursement des sommes exigées par les autorités fiscales françaises au titre des contributions sociales auxquelles la pension versée par le Conseil de l'Europe est assujettie (18 mars - 23 avril 2024) ;
- ↘ Deux demandes d'annulation de décisions de ne pas inviter des candidats à la phase suivante d'une procédure de recrutement externe du fait de résultats insuffisants aux épreuves écrites (9 avril et 1er juillet 2024) ;
- ↘ Demande d'annulation de la décision de ne pas prolonger la durée de validité de la liste de réserve établie à l'issue d'une procédure de recrutement externe (6 mai 2024) ;

↘ Deux demandes d'annulation de décisions de mettre fin à l'engagement d'agents à l'issue de leurs périodes probatoires (6 mai et 20 décembre 2024) ;

↘ Demande d'annulation d'une décision d'affectation temporaire (16 mai 2024) ;

↘ Demande d'annulation de la décision de ne pas inscrire un candidat sur la liste de présélection établie à l'issue des épreuves écrites dans le cadre d'une procédure de recrutement externe (19 juin 2024) ;

↘ Demande d'annulation de la décision de ne pas recruter un candidat placé sur une liste de présélection dans le cadre d'une procédure de recrutement externe à la suite d'entretiens (19 juin 2024) ;

↘ Demande d'annulation du rapport d'évaluation concluant à une performance insatisfaisante de l'agent (2 juillet 2024) ;

↘ Demande d'annulation de la décision de placer un agent en congé sans traitement du fait de sa candidature à une fonction élective de nature politique (17 juillet 2024) ;

↘ Demande d'annulation de la décision de ne pas donner suite à une plainte pour harcèlement et de la décision de ne pas communiquer le rapport d'investigation (19 juillet 2024) ;

↘ Deux demandes d'annulation de décisions de ne pas retenir la candidature d'un agent à l'issue de concours internes (16 août et 17 décembre 2024) ;

↘ Demande d'annulation de la décision de ne pas donner suite à une plainte pour harcèlement et de la décision de ne pas communiquer le rapport d'investigation dans une version non expurgée (20 septembre 2024).



À LA BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CONSEIL DE L'EUROPE

En 2024, une réclamation administrative a été introduite : le réclamant demandait le versement de l'indemnité d'installation dans le cadre de sa mission de longue durée (23 décembre 2024).

PROTECTION DES DONNÉES

En 2024, aucune réclamation n'a été introduite auprès du Commissaire à la protection des données de la Banque.

AU SEIN DES ORGANISATIONS AFFILIÉES

En 2024, aucune réclamation administrative n'a été introduite en ce qui concerne les organisations affiliées (CCNR, HCCH et OTIF).

APERÇU DE LA JURISPRUDENCE³

06

RECEVABILITÉ DU RECOURS

Un acte administratif ne constitue une décision susceptible de faire courir les délais pour la contester que s'il produit des conséquences juridiques directes sur la situation individuelle et actuelle de l'agent.

L'affaire I. S. V. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (jugement du 14 août 2024 concernant le recours n° 744/2024) a amené le Tribunal à clarifier les conditions dans lesquelles un acte administratif est susceptible de constituer une décision administrative faisant courir les délais pour la contester.

En l'espèce, la requérante avait contesté la décision de ne pas la promouvoir au grade A3, au motif que ses années de service antérieures à une interruption de contrat n'étaient pas prises en compte dans le calcul de son ancienneté⁴. Une série d'échanges avec la Direction des ressources humaines (DRH) s'était déroulée à ce sujet en 2022. En juillet 2023, une demande officielle de promotion avait été introduite par le chef de l'Entité administrative principale (Main Administrative Entity - MAE) à laquelle la requérante était rattachée. L'Administration y avait répondu le 14 septembre 2023, par un refus. C'est cette dernière décision que la requérante avait attaquée par son recours.

Dans son analyse de la recevabilité du recours, le Tribunal a examiné si les courriels échangés en septembre et octobre 2022 entre la requérante et la DRH, pouvaient constituer une décision administrative définitive, comme soutenu par l'Administration. Ces courriels avaient informé la requérante que son emploi au Conseil de l'Europe de novembre 2013 à juin 2015 ne pouvait pas être pris en compte pour déterminer son éligibilité à une promotion au grade A3 et que, par conséquent, elle ne pourrait pas bénéficier d'une promotion au grade A3 avant le 1er janvier 2025. La position de l'Administration impliquait que le délai de réclamation aurait commencé à courir dès octobre 2022, rendant le recours de janvier 2024 tardif.



↳ Jugement du
14 août 2024

³ — Le présent aperçu des affaires relevant de la jurisprudence de 2024 a été préparé par le greffe, il ne lie pas le Tribunal.

⁴ — Une analyse de l'appréciation du Tribunal sur le fond de cette affaire est fournie plus bas, page 32, « Pratique administrative ».

Or, le Tribunal a rejeté cette interprétation, en soulignant plusieurs éléments déterminants. Il a tout d'abord relevé que les courriels de 2022 avaient été envoyés par une assistante administrative de la DRH qui n'était pas investie d'un pouvoir administratif formel pour prendre une décision sur une demande de promotion, compétence qui relève exclusivement de la directrice des Ressources humaines (§ 47 du jugement). Il a noté ensuite qu'au moment des échanges de 2022, aucune procédure formelle de promotion n'avait été engagée, puisque la requérante n'était pas habilitée à initier elle-même cette démarche. En effet, la promotion ne peut être proposée que par le chef de la MAE dont relève l'agent (§ 47 du jugement).

Le Tribunal a ensuite fait observer que les courriels de 2022 n'avaient pas eu d'effet juridique immédiat sur la situation de la requérante : ils se bornaient à indiquer qu'une promotion pourrait intervenir à partir de 2025, sous réserve de remplir certaines conditions. Il s'agissait donc d'un avis indicatif, exprimant une hypothèse future conditionnelle, sans valeur décisionnelle :

« (...) le courriel en question n'a pas eu de conséquences juridiques directes sur la situation actuelle de la requérante et n'a pas été de nature à lui faire grief, puisqu'il s'agissait d'une situation future hypothétique dans laquelle, à partir du 1^{er} janvier 2025, la requérante pouvait éventuellement être promue. Dans ces conditions, on ne saurait attendre de la requérante qu'elle se plaigne in abstracto de la pratique suivie par l'Administration dans l'application des dispositions pertinentes »

§ 48 DU JUGEMENT



Le Tribunal conclut que la seule décision administrative susceptible de recours était intervenue le 14 septembre 2023, lorsqu'en réponse à la proposition formelle de promotion faite par le chef de MAE le 7 juillet 2023, la directrice des Ressources humaines avait explicitement refusé de promouvoir la requérante (§ 49 du jugement). C'est cette décision, prise dans le cadre d'une procédure régulière par une autorité compétente, qui eut des effets juridiques directs et individuels, et qui donc faisait grief.

En conséquence, le Tribunal a écarté l'exception d'irrecevabilité et a déclaré le recours recevable dans son intégralité. Le recours a néanmoins été rejeté sur le fond⁵.

On retiendra de cette affaire que le Tribunal a adopté une approche protectrice des droits du personnel, en retenant que dans un tel cas, le délai de recours ne peut courir qu'à partir du moment où l'Administration agit dans le cadre d'une procédure formelle (ici, la réponse du 14 septembre 2023 à la proposition de promotion du chef de MAE), et produit une décision qui affecte concrètement la situation juridique de l'agent concerné.

5 — IBID

RÉSILIATION DE CONTRAT TEMPORAIRE

Le préavis de fin de contrat temporaire pour inaptitude manifeste ne saurait tenir lieu d'avertissement écrit.

Le jugement rendu le 25 janvier 2024 dans l'affaire G. T. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (recours n° 737/2023) apporte des clarifications importantes quant aux exigences liées au droit à l'information et au droit d'être entendu en cas de résiliation d'un contrat temporaire pour inaptitude manifeste.

Dans cette affaire, le Tribunal a été amené à interpréter les dispositions pertinentes de l'Arrêté n° 1234 du Secrétaire Général du 15 décembre 2005, modifié le 30 décembre 2022, définissant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel recruté localement dans les lieux d'affectation du Conseil de l'Europe hors de France. En particulier, l'article 8 c) prévoit la possibilité de résilier un contrat temporaire pour inaptitude manifeste ou rendement insuffisant « moyennant un préavis d'un mois et après un avertissement écrit », tandis que l'article 9 impose que l'agent concerné soit préalablement entendu par son supérieur hiérarchique.

En l'espèce, à la suite du signalement de faits de harcèlement, la victime ayant toutefois refusé de déposer une plainte formelle, le requérant a été convoqué à un entretien avec sa supérieure hiérarchique afin de répondre à des questions sur ces faits. Un mois plus tard, il a reçu la notification de la fin de son contrat.

L'Organisation considérait que le préavis relatif à la fin anticipée du contrat tenait également lieu d'avertissement écrit. Le requérant soutenait au contraire qu'en l'absence d'un tel avertissement préalable, il avait été privé de la possibilité de défendre utilement ses intérêts.

Pour trancher le litige, le Tribunal a rappelé qu'un avertissement écrit poursuit un objectif spécifique : informer l'agent des conséquences auxquelles il s'expose s'il ne parvient pas à corriger ses insuffisances, notamment en matière de comportement ou de performance, et que des mesures telles que le licenciement pourraient en résulter (§ 36 du jugement). Il a précisé, en s'appuyant sur sa propre jurisprudence ainsi que sur celle des tribunaux administratifs internationaux, que

« l'avertissement écrit doit permettre à l'agent, en situation d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant, de prendre la mesure des reproches qui lui sont adressés et de tenter d'y remédier, en sachant que, s'il échoue, il risque de perdre son emploi »

§ 36 DU JUGEMENT



S'agissant du droit d'être entendu, le Tribunal a souligné qu'il implique non seulement que l'agent puisse faire valoir ses arguments, mais aussi que l'Administration puisse instruire le dossier de manière complète, en tenant compte des observations formulées par l'agent (§ 37 du jugement).

En l'absence de notification préalable de l'intention de résilier le contrat, le Tribunal a estimé que l'Organisation n'avait pas satisfait à l'exigence d'un avertissement écrit en se contentant d'adresser un préavis. Par ailleurs, il a jugé que le droit d'être entendu du requérant avait été méconnu, dès lors que ce dernier, lors de son audition, n'avait pas été informé de la portée des faits reprochés et du risque qu'ils faisaient peser sur la poursuite de son emploi.

Le Tribunal a, en conséquence, annulé la décision contestée en tant qu'elle était entachée d'un vice de forme.



Jugement du
25 Janvier 2024

CONVERSION D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE EN CONTRAT SANS DATE DE FIN

Le refus de conversion d'un contrat à durée déterminée en un contrat sans date de fin d'un agent ne possédant plus la nationalité d'un État membre est la conséquence de l'application légitime d'une condition objective de recrutement.

Dans l'affaire I. S. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (jugement du 22 mars 2024, recours n° 742/2023), le Tribunal était appelé à se prononcer sur la légalité du refus, par l'Organisation, de renouveler ou de convertir en un contrat sans date de fin le contrat à durée déterminée d'un/ une agent/e ayant perdu la nationalité d'un État membre suite à la cessation de l'adhésion de la Fédération de Russie au Conseil de l'Europe en mars 2022. En l'espèce, le/la requérant/e, de nationalité russe, avait été employé/e par l'Organisation depuis 2014 sous des contrats à durée déterminée successifs. Le dernier contrat du/de la requérant/e avait été conclu pour la période allant du 1er janvier 2022 au 31 août 2023.

Pour régler ce litige, le Tribunal a réaffirmé la position qu'il avait adoptée dans un jugement antérieur (Orekhova et autres c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, jugement du 4 avril 2023, recours nos 722/2022, 731/2022, 732/2022 et 733/2022). Il a rappelé que le critère de recrutement relatif à la nationalité d'un État membre ne s'applique pas uniquement à l'engagement initial d'un agent, mais s'étend également à tout renouvellement ou conversion en contrat sans date de fin. Dès lors que le/la requérant/e ne satisfaisait plus à cette condition, il était juridiquement impossible pour l'Organisation de lui proposer un nouveau contrat (§ 31 du jugement). Le Tribunal a également réitéré la

position qu'il avait exprimée dans l'affaire Orekhova et autres, selon laquelle l'application de ce critère ne saurait être considérée comme discriminatoire, le/la requérant/e n'étant pas dans une situation comparable à celle des agents de nationalité russe titulaires de contrats à durée déterminée, ou des agents d'autres nationalités titulaires de contrats à durée déterminée (§ 43 du jugement).

Enfin, le Tribunal a rejeté le grief tiré du manquement de l'Organisation au devoir de protection face au risque allégué de représailles de la part des autorités russes. Il a relevé que le/la requérant/e n'avait pas précisé quelles autres mesures de protection il/elle attendait de la part de l'Organisation, hormis l'annulation de la décision de ne pas lui proposer un nouveau contrat.

Le Tribunal a ainsi affirmé que, indépendamment du fait qu'il était juridiquement impossible pour l'Organisation de proposer au/à la requérant/e un nouveau contrat de travail, le devoir de diligence de l'Organisation envers son personnel n'impliquait pas l'obligation de lui proposer un contrat (§ 46 du jugement). Le Tribunal a donc rejeté le recours en tant que non fondé.



↳ Jugement du
22 mars 2024



↳ Jugement du
4 avril 2024



MUTATION EN SURNOMBRE

La mutation en surnombre d'agents sur le fondement de leur nationalité dans un contexte de gestion des risques au sein de l'Organisation, relève du pouvoir discrétionnaire de l'Administration. Elle est toutefois soumise notamment aux garanties de procédure et au principe d'égalité de traitement.

Le litige à l'origine du jugement du 22 mars 2024 relatif à l'affaire E. T. et autres c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (recours nos 739/2023, 740/2023 et 741/2023) concerne la mutation en surnombre de trois agents permanents du Conseil de l'Europe, de grade A4, décidée dans le cadre d'une démarche de gestion des risques mise en place à la suite de l'exclusion de la Fédération de Russie de l'Organisation. Les requérants, qui avaient la double nationalité russe et française, avaient été affectés à des emplois de grade inférieur (A3), tout en conservant leur grade et leur rémunération.

Estimant que ces mutations avaient été fondées sur leur seule nationalité russe et qu'elles portaient atteinte aux principes de non-discrimination, d'égalité de traitement et de bonne administration, les intéressés ont introduit un recours devant le Tribunal administratif.

Dans son analyse, le Tribunal a confirmé que l'article 590.1 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif à l'évolution de carrière, concernant la mutation en surnombre, pouvait constituer une base juridique valable aux décisions prises. Le Tribunal a précisé à cet égard que l'article 590.1, qui pose une exception à l'exigence d'équivalence des emplois / grades en cas de mutation sans concours, ne doit pas être interprété de manière restrictive et ne se limite pas aux situations dans lesquelles un poste a été supprimé ou un agent est de retour d'un congé sans traitement. Le Tribunal a rappelé que la mutation en surnombre est une modalité d'exercice du pouvoir discrétionnaire reconnu à l'Administration, dès lors qu'aucun emploi équivalent au grade de l'agent n'est disponible (§§ 65 et 66 du jugement). À ce titre, il a considéré que la Secrétaire Générale a agi dans un cadre prévisible et conforme aux textes en vigueur, en respectant notamment la



↳ Jugement du
22 mars 2024

procédure d'information préalable des intéressés et en maintenant leur grade et leur rémunération.

S'agissant de l'argument fondé sur une discrimination en raison de la nationalité, le Tribunal a reconnu que la nationalité russe des requérants avait joué un rôle central dans les décisions litigieuses. Toutefois, il a estimé que cette différence de traitement avait poursuivi un but légitime, à savoir la protection du bon fonctionnement de l'Organisation et de sa réputation, dans un contexte institutionnel exceptionnel. Le Tribunal a admis que les préoccupations exprimées par plusieurs États membres à l'égard de la présence d'agents russes à des postes sensibles avaient justifié que ces derniers soient visés en priorité par les premières mesures de gestion des risques. Dès lors que la différence de traitement des requérants était restée proportionnée au but poursuivi, le Tribunal conclut que les mesures contestées n'avaient pas entraîné une violation du principe d'égalité de traitement (§§ 70 à 78 du jugement).

Quant aux conditions dans lesquelles l'exercice d'évaluation des risques avait été mené, le Tribunal a souligné que cette démarche relevait entièrement du pouvoir discrétionnaire de la Secrétaire Générale, qui pouvait définir les risques à écarter et les critères d'appréciation de leur gravité et choisir les mesures les plus appropriées pour y remédier. Il a, dans le même temps, précisé que ce pouvoir n'était pas exempt de contrôle, dans la mesure où le Tribunal pouvait vérifier que les décisions prises n'étaient pas entachées d'arbitraire et qu'elles respectaient les garanties du droit de la fonction publique

internationale. En l'espèce, les critères utilisés pour qualifier les anciens emplois des requérants de sensibles et pour évaluer les risques liés à leur maintien dans ces emplois ont été jugés pertinents et objectifs. Même si l'Administration aurait pu mieux communiquer sur les modalités concrètes de cette évaluation, de l'avis du Tribunal, cela ne suffisait pas à remettre en cause la légalité des décisions (§§ 79 à 83 du jugement).

Le Tribunal a également rejeté les arguments des requérants tirés d'un prétendu défaut de motivation des décisions, ou d'une violation du devoir de sollicitude de la part de l'Organisation, en notant que l'un des requérants avait été reclassé dans un emploi de son grade après l'introduction de son recours, et que l'Administration restait tenue, pour les deux autres, de mettre fin à la situation de surnombre dès qu'un emploi adéquat deviendrait disponible.

Le Tribunal a donc rejeté les recours en tant que non fondés. Ce jugement illustre l'équilibre recherché entre les impératifs de gestion d'une organisation internationale en temps de crise et le respect des droits des agents. Il confirme que même lorsque des décisions sont prises dans un contexte géopolitique tendu, le principe de légalité, les garanties procédurales, le principe de proportionnalité et le principe d'égalité de traitement demeurent des garde-fous essentiels face à l'exercice du pouvoir discrétionnaire administratif.

PRATIQUE ADMINISTRATIVE

L'Administration n'a pas dépassé les limites de son pouvoir discrétionnaire en développant la pratique administrative selon laquelle, à l'occasion du passage d'un agent à un emploi dans une autre catégorie, seules les années d'expérience en tant qu'agents permanents de grades B5 et B6 valent en tant qu'années d'expérience dans l'exercice de tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A.



↳ Jugement du
25 janvier 2024



↳ Jugement du
22 mars 2024

Dans les deux affaires C. A. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (jugement du 25 janvier 2024, recours n° 738/2023) et Z. G. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (jugement du 22 mars 2024, recours n° 745/2024), les requérant·es – agents permanents de la catégorie B – avaient participé avec succès à des concours internes visant des emplois relevant de la catégorie A (grade A1/A2/A3). Ils ont été nommés au grade A1, alors qu'ils revendiquaient une nomination au grade A2 sur la base de leur expérience professionnelle acquise au sein du Conseil de l'Europe ou à l'extérieur de l'Organisation.

Dans les deux cas, la décision contestée avait été prise sur le fondement de l'article 340.4 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur la classification des emplois, qui renvoie, mutatis mutandis, à l'article 440.2 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du même jour relatif au personnel sur l'entrée en fonction, ainsi que sur la base d'une pratique administrative constante. Selon cette pratique, aux fins d'une nomination au grade A2, seules les années d'expérience acquises en tant qu'agent permanent aux grades B5 et B6 sont prises en compte pour satisfaire à l'exigence réglementaire de six années d'expérience professionnelle dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A. Au regard de cette pratique, les requérants dans ces affaires n'avaient pas totalisé le nombre minimum d'années d'expérience professionnelle requises pour être éligibles à une nomination au grade A2.

Ils avaient dès lors été nommés au grade A1. Le Tribunal administratif a confirmé, dans les deux jugements, la validité juridique de cette pratique administrative, au regard des textes applicables et des principes généraux du droit des organisations internationales. Il a affirmé dans ce sens :

«[En interprétant] les dispositions pertinentes, à savoir l'article 340.4 de l'Arrêté relatif au personnel sur la classification des emplois et l'article 440.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction applicable mutatis mutandis (...), de sorte que seules les tâches exercées par les agents aux grades B5 et B6 sont considérées comme analogues aux tâches exercées dans la catégorie A, aux fins du calcul des six années requises pour permettre une nomination au grade A2. (...) l'Administration s'est contentée d'interpréter ces dispositions de manière particulière dans le cadre du champ d'application du pouvoir discrétionnaire qui lui revient »

§ 32 DU JUGEMENT DU 25 JANVIER 2024; VOIR DANS LE MÊME SENS LE § 31 DU JUGEMENT DU 22 MARS 2024



Le Tribunal est parvenu à cette conclusion en observant d'une part, que l'article 440.2 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction n'exclut pas une interprétation administrative précisant les fonctions considérées comme analogues aux tâches exercées dans la catégorie A, et, d'autre part, que le grade occupé offre un critère objectif et raisonnable pour apprécier le niveau de responsabilités des agents, notamment en raison de l'obligation de l'Administration de confier aux agents des fonctions correspondant à leur grade (voir §§ 34 à 37 du jugement du 25 janvier 2024 et § 32 du jugement du 22 mars 2024). Le Tribunal a également estimé que la pratique administrative en cause ne fait pas de discrimination entre les candidats internes et externes qui participent à un concours pour le pourvoi d'un emploi de grade A, dès lors que les deux groupes ne se trouvent pas

dans des situations comparables. Il a rappelé dans ce sens que l'expérience acquise par les requérants en dehors de l'Organisation ou sous le statut de contrat temporaire avait déjà été valorisée au moment de leur recrutement (§§ 38 à 40 du jugement du 25 janvier 2024 et § 33 du jugement du 22 mars 2024).

Ces deux jugements réaffirment que le grade occupé par un agent constitue un critère valide et pertinent pour apprécier son expérience professionnelle dans le cadre d'un passage à un emploi d'une autre catégorie. La pratique de l'Organisation de limiter cette reconnaissance aux grades B5 et B6, aux fins de la nomination au grade A2 en cas de passage à un emploi de grade A, est donc juridiquement fondée, sous réserve d'être appliquée de manière constante et transparente.

PRATIQUE ADMINISTRATIVE

Une pratique administrative ne peut ajouter une condition non prévue par le texte – la continuité de service n'est pas une exigence implicite pour l'avancement au grade A3.



➤ Jugement du
14 août 2024

Dans l'affaire I. S. V. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (jugement du 14 août 2024 concernant le recours n° 744/2024), la requérante, agente au grade A2, contestait le refus de sa promotion au grade A3. Bien que la requérante eût totalisé six années de service à ce grade, comme l'exige la réglementation, ces années n'avaient pas été considérées comme suffisantes par l'Administration, au motif qu'elles n'avaient pas été ininterrompues – une condition que celle-ci considérait comme implicitement requise. La requérante avait en effet été employée en CDD de 2013 à 2015, puis réengagée en 2017, après une interruption contractuelle due à des contraintes budgétaires.

Le point central du litige portait sur l'interprétation de l'article 540.1 de l'Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur l'évolution de carrière, lequel prévoit que les agents « peuvent être promus au grade A3 après six années de service au grade A2, sur proposition du de la chef de leur entité administrative principale, au directeur ou à la directrice des Ressources humaines et sous réserve que leur performance et leur conduite aient été satisfaisantes pendant les trois années successives qui précèdent immédiatement cette proposition ».

Le Tribunal s'est appuyé sur plusieurs considérations pour conclure que la pratique consistant à exclure les périodes de service antérieures à une interruption d'emploi, aux fins du calcul de l'ancienneté requise, ne pouvait légalement fonder une décision défavorable à un agent. Le texte ne mentionne pas la continuité en ce qui concerne la période d'emploi, alors que le législateur avait expressément précisé une exigence

de continuité en ce qui concerne la condition d'une performance satisfaisante. Il en a déduit que cette différence de formulation traduisait un choix législatif délibéré, qu'une pratique administrative ne saurait contourner :

« Le fait que la disposition applicable ne précise pas le caractère continu de la période de service de six ans semble être un choix délibéré du législateur. (...) La pratique administrative en question, au lieu de clarifier la norme à laquelle elle se rapporte, s'en écarte en instaurant une condition supplémentaire qui n'est pas prévue par les dispositions applicables »

§§ 57 ET 59 DU JUGEMENT

Le Tribunal a ainsi écarté l'un des deux fondements de la décision contestée, mais a néanmoins rejeté le recours sur le fond, dès lors que la requérante ne remplissait pas la seconde condition réglementaire : avoir obtenu trois années consécutives d'évaluation satisfaisante, ce qui n'était pas le cas, en raison d'un congé sans solde ayant interrompu la chaîne d'évaluation de la performance.

Ce jugement apporte une clarification jurisprudentielle importante : en l'absence d'une mention expresse dans le texte réglementaire, la notion de « six années de service » au grade A2, aux fins de la promotion au grade A3, ne suppose pas une continuité ininterrompue dans le grade A2.



OBLIGATION DE MOTIVER UN ACTE ADMINISTRATIF

Pour motiver une décision administrative, il peut, dans certaines circonstances, suffire de fournir un début de motivation dans la décision initiale, à condition qu'une motivation adéquate soit apportée ultérieurement, au moment du rejet de la réclamation administrative dirigée contre cette décision.

de développement du Conseil de l'Europe (recours n° 743/2024), le Tribunal a précisé l'étendue de l'obligation pesant sur l'Administration de motiver les actes administratifs susceptibles de faire grief à ses agents.

En l'espèce, le requérant contestait la décision de mettre fin à son engagement à l'échéance de son contrat à durée déterminée, invoquant notamment un prétendu défaut de motivation. En l'occurrence, la décision en question, prise par la directrice des Ressources humaines, s'était limitée à l'informer que, compte tenu de son niveau de performance et de ses compétences au regard des besoins de la Banque, aucune demande de conversion de son contrat en contrat à durée indéterminée (CDI) n'avait été formulée. Les besoins invoqués n'étaient cependant pas précisés, pas plus que les raisons de l'inadéquation entre le profil du requérant et lesdits besoins. Après avoir rappelé qu'en principe,

« la motivation d'un acte doit (...) être communiquée à l'agent en même temps que la décision lui faisant grief »,

le Tribunal a souligné que ce principe peut être nuancé, conformément à la jurisprudence applicable, par la possibilité de compléter une motivation sommaire contenue dans la décision initiale par une motivation plus détaillée au stade du rejet de la réclamation. Dans ce cadre, il appartient au Tribunal d'apprécier si, d'une part, les éléments contenus dans la décision initiale suffisent à constituer un début de motivation, et si, d'autre part, les éléments explicatifs fournis ultérieurement dans la décision de rejet de la réclamation administrative ont permis au requérant d'exercer ses droits, notamment son droit de recours devant le Tribunal, et de défendre ses intérêts en connaissance de cause (§ 56 du jugement).



Jugement du
25 novembre 2024

En appliquant ces principes au cas d'espèce, le Tribunal a relevé que le requérant avait été en mesure, sur la base des éléments initiaux, d'introduire une réclamation administrative contestant l'inadéquation qui lui était reprochée entre son profil, en termes de compétences et de performance, et les besoins de la Banque. Ces besoins, bien que non précisés dans la décision initiale, ont ensuite été suffisamment détaillés dans la décision de rejet de la réclamation administrative, prise par le Gouverneur de la Banque. Cette décision indiquait qu'à plus long terme, la Banque recherchait un profil plus autonome, doté de compétences avérées en matière de gestion et de reporting. S'agissant des compétences du requérant, la décision de rejet précisait également que la performance du requérant, bien que satisfaisante, n'avait pas atteint le niveau supérieur attendu pour l'octroi d'un CDI (§ 57 du jugement).

À l'issue de cet examen, le Tribunal a conclu que « la décision litigieuse, telle que complétée par celle de rejet de la réclamation administrative du requérant », énonçait de manière adéquate, quoique synthétique, les raisons ayant conduit à la fin de l'engagement du requérant. Elle avait ainsi fourni une indication suffisante pour permettre au requérant de faire valoir ses droits, et au Tribunal d'exercer son contrôle juridictionnel (§ 58 du jugement).

Le Tribunal a donc rejeté le moyen du requérant tiré d'un prétendu défaut de motivation de la décision contestée, le jugeant non fondé. Après avoir également écarté les autres moyens invoqués, il a déclaré le recours dans son ensemble non fondé.

Ce jugement est important dans la mesure où il précise que l'objet du recours devant le Tribunal, dans l'hypothèse où la réclamation administrative contre la décision initiale a été rejetée, est constitué par la décision initiale, telle que complétée par la décision sur la réclamation administrative.

L'URGENCE PARTICULIÈRE DANS LE CADRE D'UNE DEMANDE DE SURSIS À EXÉCUTION

Pour qu'un sursis à exécution soit accordé, la condition de l'urgence particulière s'ajoute à celle du préjudice grave et irréparable. Pour satisfaire à cette condition, le demandeur doit démontrer qu'il a agi avec diligence et que l'urgence invoquée ne résulte pas de son propre comportement.

Les ordonnances rendues en 2024 sur les demandes de sursis à exécution ont contribué à clarifier la portée des nouveautés réglementaires introduites par la réforme administrative de 2023.

Le Statut du personnel, entré en vigueur le 1er janvier 2023, a introduit une nouvelle condition pour l'octroi d'un sursis à exécution, à savoir l'existence d'une urgence particulière. Cette condition s'ajoute à celle du préjudice grave et irréparable que l'exécution immédiate de la décision serait susceptible de causer à l'agent concerné (voir article 14.8 des Statuts du personnel du Conseil de l'Europe et de la Banque de développement). Le caractère cumulatif de ces deux conditions a été expressément confirmé par l'ordonnance du 10 septembre 2024 en cause L. D. (II) c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe (§ 28).

S'agissant de la condition de l'urgence particulière, l'ordonnance du 14 mai 2024 en cause B. S. c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe a précisé que, bien que les textes applicables ne prévoient pas de délai spécifique pour introduire une demande de sursis, celle-ci doit néanmoins être présentée « à la première occasion possible, en tenant compte des circonstances particulières de [l']affaire ». Rappelant la jurisprudence pertinente, le Président du Tribunal a souligné que :



Ordonnance du 10 septembre 2024



Ordonnance du 14 mai 2024



Ordonnance du 22 mai 2024

« il incombe au requérant de démontrer que sa situation revêt une urgence particulière et d'avoir réagi en temps opportun. La condition de l'urgence particulière ne sera pas satisfaite si l'urgence a été créée ou causée par le requérant »

§ 23 DE L'ORDONNANCE

Dans l'affaire en question, l'agent avait introduit une demande de sursis visant à suspendre la décision de non-renouvellement de son contrat la veille de son expiration, soit le 29 avril 2024, alors qu'il avait été notifié de cette décision dès le 8 septembre 2023. Entretemps, il avait introduit une réclamation administrative le 9 octobre 2023, suivie d'un recours devant le Tribunal le 8 janvier 2024. L'agent concerné avait justifié ce délai en faisant valoir que ce n'est qu'à la réception de la convocation à l'audience, le 24 avril 2024, qu'il avait acquis la certitude qu'aucune décision sur le fond de son recours ne serait rendue par le Tribunal avant l'échéance de son contrat.

Le Président du Tribunal a jugé cet argument non convaincant. Considérant que l'urgence résultait du comportement de l'agent lui-même, il a conclu que la condition de l'urgence particulière n'était pas remplie.

Dans l'ordonnance du 22 mai 2024 en cause L. D. (I) c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, le Président du Tribunal a estimé que la condition de l'urgence était remplie dans une situation où l'agente concernée avait introduit sa demande de sursis une semaine après avoir été notifiée de la fin de son engagement, bien que son contrat ait déjà expiré au moment du dépôt de la demande. Dans cette affaire, la décision avait produit ses effets le jour même de sa notification, ce qui a conduit le Président à considérer que l'agente avait agi avec la diligence requise (§ 35).

LE PRÉJUDICE GRAVE ET IRRÉPARABLE DANS LE CADRE D'UNE DEMANDE DE SURSIS À EXÉCUTION



La fin de l'engagement d'un agent survenue avant que l'Organisation n'ait instruit sa plainte formelle pour harcèlement ne suffit pas à établir le caractère grave et irréparable du préjudice justifiant l'octroi d'un sursis à exécution.



C. V. c/ Secrétaire
Général du Conseil
de l'Europe

Dans une ordonnance rendue le 30 décembre 2024 dans l'affaire C. V. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (demande de sursis à exécution n° 5/2024), le Président du Tribunal s'est prononcé pour la première fois sur l'articulation entre une décision de fin d'engagement d'un agent et une procédure d'investigation d'une plainte pour harcèlement.

En l'espèce, la demanderesse, dont le contrat arrivait à échéance à l'issue d'une période probatoire jugée non concluante, avait introduit une plainte formelle pour harcèlement visant sa supérieure hiérarchique. L'investigation déclenchée par cette plainte ne pouvait être finalisée avant la fin de son contrat. Par sa demande en sursis, la demanderesse sollicitait la suspension de la décision mettant fin à son engagement. En sus d'une atteinte grave à sa situation financière et professionnelle, la demanderesse invoquait un risque de préjudice irréparable à ses droits dans la procédure pour harcèlement.

Les arguments de la demanderesse concernant le préjudice à sa situation financière et professionnelle ont été écartés, conformément à la jurisprudence constante du Tribunal en la matière (§ 34 de l'ordonnance). Le Président du Tribunal a en effet estimé qu'il s'agissait d'un dommage réparable par une indemnisation financière, qui ne présentait donc pas un caractère grave et irréparable tel que requis pour justifier un sursis à exécution.

Quant au risque de préjudice invoqué en lien avec la procédure pour harcèlement, le Président a observé que l'exécution immédiate de la décision de fin

d'engagement ne privait pas la demanderesse de son droit à une instruction effective de sa plainte, y compris après la cessation de ses fonctions. Il a souligné à cet égard que :

« [c]e droit implique que le Secrétaire Général prenne toutes les mesures nécessaires découlant des conclusions de l'enquête, y compris, le cas échéant, en matière de réparation, dans l'hypothèse où il serait établi que la réclamante a été victime de harcèlement (voir, notamment, l'article 7.4.7 de la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l'Europe et l'article 82 de l'Arrêté sur les investigations) »

§ 36 DE L'ORDONNANCE

Le Président a également relevé que la demanderesse conservait sa capacité à contribuer utilement à l'investigation, sans que la cessation de son emploi n'entrave l'exercice de ce droit (§ 37 de l'ordonnance).

Après avoir rappelé que la demanderesse disposait de voies de recours effectives en cas d'atteinte à ses droits, y compris devant le Tribunal, le Président a conclu qu'elle n'avait pas démontré l'existence d'un préjudice d'une gravité telle qu'une annulation ultérieure de la décision ne permettrait pas d'y remédier. La demande de sursis a donc été rejetée.

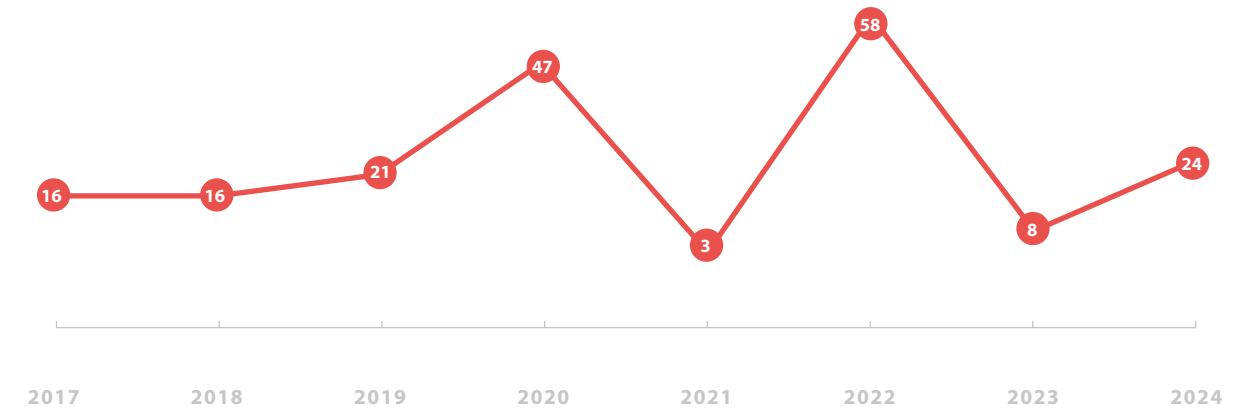
STATISTIQUES

Des statistiques annuelles concernant le nombre de recours introduits et examinés, de jugements rendus ainsi que d'ordonnances adoptées en matière de sursis à exécution sont fournies ci-après pour illustrer les tendances du contentieux devant le Tribunal.

07

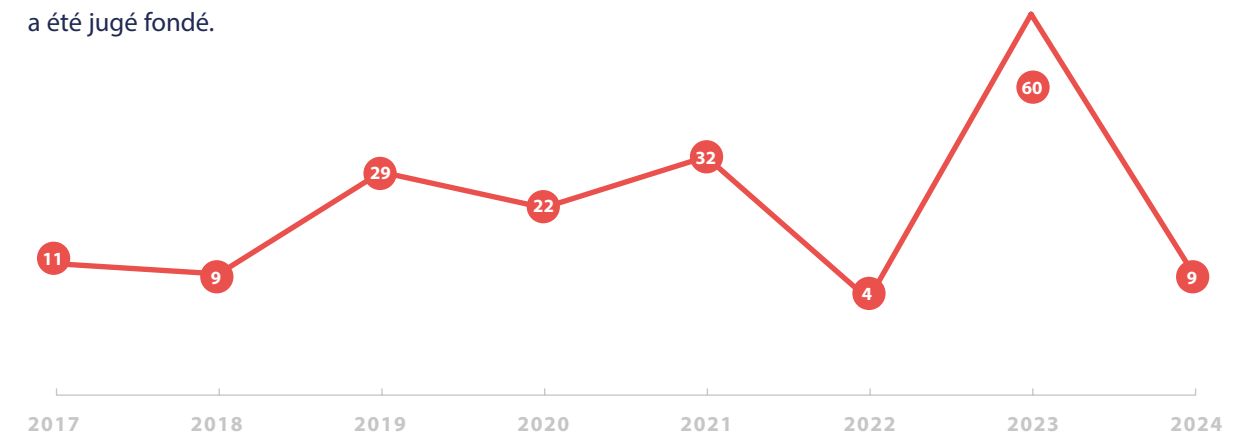
NOMBRE DE RECOURS INTRODUITS

En 2024, le Tribunal administratif a enregistré 24 recours en ce qui concerne le Conseil de l'Europe. Aucun recours n'a été enregistré en 2024 en ce qui concerne la Banque de développement du Conseil de l'Europe et les organisations affiliées au Tribunal.



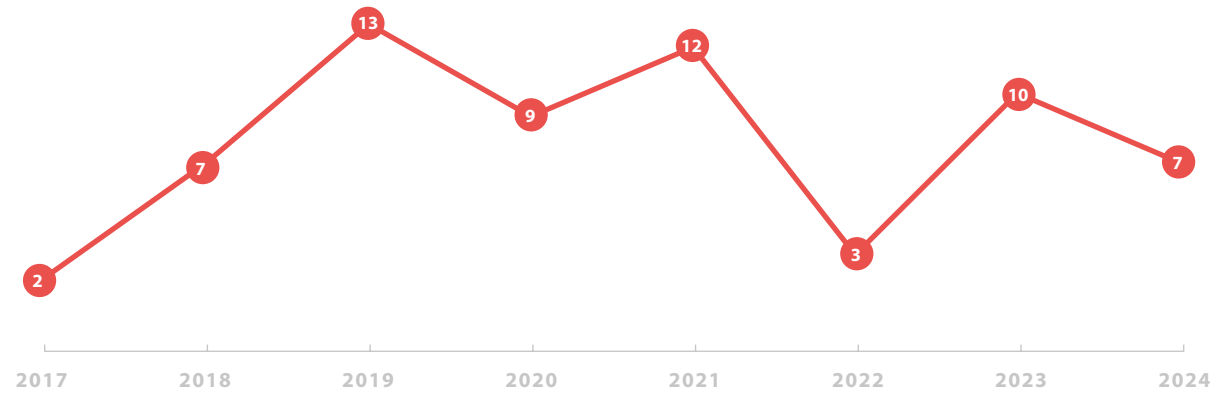
NOMBRE D'AFFAIRES CLÔTURÉES

En 2024, le Tribunal a achevé l'examen de neuf recours, dont sept avaient été enregistrés en 2023 et deux en 2024. Parmi ces affaires, un seul recours a été jugé fondé.



NOMBRE DE JUGEMENTS RENDUS

En 2024, le Tribunal a rendu sept jugements, dont six concernant le Conseil de l'Europe et un la Banque de développement. Il est à noter qu'un jugement peut porter sur plusieurs recours joints.



ORDONNANCES RENDUES SUR DES DEMANDES DE SURSIS



En 2024, six ordonnances ont été rendues concernant des demandes de sursis à exécution. Toutes les demandes examinées visaient la suspension de décisions mettant fin à l'engagement à durée déterminée des agents concernés. Aucun sursis n'a été octroyé.

Le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE) est une juridiction administrative internationale compétente pour examiner les recours introduits par les membres du personnel en activité ou anciens du Conseil de l'Europe à l'encontre de leur employeur.

La compétence du Tribunal administratif a également été reconnue par d'autres organisations internationales bénéficiant de l'immunité.

Outre des informations sur les activités judiciaires du Tribunal, le rapport fournit pour la période considérée un aperçu statistique des recours administratifs introduits auprès du Conseil de l'Europe et de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, ainsi que des recours et procédures de conciliation au sein des organisations internationales ayant reconnu la compétence du Tribunal, à savoir la Commission centrale pour la navigation du Rhin (CCNR), la Conférence de La Haye de droit international privé (HCCH) et l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires (OTIF)

➤ www.coe.int/tribunal

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits humains du continent. Il comprend 46 États membres, dont tous les membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits humains, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en oeuvre de la Convention dans les États membres.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

FRA