



TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DU CONSEIL DE L'EUROPE

Rapport d'activité 2025



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Édition anglaise :
Activity report 2025

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 : © Conseil de l'Europe (Sandro Weltin, Alban Hefti, Candice Imbert), © David Betzinger, © World Bank photo lab, © Magnific.com

Conseil de l'Europe, août 2026
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.

AVANT-PROPOS

L'activité judiciaire du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe a maintenu un rythme soutenu en 2025 : le nombre de recours enregistrés, de jugements statuant sur le fond des affaires et d'ordonnances se prononçant sur des demandes de sursis à exécution est demeuré conforme aux moyennes des dernières années¹. Au total, vingt et une affaires ont été clôturées au cours de cette année.



Les affaires portées devant le Tribunal ont représenté autant d'occasions de développer et de consolider sa jurisprudence dans des domaines d'intérêt pour la fonction publique internationale, tels que le harcèlement, notamment en ce qui concerne les droits des agents qui se prévalent d'en avoir été victimes² et la procédure d'appréciation de la performance des agents³, y inclus pour les agents dont la confirmation de l'emploi reste sujette à l'accomplissement d'une période probatoire⁴.

En 2025, le Tribunal a également eu à connaître d'affaires introduites non par des agents en service, mais par des pensionnés du Conseil de l'Europe, dans une affaire mettant en jeu les relations de l'Organisation avec les autorités de l'État hôte dans le domaine de l'assurance médicale⁴ et des candidats non retenus dans le cadre de procédures de recrutement externe⁵.

La conférence organisée à l'occasion du 60^e anniversaire du Tribunal a constitué un temps fort de l'année 2025. Des juges et greffiers, universitaires et autres juristes de premier plan réunis à cette occasion ont apporté un éclairage significatif sur les questions touchant à un droit fondamental pour le respect de l'État de droit, à savoir le droit à un procès équitable, lorsque sont en jeu des relations entre des individus et des organisations internationales. Dans le cadre des célébrations de ce 60^e anniversaire, le

Tribunal a en outre lancé une initiative novatrice : en rassemblant les réponses de plusieurs tribunaux administratifs internationaux à un questionnaire portant sur les principes généraux du droit, il a posé les bases d'une vaste étude comparative dont la publication, prévue en 2026, offrira un regard approfondi sur cette question centrale à la pratique des tribunaux compétents pour connaître du contentieux de la fonction publique internationale.

L'année 2025 a également été très riche sur le plan des échanges que le Tribunal a pu entretenir au sein de la communauté des tribunaux administratifs internationaux. Prenant appui sur des initiatives portées par plusieurs de ces tribunaux, il a essayé de jouer un rôle de catalyseur dans la promotion d'un projet visant à resserrer les liens entre eux. Ce projet s'est concrétisé en novembre 2025 avec l'adoption à Washington, D.C. d'un Accord de coopération ayant pour objet le renforcement du dialogue judiciaire ainsi que des échanges de connaissances et de bonnes pratiques entre les tribunaux concernés.

Il ne me reste qu'à vous souhaiter une bonne lecture, en vous remerciant de l'intérêt que vous portez aux activités de notre Tribunal.

PAUL LEMMENS
Président du Tribunal administratif

1 – Les chiffres relatifs à l'activité judiciaire du Tribunal sont reproduits à la section IV du présent rapport.

2 – Recours n° 765/2024, L. Y. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 23 septembre 2025 et recours n° 766/2024, L. D. (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 24 juin 2025.

3 – Recours n° 764/2024, A. G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 15 octobre 2025.

4 – Recours n° 761/2024 et 762/2024, L. D. (I et II) c/ Secrétaire Général du

Conseil de l'Europe, Jugement du 25 mars 2025 et recours n° 747/2024, M.-L. L. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 30 janvier 2025.

5 – Recours n°s 746/2024 et 748 à 758/2024, A. S. T. et autres c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 5 février 2025.

6 – Recours n° 763/2024, M.-S. F. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 03 juin 2025 et recours n° 759/2024, D. S. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 30 janvier 2025.



TABLE DES MATIÈRES

01	INTRODUCTION	4	06	60 ^e ANNIVERSAIRE DU TRIBUNAL	52
02	PROCÉDURES DE RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS	6		Session du 13 octobre 2025 – Table ronde sur les principes généraux dans la pratique et la jurisprudence des TAI	53
03	COMPOSITION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF	8		Conférence du 14 octobre 2025 : « Le droit à un procès équitable devant les tribunaux administratifs internationaux »	55
04	ACTIVITÉS JUDICIAIRES	10	07	COOPÉRATION AVEC LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS INTERNATIONAUX	58
	Chiffres clés : une année en revue	11		30 ^e anniversaire du Commonwealth Secretariat Arbitral Tribunal (CSAT)	59
	Sessions du Tribunal	12		30 ^e anniversaire du Tribunal administratif du Fonds monétaire international (FMI) et 45 ^e anniversaire du Tribunal administratif de la Banque mondiale	60
	Jugements	13		Conclusion d’un Accord de coopération	61
	Ordonnances statuant sur des demandes de sursis	15	08	STATISTIQUES	62
05	APERÇU DE LA JURISPRUDENCE	18		Recours sur le fond introduits	63
05.1	Procédures de recrutement externe	19		Affaires sur le fond clôturées	63
05.2	Cessation d’emploi par suite d’une période probatoire non concluante	24		Jugements rendus sur le fond	64
05.3	Couverture médicale et sociale des agents à la retraite	31		Ordonnances rendues sur des demandes de sursis	64
05.4	Harcèlement	34			
05.5	Évaluation de la performance	43			
05.6	Le préjudice grave et irréparable requis pour octroyer le sursis de la décision administrative contestée doit être étayé par des preuves concrètes et dépend des circonstances particulières de chaque affaire	48			

01

Le présent rapport est le 14^e rapport annuel illustrant les activités du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (ci-après « le Tribunal ») pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Outre des informations concernant la composition et les sessions du Tribunal, le lecteur y trouvera des données et des statistiques relatives à ses décisions, ainsi qu'une présentation détaillée des affaires traitées et des points décisifs retenus par le Tribunal pour parvenir au règlement des litiges. Le rapport met également en évidence toute évolution du cadre réglementaire qui s'applique à la procédure de résolution des différends. Une section du rapport est dédiée au dialogue judiciaire auquel participe le Tribunal au sein de la communauté des tribunaux administratifs internationaux.

PROCÉDURES DE RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS

02

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 janvier 2025, le Tribunal a adopté des amendements à son Règlement dans le but de préciser les conditions et la procédure applicables aux demandes de sursis à exécution. Ces amendements ont consisté essentiellement à introduire un formulaire de demande de sursis à exécution en annexe 3 du Règlement et à prévoir en son article 20 la possibilité, d'une part, pour le Secrétaire Général de présenter ses observations écrites dans le délai fixé par le Président et d'autre part, la possibilité pour le demandeur de présenter des observations en réponse, sur décision du Président soit d'office, soit sur demande motivée du demandeur.

En avril 2025, le Tribunal a adopté d'autres amendements à son Règlement avec pour objectif principal d'y inclure des dispositions régissant la confidentialité d'informations ou de documents soumis par une partie au Tribunal. Tout en rappelant le principe énoncé à l'article 10.6 du Statut selon lequel tout document communiqué au Tribunal par une partie doit être également et 11 du Règlement concernant le dossier à déposer par les parties au Tribunal et la transmission de documents par le Greffier aux parties. Un exposé détaillé des motifs de ces amendements est fourni dans la décision y afférente.



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



➤ Amendements au Règlement du Tribunal – Janvier 2025



➤ Amendements au Règlement du Tribunal – Avril 2025

03

COMPOSITION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

En 2025, la composition du Tribunal est restée inchangée.
Les membres du Tribunal étaient les suivants :



PRÉSIDENT

Paul Lemmens
Belgique



JUGE

Lenia Samuel
Chypre



JUGE

Thomas Laker
Allemagne



PRÉSIDENT SUPPLÉANT

Linos-Alexandre Sicilianos
Grèce



JUGE SUPPLÉANT

Veronika Rita Guba
Hongrie



JUGE SUPPLÉANT

Yves Gounin
France

Au cours de l'année 2025, le Tribunal a bénéficié du soutien d'une greffière (Christina Olsen) et d'un greffier suppléant (Dmytro Tretyakov). Il convient de souligner que la greffière est engagée à plein temps et qu'elle 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 une assistante administrative en renfort temporaire, Charlotte Le Fouest. En 2025, l'activité du greffe a été enrichie par la contribution de deux stagiaires, Pavlos Vaenas et Constantin Andrecs, qui ont été intégrés à l'équipe dans le cadre du programme de stage officiel du Conseil de l'Europe, et celle de trois visiteuses d'étude, Margot Boulbes-Mordel, Candice Spadola et Sara-Rose Ghamri.

ACTIVITÉS JUDICIAIRES

04

CHIFFRES CLÉS : UNE ANNÉE EN REVUE

Le contentieux devant le Tribunal

4 Sessions

7 Audiences, dont une à huis clos

10 Nouveaux recours sur
le fond enregistrés

8 Jugements rendus

1 Ordonnance de radiation

5 Ordonnances statuant sur une
demande de sursis à exécution

9 Affaires clôturées portant sur 21 recours



SESSIONS DU TRIBUNAL

Au cours de l'année 2025, le Tribunal s'est réuni à Strasbourg en session ordinaire à quatre reprises, consacrant au total dix jours à ces réunions.

En 2025, le Tribunal a tenu six audiences publiques, portant sur huit recours ainsi qu'une audience à huis clos portant sur un recours. Il a rendu un jugement, portant sur un recours, sans tenir d'audience.

Le Tribunal a également tenu une réunion préparatoire à la conférence de son 60^e anniversaire à Paris, le 21 février 2026, ainsi que plusieurs réunions informelles en vidéoconférence pour échanger autour de questions administratives diverses.

JUGEMENTS

En 2025, le Tribunal a rendu huit jugements sur le fond, portant sur vingt recours.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de mettre fin à l'engagement d'une agente à l'échéance de son contrat à durée déterminée, au motif que sa période probatoire n'avait pas été concluante.

Issue du recours – Annulation de la décision contestée.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de ne pas inviter un candidat aux étapes suivantes de la procédure de recrutement externe, au motif que ses résultats à l'épreuve écrite étaient insuffisants.

Issue du recours – Recours irrecevable s'agissant du grief relatif à l'évaluation de la copie du candidat. Recours recevable mais non fondé pour le surplus.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision rejetant la responsabilité de l'Organisation concernant l'assujettissement, par les autorités françaises, de la pension versée par le Conseil de l'Europe à des prélèvements sociaux, au motif qu'il incombait aux pensionnés, en tant que contribuables soumis à la législation fiscale française, de se renseigner au sujet de la réglementation fiscale applicable.

Issue du recours – Recours non fondés.

OBJET DU RECOURS

Demande d'annulation de la décision de mettre fin à l'engagement d'une agente au motif que sa période probatoire n'avait pas été concluante (n° 761/2024) ainsi que de la décision la mettant à disposition d'une autre entité de l'Organisation, suite au dépôt de sa plainte formelle pour harcèlement (n° 762/2024).

Issue du recours – Recours n° 761/2024 irrecevable s'agissant de la prolongation de la période probatoire de la requérante ainsi que du refus de paiement de 21,5 jours de congés payés non pris. Recours n° 761/2024 recevable au surplus mais non fondé. Recours n° 762/2024 irrecevable.

JUGEMENTS

OBJET DU RECOURS

Demande d’annulation de la décision de ne pas inviter le requérant à l’étape suivante de la procédure de de recrutement externe au motif qu’il n’avait pas obtenu la note minimale requise lors de la première phase de la procédure.

Issue du recours – Recours non fondé.

OBJET DU RECOURS

Demande d’annulation de la décision de ne pas donner suite à la plainte formelle pour harcèlement de la requérante ainsi que de la décision refusant de lui communiquer le rapport d’investigation dans sa version non expurgée.

Issue du recours – Recours non fondé.

OBJET DU RECOURS

Demande d’annulation de la décision de ne pas donner suite à la plainte formelle pour harcèlement de la requérante au motif que le rapport d’investigation ne concluait pas à un harcèlement caractérisé avéré.

Issue du recours – Annulation de la décision contestée.

OBJET DU RECOURS

Demande d’annulation de l’évaluation de la performance d’une agente.

Issue du recours – Recours non fondé.

La liste complète des jugements rendus par le Tribunal depuis sa première décision du 20 août 1968⁷ est disponible sur le site internet du Tribunal.



↘ Liste complète des jugements

7 — 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).



ORDONNANCES STATUANT SUR DES DEMANDES DE SURSIS

En 2025, cinq ordonnances statuant sur des demandes de sursis ont été rendues.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l’exécution de la décision de ne pas confirmer l’engagement à durée déterminée de l’agent 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 ne pas confirmer l’engagement à durée déterminée de la partie requérante pour cause d’une période probatoire jugée non concluante.

Issue de la demande – Demande retirée.

ORDONNANCES STATUANT SUR DES DEMANDES DE SURSIS

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de ne pas retenir une agente pour un entretien oral dans le cadre d'une procédure de recrutement interne.

Issue de la demande – Demande acceptée.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de supprimer l'emploi et de résilier le contrat à durée déterminée de la partie demanderesse ainsi que l'exécution de la procédure de recrutement engagée à la suite d'une restructuration des services.

Issue de la demande – Demande rejetée.

OBJET DE LA DEMANDE

Suspension de l'exécution de la décision de ne pas confirmer l'engagement à durée déterminée de la partie demanderesse 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 de sursis



APERÇU DE LA JURISPRUDENCE

Le présent aperçu des affaires relevant de la jurisprudence de 2025 a été préparé par le greffe, il ne lie pas le Tribunal.

05

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT EXTERNE

05.1

Dans le cadre d'un recours introduit par un candidat externe à une procédure de recrutement, le contrôle du Tribunal s'étend aux appréciations manifestement erronées ou délibérément fausses, outre les irrégularités entachant la procédure de sélection. Toutefois, le simple désaccord d'un candidat avec l'évaluation de sa copie ne suffit pas à démontrer l'existence d'une telle erreur d'appréciation.

Le jugement rendu le 30 janvier 2025 concernant le recours n° 759/2024, D. S. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, apporte des précisions sur la portée du contrôle juridictionnel applicable aux recours des candidats externes. Il réaffirme la compétence du Tribunal pour examiner, outre les irrégularités dans la procédure de sélection, les griefs tirés d'appréciations manifestement erronées ou délibérément fausses, tout en rappelant que l'Administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation et l'évaluation des épreuves du concours.



Recours n° 759/2024,
D. S. c/ Secrétaire Général
du Conseil de l'Europe,
Jugement du 30 janvier
2025

Dans cette affaire, le requérant, présélectionné pour participer à une procédure de recrutement en raison de ses qualifications, n'avait pas obtenu la note minimale requise aux épreuves écrites en ligne. Il contestait ses résultats en invoquant plusieurs circonstances : des difficultés techniques relatives à la plateforme d'examen en ligne, l'absence de certains documents dans le dossier mis à disposition des candidats, des irrégularités dans la supervision de l'épreuve, ainsi qu'une erreur d'évaluation des correcteurs chargés de revoir sa copie. Le requérant faisait également valoir que l'absence de conservation des enregistrements vidéo de l'épreuve en ligne avait entravé sa capacité à fournir la preuve de ses allégations.

S'agissant de la recevabilité du recours, le Tribunal a relevé une différence de formulation entre les versions anglaise et française de la disposition pertinente (article 14.10.3 du Statut du personnel). Alors que la version anglaise limite le droit de recours des candidats externes aux irrégularités de la procédure de sélection qui les affectent directement

(en anglais : « irregularities of the selection process directly affecting them »), la version française ouvre le droit de recours des candidats externes aux contestations relatives aux « irrégularités lors de la procédure de sélection qui les affectent directement ». S'appuyant implicitement sur une interprétation large de la disposition précitée, le Tribunal a déclaré recevables les griefs concernant des difficultés techniques relatives à la plateforme d'examen en ligne, l'absence de certains documents dans le dossier mis à disposition des candidats et des irrégularités dans la supervision de l'épreuve.

Quant au fond, concernant les difficultés techniques alléguées, après avoir rappelé que « la charge de la preuve des irrégularités alléguées dans la procédure pèse sur le requérant » (§ 51), le Tribunal a relevé que rien dans le dossier n'indiquait que les problèmes de lenteur du système étaient imputables à la plateforme d'examen en ligne (§ 53). S'agissant du grief tiré de l'indisponibilité de certains documents, le Tribunal a observé que les parties reconnaissaient que certains documents ne figuraient pas dans le dossier et que le requérant contestait en réalité le choix effectué par les organisateurs quant aux documents jugés pertinents pour l'épreuve (§ 54).

Le Tribunal a également jugé que les allégations selon lesquelles des vérifications insuffisantes du superviseur auraient pu affecter la performance d'autres candidats étaient purement hypothétiques et ne concernaient pas le travail du requérant lui-même (§ 58). En conséquence, il a estimé que ces griefs n'étaient pas suffisamment étayés et qu'en tout état de cause, les circonstances invoquées n'étaient pas de nature à affecter la régularité de la décision contestée (§ 59).

Quant au grief portant sur l'évaluation de la copie du requérant, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence antérieure selon laquelle il est compétent

pour examiner les allégations d'appréciations manifestement erronées ou délibérément fausses (§ 47). Tout en soulignant qu'il ne lui appartient pas de procéder à sa propre évaluation de la copie du requérant, le Tribunal a conclu sous ce point que :

« [e]n l'absence de tout élément tendant à montrer que l'évaluation pourrait être considérée comme étant manifestement erronée ou délibérément fausse, [il n'a pas à] s'appesantir sur ce qui semble être un simple désaccord du candidat à un emploi avec la note attribuée à sa copie par les examinateurs. Il s'ensuit que ce grief est irrecevable »

§ 61 DU JUGEMENT

On retiendra de ce jugement la précision qu'il apporte quant aux limites de la compétence du Tribunal en cas de recours de candidats externes, ainsi que le rappel du principe selon lequel il appartient au candidat d'établir l'existence d'une irrégularité ou d'une erreur manifeste d'appréciation. Cette décision met également en lumière l'approche adoptée par le Tribunal pour interpréter les textes pertinents de manière à préserver le droit de recours en cas de divergences rédactionnelles entre les différentes versions linguistiques des règles applicables.



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

Dans le cadre des procédures de recrutement externe, l'Administration peut se réserver le droit d'augmenter la note minimale requise annoncée dans la convocation aux candidats présélectionnés pour la première épreuve éliminatoire. Cette modification, même si elle intervient après la tenue de l'épreuve, ne porte pas atteinte aux principes d'équité, de transparence et d'égalité de traitement, pour autant qu'elle soit fondée sur des raisons objectives et appliquée de manière uniforme.

Le jugement rendu le 3 juin 2025 dans l'affaire M.-S. F. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (recours n° 763/2024) fournit des indications essentielles sur la portée des principes juridiques d'équité, de transparence et de non-discrimination qui s'appliquent aux procédures de recrutement du Conseil de l'Europe, au regard du pouvoir discrétionnaire dont dispose l'Organisation dans la gestion de ces concours.

Le requérant, candidat à un concours de recrutement externe, avait été présélectionné pour passer la première épreuve en ligne. Il avait obtenu une note de 11,5 sur 20, mais n'avait pas été invité à participer à l'étape suivante du concours, après la décision prise par l'Administration de relever la note minimale requise de 10 à 13 à la suite de l'épreuve. Bien que la lettre de convocation ait indiqué que le seuil pouvait être relevé en fonction du nombre de candidats retenus, le requérant faisait valoir que cette modification était arbitraire, manquait de transparence et était contraire au Statut du personnel. Tel était le principal moyen invoqué par le requérant à l'appui de son recours.



Recours n° 763/2024, M.-S. F. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 3 juin 2025

En réponse, l'Administration faisait valoir que le relèvement du seuil constituait une pratique courante et objective fondée sur le nombre de candidats ayant obtenu la note minimale initiale et sur la capacité opérationnelle de l'Organisation à poursuivre l'évaluation des candidats. Elle affirmait que cette approche permettait de gérer efficacement la procédure de recrutement en fonction des besoins, en particulier lorsqu'un seul poste était à pourvoir.

Avant d'examiner le fond de l'affaire, le Tribunal a rappelé le cadre juridique applicable. Il a souligné que la transparence exige que les critères de sélection et les principales étapes de la procédure soient clairement communiqués aux candidats à l'avance et appliqués de manière cohérente tout au long du processus (§ 33 du jugement). L'équité implique que tous les candidats soient évalués sur la base de critères identiques, préétablis et objectifs. L'égalité de traitement oblige, quant à elle, l'Organisation à appliquer les mêmes règles de manière uniforme à tous les candidats, en évitant toute distinction arbitraire ou tout traitement préférentiel (§ 34 du jugement).

Quant à la modification contestée de la note minimale requise, le Tribunal a estimé qu'elle n'avait aucune incidence sur les conditions à remplir qui auraient permis aux candidats éventuels d'apprécier l'opportunité de postuler et qu'elle ne modifiait pas non plus les étapes de la procédure de recrutement (§ 40 du jugement). Il a en outre constaté que la possibilité de relever le seuil avait été clairement communiquée aux candidats à l'avance et que la décision de le faire était fondée sur des raisons objectives, telles que le nombre élevé de candidats ayant obtenu la note initiale et la capacité limitée de l'Organisation à les évaluer lors des étapes suivantes (§ 41 du jugement). Une autre



considération déterminante pour le Tribunal a été que l'augmentation de la note minimale n'avait pas modifié les critères de fond retenus pour l'évaluation des candidats et qu'elle avait été appliquée de manière égale et uniforme à tous les candidats présélectionnés (§ 43 du jugement).

Le Tribunal a également réaffirmé sa jurisprudence relative à l'obligation d'épuiser les voies de recours internes avant d'introduire un recours. Il a rappelé que :

« avant d'introduire un recours devant lui, le requérant doit saisir le Secrétaire Général d'une réclamation administrative, afin que celui-ci puisse y remédier si les griefs s'avèrent fondés (voir, mutatis mutandis, TACE, recours n° 673/2021, C c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de

l'Europe, sentence du 27 janvier 2022, §§ 54 à 56, et jurisprudence citée) »

et que :

« [l]a logique de la règle de l'épuisement des voies de recours dans les litiges de droit administratif qui mettent en cause l'Organisation est de donner au Secrétaire Général la possibilité de prévenir ou de réparer les violations dont l'Organisation serait responsable (TACE, recours n°s 561-564/2015, Kacsandi (I, II, III et IV) c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, sentence du 26 avril 2016, § 112) »

§ 50 DU JUGEMENT

Le Tribunal a estimé que le grief soulevé par le requérant au sujet des modalités de l'épreuve en ligne était un grief nouveau et distinct qui n'avait pas été soulevé dans la réclamation administrative dont il avait saisi le Secrétaire Général. En conséquence, le moyen invoqué à l'appui du recours a été déclaré irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes prévues. Au vu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté le recours dans son intégralité. Il a confirmé que la procédure de recrutement s'était déroulée conformément aux dispositions et principes applicables et n'a constaté aucune violation des droits du requérant.

Ce jugement réaffirme l'obligation faite à l'Organisation de respecter les principes d'équité, de transparence et d'égalité de traitement dans ses processus de recrutement, tout en confirmant son pouvoir discrétionnaire d'ajuster les critères de sélection avec souplesse, en tenant compte de la nature de la procédure, des capacités administratives dont elle dispose et de ses besoins en matière de recrutement.

CESSATION D’EMPLOI PAR SUITE D’UNE PÉRIODE PROBATOIRE NON CONCLUANTE

Le non-respect des règles relatives à la périodicité des appréciations en période probatoire et aux délais dans lesquels les rapports d’appréciation doivent être établis peut constituer une irrégularité substantielle dès lors qu’il a privé l’agent de retours réguliers sur sa performance et, partant, de la possibilité de remédier en temps utile aux insuffisances qui lui étaient reprochées en vue de satisfaire aux exigences de son emploi.

En examinant le cas de la requérante dont l’emploi n’avait pas été confirmé en raison d’une période probatoire jugée non concluante, le jugement rendu le 30 janvier 2025 dans l’affaire M.-L. L. c/ Secrétaire Général du Conseil de l’Europe (recours n° 747/2024) répond à la question de savoir dans quelles conditions des irrégularités dans la procédure d’appréciation peuvent entraîner l’annulation de la décision de mettre fin au contrat de l’agent concerné.

Dans le cas d’espèce, la requérante reprochait à l’Organisation des retards de procédure relatifs autant à la fixation de ses objectifs que dans l’établissement de ses rapports d’appréciation. Selon la requérante, ces délais de procédure démontraient qu’elle n’avait pas bénéficié du suivi régulier et de l’aide managériale qu’elle était en droit d’attendre de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Il convient de préciser que la première période probatoire de la requérante, d’une durée de deux ans conformément à l’ancien Arrêté n° 1356 du Secrétaire Général du 12 mars 2014 sur l’appréciation, avait été ensuite prolongée d’une année – cette dernière année étant en revanche régie par l’Arrêté de la Secrétaire Générale du 30 décembre 2022 relatif au personnel sur l’entrée en fonction.

Au lieu de recevoir trois rapports d’appréciation couvrant chacun un intervalle de six mois au cours de sa première période probatoire – comme prévu dans la réglementation –, la requérante n’avait de fait reçu que deux rapports. La hiérarchie de la requérante avait en effet décidé de combiner les deux premières appréciations de la requérante et de ne mener qu’une seule évaluation pour les 12 premiers mois de sa période probatoire allant du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre

05.2



Recours n° 747/2024, M.-L. L. c/ Secrétaire Général du Conseil de l’Europe, Jugement du 30 janvier 2025

2021, en invoquant les circonstances particulières liées au contexte de la pandémie de Covid-19. De même, au cours de l’année de prolongation de sa période probatoire, la requérante n’avait reçu qu’un seul rapport d’appréciation couvrant une période de six mois, alors qu’elle aurait dû, au minimum, recevoir deux rapports d’appréciation, chacun pour un intervalle de quatre mois.

Le Tribunal a considéré que ces déviations par rapport à la périodicité réglementaire des appréciations constituaient des irrégularités de procédure qui ne pouvaient être justifiées ni par les règles applicables ni par toute autre circonstance particulière. Il a tenu à souligner à cet égard que :

« le respect scrupuleux des règles régissant l’organisation de l’appréciation et le déroulement de la procédure prévue à cet effet est la contrepartie du pouvoir d’appréciation particulièrement large dont jouissent les évaluateurs aux fins de l’appréciation d’un membre du personnel (voir notamment Tribunal de l’Union européenne, arrêt du 15 juin 2022, QI c. Commission européenne, T-122/21, point 144 et jurisprudence citée). Cette exigence est d’autant plus marquée lorsque l’apprécié est un agent en période probatoire et que la confirmation de son emploi au sein de l’Organisation dépend de l’issue favorable de cette période »

§ 49 DU JUGEMENT

S’agissant de déterminer si ces irrégularités pouvaient justifier l’annulation de la décision contestée, le Tribunal a appliqué le critère jurisprudentiel établi consistant à vérifier si les irrégularités en question « étaient de nature substantielle et ont pu porter préjudice à la requérante » (§ 51 du jugement). À cette fin, le Tribunal s’est attaché à examiner en particulier les délais dans lesquels les rapports d’appréciation critiques avaient été établis et le temps dont disposait effectivement la requérante pour remédier aux insuffisances relevées quant à sa performance.

Le Tribunal a conclu que le préjudice était établi : l’effet cumulé des retards constatés avait eu pour conséquence que, sur l’ensemble de la période de trois ans, la requérante n’a été effectivement alertée quant au risque qu’elle encourait de ne pas être

confirmée dans son engagement qu’à une seule occasion, à la fin de la première année de sa période probatoire, alors que le respect de la réglementation lui aurait fourni cinq occasions de recevoir des informations cruciales à prendre en compte dans le but d’améliorer progressivement sa performance et de répondre aux attentes de sa hiérarchie (§§ 52 et 53 du jugement). Ce constat a suffi au Tribunal pour conclure que l’Organisation avait méconnu l’obligation qui lui incombait de fournir à la requérante un retour régulier sur sa performance et de l’alerter au sujet des insuffisances qui lui étaient reprochées. Sur ce fondement, le Tribunal a prononcé l’annulation de la décision contestée et a ordonné à l’Organisation de compenser financièrement le préjudice moral et matériel subi (§§ 56 à 60 du jugement).



L'existence de divergences professionnelles, voire l'introduction ultérieure par l'agent concerné d'une plainte pour harcèlement, ne saurait, à elle seule, suffire à établir la partialité des évaluateurs, l'implication des supérieurs hiérarchiques dans l'évaluation constituant au contraire une condition essentielle d'une appréciation éclairée de la performance. L'Organisation n'est pas tenue de suspendre la procédure de cessation d'emploi dans l'attente de l'issue de la procédure relative à sa plainte pour harcèlement, dès lors que la révision de cette décision peut, le cas échéant, constituer l'un des moyens envisageables pour remédier à un préjudice ultérieurement établi.



Recours n°s 761/2024 et 762/2024, L. D. (I et II) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 25 mars 2025

L'affaire L. D. (I et II) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (recours n°s 761/2024 et 762/2024, Jugement du 25 mars 2025) concerne en premier lieu la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante (recours n° 761/2024). Au travers de l'examen de cette partie du jugement, le Tribunal offre des précisions utiles s'agissant des conditions dans lesquelles l'évaluation d'un agent en période probatoire peut être considérée comme ayant été menée de manière impartiale. Le jugement offre également un éclairage sur les questions d'ordre général qui sont susceptibles de se poser indépendamment des circonstances propres à l'espèce. Il aborde d'une part, la question de la motivation d'un acte administratif lorsque celui-ci est contesté par les voies de recours internes. D'autre part, le jugement se positionne sur la question de l'articulation existante entre une procédure de cessation de l'emploi d'un agent en raison d'une performance jugée insatisfaisante et une procédure de harcèlement entamée à l'encontre de certains agents en charge d'évaluer l'agent concerné.

Dans le cas d'espèce, la requérante estimait, premièrement, qu'une erreur de droit entachait la décision mettant fin à son emploi en raison d'une période probatoire non concluante, dès lors que des insuffisances de comportement ne lui avaient été reprochées, pour la première fois, qu'au stade de la

réponse à sa réclamation administrative. La décision de mettre fin à l'engagement de la requérante n'avait été motivée, à l'origine, qu'en référence à des insuffisances de ses compétences professionnelles. Selon la requérante, cette différence de motivation était de nature à faire douter de la réalité des raisons invoquées pour mettre fin à son emploi.

Le Tribunal n'a cependant pas été de cet avis. Il a rappelé qu'en règle générale, une décision de rejet d'une réclamation peut, eu égard à son contenu, ne pas avoir un caractère purement confirmatif de l'acte contesté. Tel était le cas en l'espèce, puisque la décision de rejet de la réclamation administrative de la requérante avait complété la motivation de la décision initiale, en y ajoutant des considérations relatives à des insuffisances de comportement de celle-ci (§§ 86 et 87). Le Tribunal a précisé que dans un tel cas, il lui revient de vérifier que l'Organisation n'a pas fait un usage inapproprié de son pouvoir discrétionnaire et que la décision ainsi complétée respecte les droits procéduraux de l'agent concerné (§ 97).

Le Tribunal a constaté que les problèmes de performance de la requérante avaient été évoqués tout au long de sa période probatoire, autant sous l'angle de ses compétences professionnelles que de sa capacité à établir de bonnes relations de travail

avec ses collègues (paragraphe 98). Il est parvenu au constat que les appréciations de fait retenues pour motiver la décision de ne pas la confirmer dans son emploi, telle que complétée lors du rejet de la réclamation administrative, étaient étayées à suffisance de droit (§ 101). Le Tribunal releva en outre que la requérante avait été en position de s'exprimer au sujet de ces appréciations lors de ses évaluations et de les contester d'abord dans sa réclamation, et ensuite devant le Tribunal. La requérante avait donc pu défendre ses intérêts en connaissance de cause et exercer pleinement ses droits (§ 102). Le Tribunal a donc conclu que le moyen tiré d'une erreur de droit n'était pas fondé.

Deuxièmement, l'examen des allégations de partialité de l'évaluation amena le Tribunal à rappeler que, selon la jurisprudence pertinente :

« le principe de l'impartialité ne va pas jusqu'à empêcher un supérieur hiérarchique qui aurait des divergences avec son subordonné de l'évaluer (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), Jugement n° 1444 du 6 juillet 1995, Moosai, considérant 11 ; TAOIT, Jugement n° 2077 du 12 juillet 2001, D'Arcangelo, considérant 15). Si l'on ne peut exclure que de telles divergences puissent créer une certaine irritation chez le supérieur hiérarchique, cette éventualité n'implique pas, en tant que telle, que ce dernier ne soit plus en mesure d'apprécier objectivement les mérites de l'intéressé (Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, affaire F 64/13, arrêt du 30 juin 2015, Z c/ Cour de justice de l'Union européenne, point 71 et jurisprudence citée) »

§ 105 DU JUGEMENT



En l'espèce, le Tribunal observa que les allégations de partialité formulées par la requérante reposaient essentiellement sur des hypothèses, voire de simples soupçons. Il en était ainsi, notamment, de l'allégation selon laquelle elle aurait été pénalisée en raison de sa préférence pour le français au motif que sa supérieure hiérarchique n'était pas en mesure de corriger ses travaux dans cette langue. Selon le Tribunal, le choix de la hiérarchie de la requérante de privilégier l'anglais plutôt que le français dans ses travaux écrits ne pouvait être considéré comme arbitraire ou déraisonnable. L'avis de vacance de l'emploi de la requérante exigeait une très bonne connaissance de l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe, sans plus de précision, et dans son acte de candidature la requérante avait indiqué le même niveau de connaissance pour l'anglais et le français. Au regard de l'intérêt du service, l'anglais était la langue de travail utilisée par les autres membres de l'unité du Greffe de la Cour à laquelle la requérante appartenait (§§ 107 et 108).

Pour le Tribunal, en dehors de toute autre circonstance, la partialité de la supérieure directe de la requérante (N+1) n'était pas non plus établie en raison du seul fait qu'elle avait été visée par la plainte pour harcèlement de la requérante. À cet égard, le Tribunal observa que la plainte avait été introduite postérieurement à la recommandation de la supérieure directe de ne pas confirmer la requérante dans son emploi au terme de sa période probatoire (§ 109). En l'absence de tout indice révélant un quelconque parti pris de la part des autres agents ayant pris part à l'évaluation de la requérante, notamment sa manager superviseuse (N+2) et la cheffe de l'Administration de la Cour, le Tribunal rejeta également l'argument selon lequel ceux-ci auraient dû s'abstenir d'y participer. Il réitéra à cet égard que :

« l'implication des supérieurs hiérarchiques dans les activités professionnelles des agents placés sous leur autorité est la seule à même de leur permettre de porter une appréciation aussi pertinente et éclairée que possible sur la performance de ces derniers »

§ 110 DU JUGEMENT

Troisièmement, l'un des autres moyens soulevés par la requérante consistait à reprocher à l'Organisation d'avoir mis fin à son engagement sans attendre les conclusions de sa plainte pour harcèlement, alors que cette dernière remettait en cause le bien-fondé des évaluations négatives de sa performance qui avaient justifié cette décision. Pour y répondre, après avoir relevé que le Secrétaire Général avait été tenu de prendre sa décision sur la fin de l'engagement de la requérante dans le délai applicable (§ 122), le Tribunal vérifia si le résultat de la procédure de harcèlement était néanmoins susceptible d'être pris en compte aux fins de la décision concernant la poursuite ou la fin de l'engagement de l'agent concerné. Sa conclusion sur ce point fut positive, ce

qui l'amena à considérer le moyen comme étant non fondé. En effet, dans l'hypothèse où la procédure sur la plainte pour harcèlement aurait conduit au constat d'un harcèlement avéré, le Tribunal releva que le Secrétaire Général aurait pu revenir sur sa décision. La révision de cette décision était également l'un des moyens envisageables pour réparer le préjudice subi par la requérante dans l'hypothèse où le Tribunal accueillerait comme fondé son recours dirigé contre la décision de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement (§ 123). On notera à cet égard que ce dernier recours fut rejeté par le jugement ultérieur du Tribunal du 24 juin 2025, n° 766/2024.

Le Tribunal ayant considéré que les différents moyens soulevés par la requérante dans le cadre de son recours contre la décision de ne pas la confirmer dans son emploi n'étaient pas fondés, ce recours (n° 761/2024) fut rejeté.

Le jugement concerne, en second lieu, le recours de la requérante contre la décision de l'affecter temporairement au sein d'une autre entité de l'Organisation à la suite de sa plainte pour harcèlement (recours n° 762/2024). Le Tribunal a déclaré irrecevable ce recours pour défaut d'intérêt à agir. À cet égard, il a relevé que la requérante avait consenti à cette mesure, laquelle visait à la protéger suite à sa plainte, et qu'elle ne démontrait pas en quoi cette affectation lui aurait causé un quelconque préjudice. Le Tribunal a également observé que la requérante ne soutenait pas que l'annulation demandée lui procurait un quelconque avantage. Il précisa à cet égard qu'une telle annulation n'aurait pu avoir pour effet ni de prolonger sa période probatoire ni de renouveler son contrat au-delà de son échéance (§§ 137 à 140).



Ce jugement vient enrichir la jurisprudence du Tribunal relative au juste équilibre à maintenir entre, d'une part, le pouvoir discrétionnaire de l'Organisation de définir ses besoins et intérêts et d'apprécier, au terme de la période probatoire, l'aptitude d'un agent à être confirmé dans son emploi, et d'autre part, le respect des droits et garanties reconnus aux agents en période probatoire. Il confirme que l'exercice du pouvoir d'appréciation doit s'inscrire dans un cadre procédural respectueux, impliquant notamment la transparence, une communication effective et suffisante des informations, ainsi qu'un respect mutuel entre l'appréciateur et l'apprécié.

COUVERTURE MÉDICALE ET SOCIALE DES AGENTS À LA RETRAITE

Afin de garantir aux agents du Conseil de l'Europe leur droit de choisir le régime de couverture médicale à la retraite, l'Organisation est tenue de leur communiquer les informations relevant de sa compétence. En revanche, l'Organisation n'est pas tenue d'informer les agents sur les conséquences fiscales découlant de l'affiliation à un régime national, celles-ci relevant exclusivement de la souveraineté des États. En l'absence d'une telle obligation, un changement imprévisible de pratique de l'administration fiscale nationale ne saurait engager la responsabilité du Conseil de l'Europe.

Le jugement rendu le 5 février 2025 concernant les recours n°s 746/2024 et 748 à 758/2024 dans l'affaire A. S. T. et autres c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe a précisé les contours des obligations d'information incombant à l'Organisation à l'égard de ses pensionnés depuis la réforme réglementaire de 2008, mise en œuvre par la résolution du Comité des Ministres CM/Res(2008)1 du 16 janvier 2008, laquelle a ouvert aux agents retraités la faculté d'opter, s'ils le souhaitent, pour une affiliation intégrale (« au premier euro ») au régime privé de couverture médicale du Conseil de l'Europe, en renonçant au régime national de protection sociale à caractère obligatoire auquel ils pourraient prétendre de plein droit.

En l'espèce, les douze requérants, domiciliés en France, bénéficiaient d'une pension du Conseil de l'Europe et également d'une pension de source française. Ils étaient en outre tous affiliés au régime français de sécurité sociale à titre primaire et bénéficiaient également du régime médical du Conseil de l'Europe à titre complémentaire, c'est-à-dire pour les frais de santé non remboursés par le régime français. Ils n'avaient donc pas une affiliation « intégrale » au régime de couverture médicale du Conseil de l'Europe.

Au cours des années 2022 et 2023, l'administration fiscale française les a invités à régulariser leur situation au regard de la législation française sur les prélèvements sociaux. Elle a ainsi exigé le paiement des prélèvements non acquittés sur leurs pensions versées par le Conseil de l'Europe. Cette demande de régularisation résultait d'un changement de pratique de l'administration fiscale française qui, jusqu'alors, n'avait pas assujetti les pensions du Conseil de l'Europe à ces prélèvements sociaux.



➤ Recours n°s 746/2024 et 748 à 758/2024, A. S. T. et autres c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 5 février 2025

Au titre du premier moyen de leurs recours, les requérants reprochaient à l'Administration de les avoir privés de leur droit de choisir entre, d'une part, l'affiliation au régime français de sécurité sociale, et d'autre part, l'affiliation intégrale au régime privé de couverture médicale du Conseil de l'Europe, en leur indiquant qu'il leur incombait de liquider la pension nationale française à laquelle ils avaient droit. En devenant titulaires d'une pension française, les requérants avaient en effet été automatiquement et obligatoirement affiliés au régime français de sécurité sociale, ce qui avait également entraîné la soumission au système des prélèvements sociaux.

À ce sujet, le Tribunal a relevé qu'il n'était pas contesté que ces derniers avaient été informés de leur droit de choisir le régime de couverture médicale auquel ils souhaitaient s'affilier (§ 33 du jugement). En réalité, l'argumentation des requérants portait moins sur l'information relative à ce droit de choisir que sur l'insuffisance d'informations relatives à ses modalités d'exercice (§ 35 du jugement). À cet égard, le Tribunal a observé que l'Administration n'avait pas adopté une approche proactive dans la communication d'informations détaillées sur les conditions de mise en œuvre de l'affiliation au régime privé intégral de l'Organisation, sans que cette carence ait toutefois eu pour effet de priver les requérants de la possibilité d'exercer effectivement leur droit au choix (§ 35 du jugement).

Concernant l'obligation de faire valoir leur droit au régime national de protection sociale, telle qu'évoquée par l'Administration, le Tribunal a relevé que celle-ci ne s'imposait aux requérants qu'à la condition qu'ils choisissent d'être affiliés au régime dit mixte, c'est-à-dire à la couverture médicale nationale à titre primaire et à la couverture par le régime médical du Conseil de l'Europe à titre complémentaire (§ 37 et 38 du jugement). Il

a observé en outre que, contrairement à ce que soutenaient les requérants, l'Administration n'avait à aucun moment fait état d'une obligation pour eux de faire valoir leurs droits à une pension nationale (§ 40 du jugement), démarche qui, en France, entraîne une affiliation automatique à la sécurité sociale française (§ 36 du jugement). Le Tribunal a constaté, au contraire, que l'Administration avait rappelé de manière systématique aux requérants le droit dont ils disposaient de renoncer au régime national de protection sociale afin de bénéficier, moyennant une cotisation supplémentaire, d'une affiliation intégrale (au premier euro) au régime médical du Conseil de l'Europe (§ 38 du jugement). En communiquant cette option, l'Administration avait laissé entendre que son exercice supposait une manifestation de leur volonté de déroger à la couverture médicale nationale. À défaut d'avoir entamé une telle démarche, les requérants étaient restés couverts par le régime de couverture médicale national dont ils relevaient (§ 40 du jugement).

Ayant enfin observé qu'au moment de leur départ à la retraite, les requérants n'avaient pas signifié à l'Administration ou aux autorités françaises leur souhait de renoncer à leur droit à une pension nationale et/ou au régime de couverture sociale française, et qu'ils n'avaient pas non plus affirmé en avoir été empêchés par le comportement de l'Organisation, le Tribunal a rejeté le premier moyen comme non fondé.

Dans le cadre du second moyen, les requérants invoquaient un manquement du Conseil de l'Europe à son obligation d'information et de sollicitude. Selon les requérants, l'Organisation aurait dû les informer de l'exigibilité des contributions sociales françaises sur leur pension du Conseil de l'Europe, et donc du coût que représentait pour eux l'affiliation à la sécurité sociale française.

S'agissant de la portée du devoir d'information qui incombe à l'Organisation, le Tribunal a estimé que l'Organisation avait communiqué aux requérants les informations qui étaient de son ressort, à savoir les taux de cotisation applicables au régime médical du Conseil de l'Europe, tant à titre complémentaire qu'en cas d'affiliation intégrale (§ 56 du jugement) et qu'elle n'était en revanche pas tenue de les informer des coûts qui pouvaient être réclamés par les autorités françaises (§ 57 du jugement). Selon le Tribunal, une obligation de l'Organisation d'information s'agissant des coûts de l'affiliation au régime dit mixte pour la part qui relevait du système national français ne trouvait de fondement ni dans la réforme de 2008 (§ 61 du jugement), ni dans le mécanisme de l'ajustement fiscal par le Conseil de l'Europe (§ 62 du jugement), ni dans l'appartenance du Conseil de l'Europe au régime de coordination des pensions de certaines organisations internationales (§ 64 du jugement). Le Tribunal a rappelé à cet égard le principe dégagé par la jurisprudence administrative internationale, selon lequel :

« une organisation internationale ne peut être tenue responsable à l'égard de ses agents, en activité ou retraités, pour des questions relevant exclusivement de la souveraineté des autorités nationales en matière fiscale »

§ 63 DU JUGEMENT

principe qu'il a jugé pleinement applicable au cas d'espèce (§ 64 du jugement). L'aboutissement du raisonnement du Tribunal sur ce point s'exprime pour l'essentiel dans le passage suivant du jugement :

« la détermination des coûts et/ou des conséquences sur le plan fiscal de l'affiliation à un régime national de

couverture médicale est du ressort exclusif des États, le Conseil de l'Europe n'ayant aucun rôle à jouer en la matière ».

§ 66 DU JUGEMENT

Enfin, le Tribunal a relevé que même à supposer l'existence dans le chef de l'Organisation, d'une obligation d'information en la matière, l'assujettissement des pensions du Conseil de l'Europe à des prélèvements sociaux résultait d'un changement de position de l'administration fiscale française, changement dont l'Administration n'avait pas eu connaissance (§ 69 du jugement) et qu'elle ne pouvait, par ailleurs, anticiper (§ 70 du jugement).

Le Tribunal a dès lors également considéré le second moyen du recours comme non fondé.

On retiendra de ce jugement que la réforme réglementaire de 2008 mise en œuvre par la résolution du Comité des Ministres CM/Res(2008)1 du 16 janvier 2008 a imposé à l'Organisation l'obligation de communiquer aux agents les informations relevant du régime médical de l'Organisation, notamment les taux de cotisation applicables, afin de leur permettre d'exercer leur droit au choix du régime ou des régimes de couverture médicale à la retraite. Ce droit au choix, et plus particulièrement la possibilité de renoncer au régime dit mixte pour opter pour la couverture intégrale de l'Organisation, ne peut néanmoins être exercé que si les agents en expriment le souhait. Le jugement confirme également que le principe établi par la jurisprudence administrative internationale, selon lequel les organisations internationales ne sont pas tenues d'informer leurs agents sur leurs obligations fiscales au regard du droit national, s'applique au Conseil de l'Europe, l'appartenance de ce dernier au système de coordination entre différentes organisations internationales n'y faisant pas obstacle.

Une décision de ne pas donner suite à une plainte formelle pour harcèlement, fondée sur un rapport d’investigation, ne saurait être considérée comme régulière que si la victime présumée bénéficie de garanties procédurales effectives. Celles-ci incluent notamment l’accès aux éléments essentiels ayant motivé la décision, dans le respect de la confidentialité de l’investigation et de l’anonymat des témoins, afin de garantir une procédure équitable.

Dans l’affaire L. D. (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l’Europe (Jugement du 24 juin 2025, recours n° 766/2024), le Tribunal a été appelé à préciser l’étendue des garanties procédurales dont bénéficie une victime présumée de harcèlement au cours du traitement de sa plainte. Ce jugement s’est fondé sur une lecture combinée de la Politique sur le respect et la dignité au Conseil de l’Europe du 21 décembre 2022 et de l’Arrêté de la Secrétaire Générale 22 décembre 2022 sur les investigations, au regard des principes généraux applicables.

En l’espèce, la requérante avait déposé une plainte formelle pour harcèlement moral à l’encontre de sa hiérarchie, contestant également l’évaluation négative de sa performance en période probatoire. L’enquête confiée à des investigateurs externes n’ayant pas établi l’existence d’un harcèlement avéré, la directrice des Ressources humaines décida de ne pas donner suite à la plainte. Une version expurgée du rapport d’enquête avait été transmise à la requérante dans le cadre d’un réexamen hiérarchique. Dans son recours, celle-ci contestait à la fois le refus de lui transmettre le rapport complet (à l’exception des identités des témoins) et la régularité de la procédure ayant conduit à la décision litigieuse, en invoquant des violations du droit à une enquête effective et du droit d’être entendu.

S’agissant tout d’abord de la décision refusant la communication d’une version non expurgée du rapport d’enquête, le Tribunal a rappelé qu’un fonctionnaire doit, en principe, avoir accès aux pièces sur lesquelles l’Administration fonde – ou s’appuie à fonder – une décision défavorable à son égard, y compris lorsqu’il a été décidé de ne pas donner suite à une plainte pour harcèlement (§ 28 du jugement). Toutefois, ce droit doit être mis en balance avec l’exigence de confidentialité des témoignages recueillis, afin de protéger les témoins et garantir leur liberté de parole. Après avoir comparé les versions expurgée et non expurgée du rapport d’enquête, le Tribunal a constaté que seuls avaient été occultés l’identité



➤ Recours n° 766/2024, L. D. (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l’Europe, Jugement du 24 juin 2025



des témoins, certains éléments permettant leur identification, ainsi que les préconisations adressées à l’Administration en fin de rapport. Le Tribunal a estimé que ces omissions, qui n’avaient pas modifié le contenu des déclarations, n’étaient pas de nature à porter atteinte au droit de se défendre de la requérante. La demande de communication intégrale du rapport, hormis l’identité des témoins, a donc été jugée soit sans objet, soit infondée, l’équilibre entre les droits en présence ayant été respecté.

Le Tribunal a ensuite examiné la régularité de la décision de ne pas donner suite à la plainte pour harcèlement, en vérifiant si elle avait été prise à l’issue d’une procédure conforme aux normes applicables et respectueuse des droits de la requérante.

Le Tribunal a d’abord rejeté l’argument selon lequel la supervision de l’enquête aurait dû relever de la Direction de l’Audit, de l’Évaluation et de l’Investigation (DIO), comme c’est le cas dans le cadre de la politique Speak Up. Il a confirmé que, conformément aux textes applicables, cette responsabilité incombe au directeur ou à la directrice des Ressources humaines (§§ 52 à 58 du

jugement). Il a également précisé que si l’Arrêté sur les investigations autorise, à certaines conditions, la transmission d’informations à un conseiller juridique, il ne prévoit pas pour autant le droit de la victime présumée de harcèlement d’être accompagnée d’un avocat lors de l’entretien avec les enquêteurs. L’absence d’un tel accompagnement n’était donc pas, en l’espèce, constitutive d’une atteinte aux droits de la requérante (§§ 61 à 63 du jugement).

Sur le principe du contradictoire et le droit d’être entendu, la requérante soutenait une violation, faute d’avoir eu accès aux témoignages recueillis et d’avoir eu la possibilité de les contester. Après avoir rappelé que :

« le droit d’être entendu garanti à toute personne la possibilité de faire connaître son point de vue au cours de la procédure administrative et avant l’adoption de toute décision susceptible d’affecter de manière défavorable ses intérêts »

§ 66 DU JUGEMENT

Le Tribunal a jugé que ce droit devait être garanti devant la directrice des Ressources humaines, au plus tard avant que celle-ci ne prenne une décision dans le cadre du réexamen hiérarchique, mais qu'il ne s'imposait pas devant les investigateurs, le rôle de la victime présumée au stade de l'enquête étant « de contribuer à l'établissement des faits, par le biais de ses déclarations et de tout autre élément de preuve qu'elle peut fournir » (§ 67 du jugement). La requérante ayant eu accès à un rapport incluant des résumés des témoignages, lors du réexamen hiérarchique, et ayant eu l'occasion de présenter ses observations devant la directrice des Ressources humaines, le Tribunal a considéré que son droit d'être entendue avait été respecté (§§ 64 à 67 du jugement). Il a également vérifié que les résumés étaient suffisamment détaillés pour lui permettre de comprendre et contester leur teneur, satisfaisant ainsi aux exigences du contradictoire (§§ 68 à 70 du jugement).

Un point central du jugement concerne la répartition des responsabilités entre les investigateurs et la Direction des ressources humaines. La requérante estimait que les enquêteurs auraient dû conclure explicitement à l'existence ou non d'un harcèlement, et que cette omission viciait la décision prise par la directrice des Ressources humaines sur le fondement du rapport d'enquête. Le Tribunal a rappelé que le rôle des investigateurs est de :

« permettre à l'Organisation (...) de prendre une décision en pleine connaissance de cause. (...) Les personnes qui mènent l'investigation s'efforcent d'obtenir, d'examiner et de

consigner tout élément de preuve (...) et doivent indiquer si, de leur avis, il y a eu ou non un acte répréhensible »

§ 77 DU JUGEMENT

alors que :

« le directeur ou la directrice des Ressources humaines dispose d'un certain pouvoir d'appréciation pour déduire du rapport soit qu'il n'en résulte aucun comportement irrespectueux, soit que le rapport établit un comportement contraire à la politique sur le respect et la dignité. Admettre le contraire voudrait dire que l'Organisation déléguerait une partie de ses responsabilités à une instance externe, ce qui serait contraire à l'idée même de la création d'une organisation internationale »

§ 76 DU JUGEMENT

Le Tribunal a ensuite vérifié que l'enquête avait été menée par un cabinet offrant les garanties requises en termes de connaissances, de compétences et d'intégrité, en conformité avec les règles applicables en matière d'investigations, sur la base de témoignages suffisants et pertinents, et a conclu qu'elle remplissait les exigences d'effectivité (§§ 78 à 90 du jugement).



Concernant la motivation de la décision, la requérante considérait que l'enquête ne tirait pas de conclusion claire sur les faits de harcèlement. Le Tribunal a cependant constaté que les enquêteurs avaient examiné chacun des griefs soulevés dans sa plainte et, en les écartant, avaient « exclu de manière implicite, mais certaine », que les faits puissent être qualifiés de harcèlement (§§ 92 à 100 du jugement). La décision de la directrice des Ressources humaines fondée sur ce rapport était donc suffisamment motivée et vérifiable.

Enfin, le Tribunal a rappelé qu'il ne lui appartenait pas de réévaluer les preuves recueillies par l'organe d'enquête :

« [il] n'appartient pas [au Tribunal] de réévaluer les preuves dont dispose l'organe d'enquête, qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations »

§ 102 DU JUGEMENT



Le Tribunal a estimé que les faits, tels que relatés dans le rapport d'enquête, reflétaient principalement des divergences d'appréciation des compétences professionnelles de la requérante, qui, bien que vécues comme éprouvantes, ne révélaient pas une intention de nuire ni un comportement continu avéré, et ne constituaient donc pas une atteinte à la dignité de la requérante assimilable à du harcèlement (§§ 101 à 109 du jugement).

Le Tribunal a donc rejeté l'ensemble des moyens du recours et conclu à la légalité de la décision de ne pas donner suite à la plainte pour harcèlement de la requérante. Ce jugement illustre les exigences qui s'imposent à l'Administration en matière de garanties procédurales pour les victimes

présumées de harcèlement lors du traitement de leur plainte. Il confirme que l'attribution de l'enquête à des investigateurs externes n'exonère pas l'Administration de son obligation d'assurer pleinement les droits de la victime présumée, notamment le droit d'être entendu et le droit à une investigation approfondie et impartiale, menée dans le respect des règles applicables.

Il rappelle également que le pouvoir de l'Administration d'apprécier si des faits caractérisent une situation pouvant affecter la dignité d'un agent reste soumis au contrôle du Tribunal, en sachant que ce dernier ne censurera une décision de rejet d'une plainte pour harcèlement prise à l'issue d'une enquête qu'en cas d'erreur manifeste.

Pour être considérée comme régulière, la décision de l'autorité compétente relative à une plainte pour harcèlement doit être prise dans le respect des garanties procédurales accordées à la victime présumée. Ces garanties comprennent le droit de recevoir une copie du rapport d'investigation dans un délai permettant à la victime présumée de formuler utilement ses observations, c'est-à-dire avant que l'autorité compétente ne statue sur sa plainte.

Dans l'affaire L. Y. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (recours n° 765/2024, Jugement du 23 septembre 2025), le Tribunal a précisé l'étendue des garanties procédurales accordées à une victime présumée de harcèlement, en s'inscrivant dans le prolongement de l'analyse amorcée dans sa jurisprudence antérieure (recours n° 766/2024, L. D. (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 24 juin 2025).

En l'espèce, la requérante avait déposé une plainte formelle pour harcèlement moral contre son supérieur hiérarchique direct. L'enquête confiée à des investigateurs externes n'ayant pas conclu à une situation de harcèlement, la directrice des Ressources humaines avait décidé de ne pas donner suite à la plainte. En réaction à cette décision, la requérante avait demandé la communication du rapport d'investigation, demande qui lui fut refusée au motif que la Politique sur le respect et la dignité du Conseil de l'Europe ne prévoit pas la transmission de ce rapport aux personnes impliquées dans la plainte lorsque l'enquête n'a pas conclu à un harcèlement. La requérante avait ensuite introduit une réclamation administrative auprès de la Secrétaire Générale alors en fonction, contestant la non-communication du rapport et sollicitant l'annulation de la décision de ne pas donner suite à sa plainte. La réclamation fut partiellement accueillie s'agissant de la communication du rapport, dont une version expurgée fut transmise à la requérante, et, pour le reste, elle fut rejetée en tant que non fondée. Dans son recours au Tribunal, la requérante souleva principalement deux moyens, à savoir une erreur manifeste d'appréciation – la décision de ne pas donner suite à sa plainte étant fondée sur l'absence de harcèlement –, et un manquement aux obligations procédurales et substantielles de l'Organisation.

Dans son appréciation de cette affaire, le Tribunal a mis en exergue les modalités de la nécessaire articulation entre, d'une part, l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'Administration quant aux suites à réserver au rapport établi par les investigateurs à la suite d'une plainte pour harcèlement, et, d'autre part, le droit de la victime présumée de contribuer à ce processus.



➤ Recours n° 765/2024, L. Y. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 23 septembre 2025



➤ Recours n° 766/2024, L. D. (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 24 juin 2025

S'agissant du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, le Tribunal a rappelé que l'autorité compétente, en l'espèce la directrice des Ressources humaines, conserve l'entière compétence d'appréciation quant aux suites à donner au rapport d'investigation, pouvant en déduire soit qu'il n'en résulte aucun comportement irrespectueux, soit que le rapport établit un comportement contraire à la Politique sur le respect et la dignité. Sur ce point, le Tribunal a précisé que, dans le cas où elle viendrait à s'écarter des conclusions du rapport d'investigation, la directrice des Ressources humaines devrait néanmoins pouvoir invoquer des raisons particulières à cet effet (§ 37 du jugement). En tout état de cause, le pouvoir discrétionnaire dont elle dispose n'échappe pas au contrôle juridictionnel du Tribunal, lequel est habilité à vérifier que :

« la décision contestée émane d'une autorité compétente, qu'elle est régulière en la forme et qu'elle a été adoptée dans le respect de la procédure applicable. Il lui appartient également d'apprécier, au regard de la légalité interne, si l'appréciation de l'autorité administrative a tenu compte de tous les éléments pertinents et n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation »

§ 38 DU JUGEMENT



Quant à la victime présumée, le Tribunal a insisté sur le fait que la procédure établie à la suite d'une plainte pour harcèlement doit être conçue comme étant centrée sur la protection de celle-ci. En tant que partie à la procédure, la victime présumée bénéficie de garanties procédurales visant à assurer le caractère équitable de la procédure, au premier rang desquelles figure le droit de contribuer à l'établissement des faits et d'être entendue, tant au cours de l'enquête que devant les autorités appelées à statuer sur la plainte (§ 42 du jugement).

Le Tribunal a relié le droit de la victime présumée d'être entendue à son droit de recevoir une copie du rapport d'investigation, de manière à pouvoir formuler ses observations sur les éléments susceptibles d'influer sur la décision à venir (§ 44 du jugement). Il en a déduit que :

« [e]n complément des prérogatives que lui reconnaît de façon explicite le cadre réglementaire, la requérante disposait du droit de recevoir une copie du rapport d'investigation dans un délai lui permettant de formuler utilement ses observations, c'est-à-dire avant que l'autorité compétente – en l'occurrence, la directrice des Ressources humaines – ne statue sur sa plainte »

§ 46 DU JUGEMENT

En l'espèce, la requérante n'avait eu accès au rapport d'investigation qu'en réponse à sa réclamation administrative. Le Tribunal a estimé en conséquence qu'elle n'avait pas été mise en mesure de faire valoir utilement ses observations sur le contenu du rapport – et ainsi exercer son droit d'être entendue – avant que ne soit prise la décision relative au traitement de sa plainte. De l'avis du Tribunal, le fait que la requérante ait pris connaissance du rapport avant de le saisir de son recours n'est pas de nature à remédier à cette irrégularité procédurale, puisque les pouvoirs du Tribunal dans le cadre d'un tel recours sont limités, le Tribunal ne pouvant censurer une décision de ne pas donner suite à une plainte pour harcèlement au regard de la légalité interne qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation. La directrice des Ressources humaines, à l'inverse, disposait du pouvoir d'apprécier l'opportunité d'un complément d'investigation ou d'un réexamen plus approfondi de certains éléments du dossier avant de prendre sa décision (§ 47 du jugement).

Jugeant que la communication à la requérante du rapport d'investigation uniquement au stade de la réponse à la réclamation administrative n'était pas compatible avec les exigences du droit de la victime présumée de harcèlement d'être entendue, le Tribunal a annulé la décision contestée.

S'inscrivant dans une jurisprudence constante reconnaissant le droit de la personne intéressée d'être entendue avant l'adoption de toute décision susceptible d'affecter défavorablement ses intérêts, le Tribunal en propose ici une interprétation spécifique en ce qui concerne la victime présumée de harcèlement.

Il lui reconnaît un droit de faire valoir utilement ses observations avant que la décision relative à sa plainte ne soit prise sur la base des conclusions de l'enquête. Si un tel droit n'est pas explicitement reconnu dans les dispositions réglementaires de l'Organisation, il est cependant le corollaire nécessaire du droit d'être entendu, tel que consacré par la jurisprudence.



Aux fins de l'évaluation de la performance, le manager direct peut légalement s'appuyer sur l'avis de tiers quant à la qualité des écrits de l'agent qu'il n'a pas lui-même lus. Les corrections apportées aux travaux de l'agent valent indication des axes d'amélioration attendus. Il n'y a pas d'obligation d'un avertissement écrit pour chaque fait susceptible de faire l'objet d'un reproche. La finalité première du dialogue et du feedback régulier consiste à guider l'agent évalué et à l'alerter sur les aspects où il doit encore progresser.

La question des facteurs clés d'un dialogue réussi au cours de la période d'évaluation de la performance des agents est au centre du jugement rendu par le Tribunal administratif dans l'affaire A. G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (recours n° 764/2024, Jugement du 15 octobre 2025). Le litige en question concernait un rapport d'évaluation négatif et soulevait plusieurs questions concernant le rôle et les responsabilités respectives du manager direct (N+1) et de l'agent évalué dans le cadre du système d'évaluation de la performance au Conseil de l'Europe. Plus particulièrement, l'agente concernée estimait que si sa performance n'avait pas été à la hauteur des attentes, cela relevait principalement du manque d'encadrement de la part de sa hiérarchie. Elle faisait valoir également des irrégularités de procédure qui étaient de nature à remettre en cause les arrangements pris au sein du Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « le Greffe ») pour la supervision des administrateurs.



Recours n° 764/2024, A. G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Jugement du 15 octobre 2025

L'affaire concernait une juriste au Greffe, de retour après une absence prolongée pour raisons de santé, ayant repris le travail d'abord à temps partiel puis à temps plein. Dans ce contexte, l'Organisation avait aménagé ses objectifs de performance pour faciliter sa réintégration progressive et prévu une phase initiale sans objectifs quantitatifs. À la suite de la fixation de ses objectifs, la requérante avait reçu de son N+1 une liste d'affaires à traiter. Celui-ci précisait qu'elle recevrait les autres affaires à traiter une fois qu'elle aurait terminé celles déjà attribuées. Lors de l'entretien de mi-parcours, le N+1 de la requérante lui signifia qu'une hausse de sa productivité était attendue afin qu'elle atteigne ses objectifs. Néanmoins, à l'issue de l'année d'évaluation, la performance globale fut jugée insatisfaisante tant au regard de la qualité que de la quantité du travail réalisé.

Le premier moyen du recours soulevait une question d'interprétation des textes applicables, en particulier l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de la carrière. Selon la requérante, son N+1 ne pouvait être considéré comme son manager direct au sens de cet arrêté, dès lors qu'il n'avait pas personnellement contrôlé la totalité de ses écrits et s'était appuyé sur l'évaluation d'un juriste chargé du contrôle qualité, conformément aux modalités d'organisation du travail en place au sein du Greffe.

Le Tribunal a pu, à ce titre, vérifier que dans le cadre de l'évaluation de la requérante, son N+1 avait bel et bien effectué l'ensemble des tâches prévues dans les textes applicables, y compris le Guide sur l'évaluation de la performance établi par la Direction des ressources humaines, en tant qu'expression de la pratique administrative de l'Organisation. Le Tribunal a, ce faisant, conclu que l'exigence que le manager direct lise personnellement tous les travaux de l'agent soumis à son évaluation ne trouvait pas

de fondement dans le cadre réglementaire (§ 51 du jugement). Le Tribunal a considéré, à l'aune de la jurisprudence en la matière, qu'il n'est pas en soi illégitime dans une organisation internationale, que le manager direct s'appuie sur les avis d'interlocuteurs officiels compétents et fiables pour former sa propre appréciation :

« La jurisprudence admet à cet égard que le notateur tienne compte, avec la prudence et le discernement requis, d'informations émanant de tiers lorsqu'il forge son appréciation de la performance de ses collaborateurs. Ainsi a-t-elle précisé qu'afin d'asseoir sa propre conviction, le notateur peut « prendre en considération des informations provenant d'interlocuteurs officiels et fiables » (voir Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (TFP), arrêt du 14 décembre 2018, UC c. Parlement européen, T 572/17, point 104), ainsi que « l'appréciation portée sur le travail de l'intéressé par certains collègues » (voir TAOIT, Jugement n° 2836, considérant 11) »

§ 52 DU JUGEMENT

Selon le Tribunal, une telle structuration, dès lors qu'elle est justifiée par l'organisation interne et le bon fonctionnement du service, ne compromet ni la régularité du processus ni l'objectivité de l'évaluation. Au contraire, elle peut s'avérer nécessaire pour assurer une appréciation éclairée et complète (§§ 53 à 55 du jugement).

Le Tribunal consacre ainsi expressément la possibilité, pour le N+1, d'intégrer dans son évaluation le retour d'un collègue de référence ayant suivi de manière régulière et directe la rédaction de ses écrits, étant précisé qu'il revient au N+1 de vérifier qu'il s'agit d'une source fiable d'information dont il n'a pas de raison de douter (§ 71 du jugement).

Le deuxième moyen concernait l'atteinte des objectifs chiffrés. L'agente soutenait qu'elle n'avait pu réaliser ses objectifs faute d'avoir reçu suffisamment de dossiers à traiter. Elle invoquait également des circonstances sur lesquelles elle n'avait aucune prise pour justifier le fait de ne pas avoir traité certains dossiers qui lui avaient été assignés.

Le Tribunal a d'abord relevé qu'aucun élément du dossier ne permettait d'inférer que les objectifs quantitatifs de la requérante, qui avaient été fixés de manière générale sans précision quant aux dossiers spécifiques à traiter, avaient été revus à la baisse (§§ 58 à 61 du jugement). Il a ensuite considéré qu'à partir du moment où la requérante s'était avisée qu'elle ne disposait pas d'un nombre suffisant de dossiers à traiter, non seulement elle ne pouvait pas en déduire que ses objectifs étaient réduits, mais il lui appartenait de solliciter l'attribution de nouveaux dossiers auprès de sa hiérarchie :

Cette décision souligne ainsi que, dans un système fondé sur des objectifs chiffrés, l'agent porte une responsabilité active dans la gestion de son portefeuille de tâches et se doit de signaler auprès de sa hiérarchie toute difficulté organisationnelle susceptible de compromettre la réalisation des tâches en question.

« L'attitude proactive qui était attendue de la requérante résulte également du descriptif de poste rattaché à son formulaire d'évaluation pour l'année 2023. Une de ses principales responsabilités consistait à tenir sa hiérarchie informée des résultats obtenus dans l'exécution de ses tâches, ainsi que des risques pouvant surgir en lien avec son travail, et à lui rendre compte de toute question liée au traitement des affaires. La requérante était donc avisée qu'il lui revenait de prendre les devants et avertir son manager direct face à toute circonstance pouvant faire obstacle à la pleine réalisation de ses objectifs. Rien ne permet d'affirmer que cette obligation ne valait pas pour les aspects quantitatifs de son travail »

§ 65 DU JUGEMENT

En examinant le troisième moyen, le jugement apporte notamment une précision importante en réponse à la question de savoir à quel point les managers sont censés informer les agents évalués au titre de leur devoir de feedback sur leur performance.

En l'espèce, la requérante estimait qu'au cours de ses échanges avec sa hiérarchie, elle n'avait pas été explicitement avertie du risque d'obtenir une évaluation négative si la qualité de son travail ne s'améliorait pas. En réponse à cette question, le Tribunal indique qu'il n'existe pas d'obligation spécifique de formuler un avertissement écrit pour chaque fait susceptible de faire l'objet d'un reproche, annonçant la perspective d'une évaluation négative. La fonction première du dialogue et du feedback régulier consiste précisément à guider l'agent et à l'alerter sur les aspects où il doit encore progresser (§ 80 du jugement).

La requérante contestait également son rapport d'évaluation sous l'angle de sa motivation, qu'elle estimait insuffisante. Après avoir rappelé la marge d'appréciation significative dont disposent les évaluateurs, le Tribunal a clarifié à ce sujet ce qui suit :

« il suffit, en principe, que le rapport d'évaluation extraie les traits saillants des prestations du fonctionnaire en termes, notamment, de rendement, de compétences et de conduite dans le service et les évalue. Sous réserve de l'obligation de motivation, et pour autant que l'évaluation soit clairement individualisée et non impersonnelle, l'évaluateur n'est pas tenu de détailler les motifs de son évaluation en indiquant des exemples concrets pour étayer ses jugements de valeur » (voir dans ce sens, Tribunal de l'Union européenne, arrêt du 17 juillet 2024, LW c/ Commission européenne, T 232/23, point 23) »

§ 77 DU JUGEMENT

Le Tribunal a rejeté l'ensemble des moyens du recours et a conclu au rejet de celui-ci.

Ce jugement confirme que le système d'évaluation de la performance repose sur une articulation équilibrée entre la légitime structuration interne du suivi des agents et la faculté du N+1 de s'appuyer sur des avis de collègues collaborant avec l'agent, la responsabilité managériale d'encadrer et de dialoguer, et la responsabilité personnelle de l'agent d'agir de manière proactive afin de remplir ses objectifs.

La décision témoigne dans le même temps de la façon dont le Tribunal garantit la régularité du processus d'évaluation tout en rappelant que le juge n'a pas vocation à se substituer à l'appréciation professionnelle des supérieurs hiérarchiques, dès lors que celle-ci repose sur un processus objectivement mené et qu'elle est dûment motivée.

➤ Paul Lemmens (Président du Tribunal administratif)



LE PRÉJUDICE GRAVE ET IRRÉPARABLE
REQUIS POUR OCTROYER LE SURSIS
DE LA DÉCISION ADMINISTRATIVE
CONTESTÉE DOIT ÊTRE ÉTAYÉ
PAR DES PREUVES CONCRÈTES
ET DÉPEND DES CIRCONSTANCES
PARTICULIÈRES DE CHAQUE AFFAIRE

05.6

Dans le contexte de la cessation d'emploi, qu'elle résulte d'une période probatoire non concluante ou de la suppression d'un emploi dans le cadre d'une restructuration, le préjudice invoqué par les demandeurs tenait principalement à la perspective de se retrouver sans emploi et à la difficulté d'identifier une activité professionnelle alternative, souvent conjuguée à des difficultés d'ordre financier.

Pour apprécier de telles allégations, les ordonnances rendues en 2025 se sont appuyées sur la jurisprudence du Tribunal désormais consolidée, selon laquelle un préjudice d'ordre exclusivement financier ne peut, en principe, être considéré comme irréparable, puisqu'il est susceptible de faire l'objet d'une compensation financière dans le cadre d'un recours ultérieur au fond (demande de sursis à exécution n° 1/2025, B. H. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Ordonnance du 31 mars 2025, § 27 ; demande de sursis à exécution n° 4/2025, H c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Ordonnance du 27 juin 2025, § 20 ; demande de sursis à exécution n° 5/2025, I c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Ordonnance du 30 novembre 2025, § 25).

La jurisprudence précitée admet dans le même temps que des circonstances exceptionnelles pourraient conduire à une conclusion différente, y compris lorsque le préjudice est d'ordre purement pécuniaire. Encore faut-il, dans ce cas, que le Tribunal dispose d'indications concrètes et précises, étayées par des éléments de preuve détaillés permettant d'apprécier les conséquences qui résulteraient vraisemblablement de l'absence de la mesure demandée (demande de sursis à exécution n° 1/2025, précitée, § 28 ; demande de sursis à exécution n° 5/2025, précitée, § 26).



➤ Demande de sursis à exécution n° 1/2025, B. H. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Ordonnance du 31 mars 2025



➤ Demande de sursis à exécution n° 4/2025, H c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Ordonnance du 27 juin 2025



➤ Demande de sursis à exécution n° 5/2025, I c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Ordonnance du 30 novembre 2025



Ainsi, dans l'appréciation concrète qu'il fait de chaque situation, le Président ne se satisfait pas d'allégations de préjudice formulées de manière générale, mais exige qu'elles soient précises et corroborées par des faits. Dans l'affaire B. H., la demande reposait sur des affirmations générales relatives à l'impossibilité de retrouver un emploi. Le Président a relevé que le demandeur exerçait parallèlement une activité rémunérée auprès d'une entreprise privée, sans avoir fourni la moindre indication sur les revenus qu'il en tirait ou sa situation patrimoniale et financière, de sorte qu'il n'avait pas démontré que la perte de sa rémunération du Conseil de l'Europe l'obligerait à vendre son logement (§ 29 de l'ordonnance). Dans l'affaire I, le Président a relevé que la demanderesse n'avait pas établi que la mise en œuvre de la décision contestée compromettrait sa stabilité financière ou sa capacité à subvenir à ses besoins essentiels dans les mois à venir, ses économies personnelles n'étant au demeurant pas quantifiées (§ 29 de l'ordonnance).

Le Président examine par ailleurs si des circonstances particulières propres à chaque affaire pourraient justifier la thèse selon laquelle il serait très difficile, voire impossible pour l'agent concerné de retrouver un emploi. Dans l'affaire I, cet argument a été expressément écarté : le Président a considéré que la demanderesse était une professionnelle relativement jeune dont les qualifications devaient lui permettre de trouver un emploi auprès d'autres institutions, nationales ou internationales, relevant notamment que dans son rapport d'évaluation final, sa propre manager directe avait reconnu que ses compétences pourraient s'avérer précieuses dans d'autres contextes professionnels (§ 28 de l'ordonnance).

Le Président a également examiné l'argument, fréquemment avancé dans des situations de cette nature, tiré du préjudice que pourrait engendrer la nomination d'un tiers à l'emploi précédemment

occupé par l’agent. Dans l’affaire H, cet argument a été rejeté au motif que l’emploi à pourvoir dans le cadre de la procédure de recrutement en question ne correspondait pas au poste qu’occupait la demanderesse, lequel avait fait l’objet d’une décision de suppression. La circonstance que le titulaire du nouvel emploi puisse être amené à exercer certaines des fonctions précédemment assumées par la demanderesse n’était pas de nature à remettre en cause cette conclusion (§ 23 de l’ordonnance).

Quant au préjudice allégué en lien avec la possibilité que le Secrétaire Général statue sur la réclamation administrative avant d’avoir reçu les conclusions de

l’enquête sur une plainte pour harcèlement introduite par l’agent – les allégations de harcèlement étant de nature à remettre en cause le caractère objectif et impartial des motifs invoqués pour mettre fin à l’emploi –, le Président a reconnu, dans l’affaire B. H., qu’il ne dispose pas, au regard de la réglementation en vigueur, du pouvoir d’imposer des mesures conservatoires autres que le sursis à exécution, telles que la suspension de la procédure de réclamation administrative dans l’attente des conclusions de l’investigation (§ 31 de l’ordonnance). Il a cependant estimé que ce motif ne faisait pas apparaître un préjudice irréparable, en soulignant que :

« même après la cessation de son engagement au sein de l’Organisation, le demandeur conservera pleinement son droit à ce que sa plainte soit examinée de manière effective dans le cadre de la procédure formelle engagée. Ce 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 le demandeur a été victime de harcèlement »

§ 32 DE L’ORDONNANCE

Dans le contexte distinct d’une procédure de concours interne, l’ordonnance rendue dans l’affaire S. G. (demande de sursis à exécution n° 3/2025, Ordonnance du 10 juin 2025) illustre comment la nomination imminente d’un tiers à un emploi pour lequel la candidature de l’agente a été écartée peut, au regard des circonstances propres à l’affaire, donner lieu à un préjudice grave et irréparable.

Dans cette affaire, la conjonction de plusieurs éléments caractérisant la situation particulière de la demanderesse a été jugée déterminante : l’ancienneté et le grade de la requérante, ainsi que la nature et le grade de l’emploi auquel celle-ci avait candidaté et dont elle faisait valoir qu’il correspondait pleinement à son profil. Le Président a retenu que, dans un tel cas, la perte définitive de la possibilité de voir sa candidature examinée après la nomination d’un tiers à l’emploi concerné constitue un préjudice grave ne pouvant être réparé de manière satisfaisante par la seule voie de l’indemnisation financière, dans la mesure notamment où les emplois comparables au sein de l’entité concernée, offrant un niveau de responsabilité similaire, peuvent être regardés comme rares (§§ 28 et 29 de l’ordonnance).

Ce constat doit cependant être nuancé à la lumière de la mise en balance des intérêts opérée par le Président. Si celui-ci a accordé le sursis, c’est aussi parce que le Secrétaire Général n’avait pas démontré, à première vue, que la suspension de la décision contestée entraînerait des effets négatifs disproportionnés pour l’Organisation ou entraverait sa capacité à gérer efficacement la procédure de concours en cours (§ 30 de l’ordonnance). Le bien-fondé de l’octroi du sursis s’apprécie ainsi non seulement au regard du préjudice subi par l’agent, mais également au regard de l’absence d’atteinte grave aux intérêts légitimes de l’Organisation.



📄 Demande de sursis à exécution n° 3/2025, S. G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l’Europe, Ordonnance du 10 juin 2025

60^e ANNIVERSAIRE DU TRIBUNAL

Le Tribunal a célébré son 60^e anniversaire les 13 et 14 octobre 2025 à Strasbourg. Comme à l'occasion du 50^e anniversaire du Tribunal en 2015, les célébrations se sont déroulées en deux temps : une session à huis clos entre tribunaux administratifs internationaux (ci-après « TAI »), organisée le premier jour des célébrations, a été suivie d'un volet ouvert au public le second jour, témoignant de la double vocation de ces rendez-vous, à savoir approfondir le dialogue entre juridictions et promouvoir une réflexion partagée sur le droit de la fonction publique internationale.



06

SESSION DU 13 OCTOBRE 2025

Table ronde sur les principes généraux dans la pratique et la jurisprudence des TAI



La session fermée réservée aux membres des TAI a été consacrée aux principes généraux du droit. Afin d'alimenter les échanges, un questionnaire a été élaboré en collaboration avec Anne-Marie Thévenot-Werner (maître de conférences à l'Université Paris-Panthéon-Assas) et rapporteure désignée pour ces travaux. Envoyé en amont aux tribunaux participants, dix TAI y ont répondu, livrant ainsi une matière comparative d'une grande richesse.



➤ Réponses des TAI au questionnaire sur les principes généraux



➤ Rapport de synthèse sur les principes généraux

Présentant les conclusions préliminaires de son analyse, Anne-Marie Thévenot-Werner a structuré son propos autour de trois constats. Elle a d'abord montré que les juridictions identifient les principes généraux selon des méthodes classiques, qui reposent essentiellement sur la comparaison des droits nationaux, sur la référence à leur propre jurisprudence et à celle d'autres TAI, un « dialogue des juges » dont la pratique tend à mettre en évidence la convergence d'un véritable droit de la fonction publique internationale, lui-même rattaché au droit international public.



71 De gauche à droite : Alain Berset (Secrétaire général du Conseil de l'Europe), Paul Lemmens (Président du Tribunal administratif) et Mattias Guyomar (Président de la Cour européenne des Droits de l'Homme)

La rapporteure a ensuite mis en lumière la valeur supérieure de ces principes au regard du droit dérivé des organisations : remplissant tour à tour une fonction interprétative, corrective, supplétive et de garantie d'un état de droit matériel, ils permettent au juge de combler les lacunes du cadre normatif écrit et de protéger contre l'arbitraire, y compris à l'égard des actes émanant d'organes composés de représentants d'États.

Le troisième temps de l'exposé a souligné la modération avec laquelle ces principes sont appliqués. À travers l'examen du devoir de sollicitude, des droits acquis et du droit à une

procédure équitable, la rapporteure a montré que les juridictions usent de ces principes avec retenue, sans en faire un instrument permettant de remettre trop aisément en cause les décisions de l'administration. En conclusion, elle a présenté les principes généraux comme une source indispensable du droit de la fonction publique internationale, un garde-fou juridique nécessaire pour parvenir à une solution équilibrée là où les textes se révèlent insuffisants. Ces travaux ont depuis été consolidés dans un rapport publié par le Tribunal.



CONFÉRENCE DU 14 OCTOBRE 2025

« Le droit à un procès équitable devant les tribunaux administratifs internationaux »

Le lendemain, les célébrations du 60e anniversaire du Tribunal se sont poursuivies par une conférence portant sur le droit à un procès équitable devant les TAI, ouverte à tous les membres du public intéressés par le droit de la fonction publique internationale. Placée sous le signe de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après « la Convention »), la conférence a réuni des juges de TAI, d'anciens et d'actuels juges de la Cour européenne des droits de l'homme, ainsi que des universitaires et praticiens de renom, pour approfondir plusieurs questions inhérentes à la notion même de procès équitable.

En ouverture de cette conférence, le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Alain Berset, a rappelé l'importance du respect de l'État de droit au sein des institutions de l'Organisation. Le Président de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la Cour »), Mattias Guyomar, a souligné pour sa part que la mise en place d'un mode de justiciabilité des actes de l'Organisation dans le domaine de sa fonction publique relève d'une forme de devoir d'exemplarité institutionnelle du Conseil de l'Europe vis-à-vis de l'extérieur. Le Président du Tribunal a, quant à lui, insisté sur le fait que le respect du droit à un procès équitable devant les TAI est fondamental pour maintenir la confiance du public dans ces juridictions.



71 De gauche à droite : Alain Berset (Secrétaire général du Conseil de l'Europe) et Paul Lemmens (Président du Tribunal administratif)

Les travaux de la conférence se sont articulés autour de trois panels successifs.

PANEL 1

Le premier panel, consacré à l'accès à un tribunal au regard des actes et omissions des organisations internationales et modéré par Thomas Laker, juge du Tribunal, a été introduit par Mykola Gnatovskyy, juge de la Cour. Son intervention a porté sur la tension entre le droit d'accès à un tribunal garanti par l'article 6 § 1 de la Convention et l'immunité de juridiction des organisations internationales : dans le sillage de l'arrêt de Grande Chambre Waite et Kennedy c. Allemagne, il a rappelé que cette immunité n'est admissible au regard de la Convention que si les justiciables disposent d'« autres voies raisonnables » pour protéger efficacement leurs droits, et examiné les caractéristiques que les TAI doivent présenter pour être considérés comme des « tribunaux » au sens de la Convention. Le directeur du Conseil juridique et du droit international public et Jurisconsulte du Conseil de l'Europe, Jörg Polakiewicz, et Maître Laure Levi, avocate au barreau de Bruxelles, ont animé les débats en tant que commentateurs.

PANEL 2

Le deuxième panel, portant sur la portée et les méthodes du contrôle juridictionnel et modéré par Yves Gounin, juge suppléant du Tribunal, a été introduit par Paola Chirulli, professeure à l'Université La Sapienza de Rome. Son exposé a examiné l'articulation entre le contrôle juridictionnel et les voies de recours internes, avant d'approfondir l'exigence d'une « pleine juridiction » et d'un contrôle accru du pouvoir discrétionnaire, et de plaider pour le développement d'un standard élevé de contrôle juridictionnel à travers les différentes juridictions administratives internationales. Le juge Georges Ravarani, ancien Vice-Président de la Cour, et Ali Bahadir, membre du Greffe de la Cour, ont siégé dans ce panel en tant que commentateurs.



PANEL 3

Le troisième panel, modéré par Lenia Samuel, juge du Tribunal, était consacré aux mesures de réparation et à l'exécution des jugements. Il a été introduit par Patrick Frydman, Vice-Président et ancien Président du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (ci-après « TAOIT ») et Conseiller d'État, dont l'exposé a proposé une analyse comparée des règles relatives à la réparation et à l'exécution des jugements dans cinq juridictions administratives internationales – le TAOIT, le Tribunal d'appel des Nations Unies, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après « TAOTAN »), en sus du Tribunal administratif du Conseil de l'Europe. Il a montré que la plénitude des pouvoirs de réparation du juge constitue un gage d'effectivité de la justice,

en s'arrêtant notamment sur la détermination du montant des condamnations prononcées au titre du préjudice matériel. Il a également analysé le rôle des mesures provisoires dans la garantie de la bonne exécution des jugements, les moyens dont disposent les requérants pour en obtenir l'exécution et les difficultés les plus fréquemment rencontrées, avant d'évoquer la possibilité de confier le suivi de l'exécution à un organe externe aux juridictions elles-mêmes. La Directrice générale et conseillère juridique générale adjointe de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, Alba Bozo, et la juge Anne Trebilcock, membre du TAOTAN, sont intervenues dans le panel en qualité de commentatrices.

Les conclusions de la journée ont été présentées par le juge Linos-Alexandre Sicilianos, Président suppléant du Tribunal. Les travaux de cette conférence feront l'objet d'une publication prévue en 2026.

07

COOPÉRATION AVEC LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS INTERNATIONAUX



Paul Lemmens (Président du Tribunal administratif)

30 AVRIL ET 1^{er} MAI 2025

30^e anniversaire du Commonwealth Secretariat Arbitral Tribunal (CSAT)

Le 30 avril et le 1^{er} mai 2025, le Président du Tribunal, Paul Lemmens, la greffière du Tribunal, Christina Olsen, et le greffier adjoint, Dmytro Tretyakov, ont participé aux célébrations du 30^e anniversaire du CSAT qui se sont tenues à Londres.

Lors de la session du 30 avril 2025 réservée aux membres des TAI, le Président du Tribunal est intervenu sur la thématique de l'indépendance des TAI. D'autres thématiques d'intérêt pour la communauté des TAI y ont été abordées, notamment l'accessibilité de la jurisprudence, ainsi que l'efficacité et les innovations procédurales. La conférence du 1^{er} mai 2025, intitulée "The Centenary of Monod v Secretary-General of the League of Nations: One Hundred Years of International Administrative Law", a été en revanche dédiée à l'examen de questions d'actualité telles que les standards d'intégrité promus au sein des organisations internationales, l'utilisation de l'intelligence artificielle par les TAI et l'incidence des standards de la Convention européenne des droits de l'homme sur le traitement des différends impliquant ces organisations.



➤ Janice Bellace (Présidente du Tribunal administratif de la Banque mondiale)

17 – 19 NOVEMBRE 2025

30^e anniversaire du Tribunal administratif du Fonds monétaire international (FMI) et 45^e anniversaire du Tribunal administratif de la Banque mondiale

La communauté internationale des TAI s'est à nouveau réunie du 17 au 19 novembre 2025 au siège de la Banque mondiale et du FMI, à Washington, D.C., afin de célébrer le 45^e anniversaire du Tribunal administratif de la Banque mondiale, en date des 17 et 18 novembre 2025, et le 30^e anniversaire du Tribunal administratif du FMI, en date du 19 novembre 2025.

À cette occasion, le Président du Tribunal a participé au symposium organisé par le Tribunal administratif de la Banque mondiale où il est intervenu dans le cadre d'un « Forum des présidents des TAI ». Le forum a notamment abordé des questions liées à la représentation et à l'assistance juridique devant les TAI, ainsi qu'à la coopération entre ces tribunaux. Il a également pris part à la conférence organisée par le Tribunal administratif du FMI, intitulée « Le droit administratif international dans une époque de changement et de défis », lors de laquelle il a contribué à une session consacrée à l'invocation du droit relatif aux droits de l'homme par les parties et les juges dans les litiges portés devant ces juridictions.



➤ Forum des Présidents : (de gauche à droite) Olufemi Elias, Louise Otis, Nassib Ziadé, Janice Bellace, Issoufou Bourema, Paul Lemmens, Raul C. Pangalangan, Westmin James, et Pablo Sandomato de León.

CONCLUSION D'UN ACCORD DE COOPÉRATION

À l'occasion des échanges interinstitutionnels précités entre TAI, un Accord de coopération visant à renforcer le dialogue judiciaire entre les TAI a été adopté le 17 novembre 2025 à l'occasion du symposium organisé par le Tribunal administratif de la Banque mondiale à Washington D.C.

Il prévoit l'établissement d'un comité exécutif chargé de coordonner les activités menées au titre de l'accord, ainsi que l'organisation périodique de rencontres entre les tribunaux concernés afin de promouvoir l'échange d'informations et de bonnes pratiques dans le domaine du droit de la fonction publique internationale. La conclusion de l'accord découle d'une proposition formulée lors du 60^e anniversaire du Tribunal, le 13 octobre 2025, laquelle avait initialement été avancée à l'occasion du 30^e anniversaire du CSAT, précité, à Londres, en mai 2025. Cet accord représente l'aboutissement du dialogue de longue date qui existe entre les TAI.

Depuis son adoption, les TAI suivants ont manifesté au cours de l'année 2025 leur intention de participer à l'accord, en sus du Tribunal : le Tribunal administratif de l'Organisation des États Américains (OEA), le Tribunal de première instance de l'Organisation internationale de la Francophonie (TPI OIF), le Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (TAOTAN), ainsi que le Panel des juges de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). L'accord entrera en vigueur au moment où sept TAI auront manifesté une telle intention.



➤ Accord de coopération

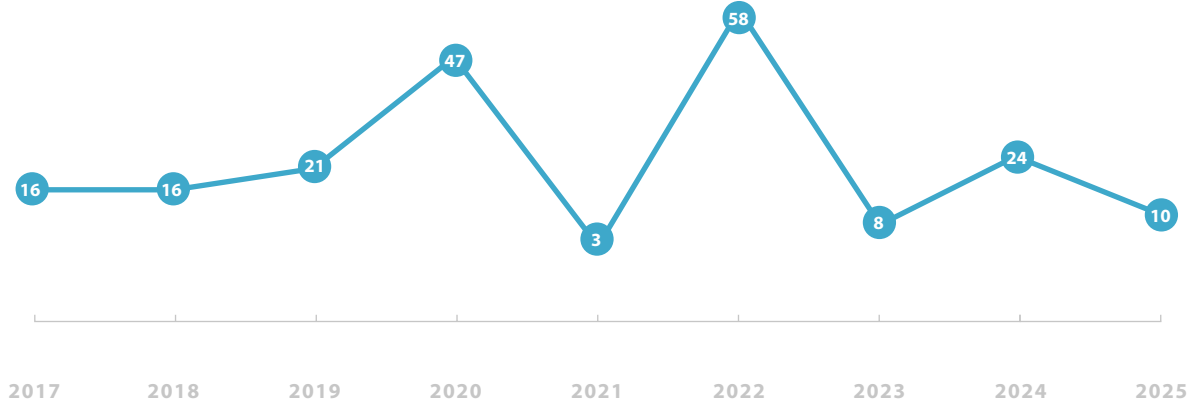
STATISTIQUES

Des statistiques pluriannuelles 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.

08

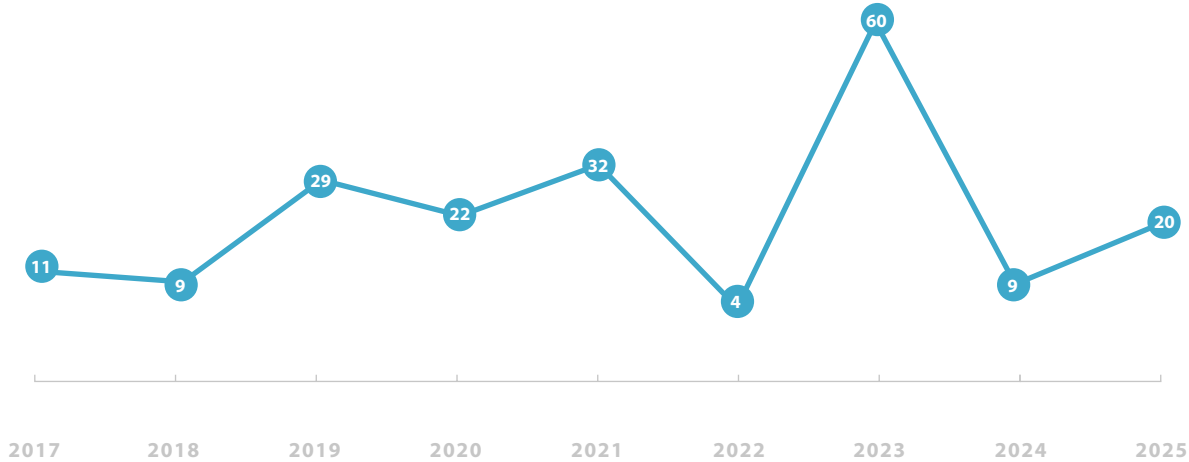
RECOURS INTRODUITS SUR LE FOND

En 2025, le Tribunal administratif a enregistré 9 recours en ce qui concerne le Conseil de l'Europe et 1 recours en ce qui concerne la Banque de développement du Conseil de l'Europe. Aucun recours n'a été enregistré en 2025 en ce qui concerne les organisations affiliées au Tribunal.



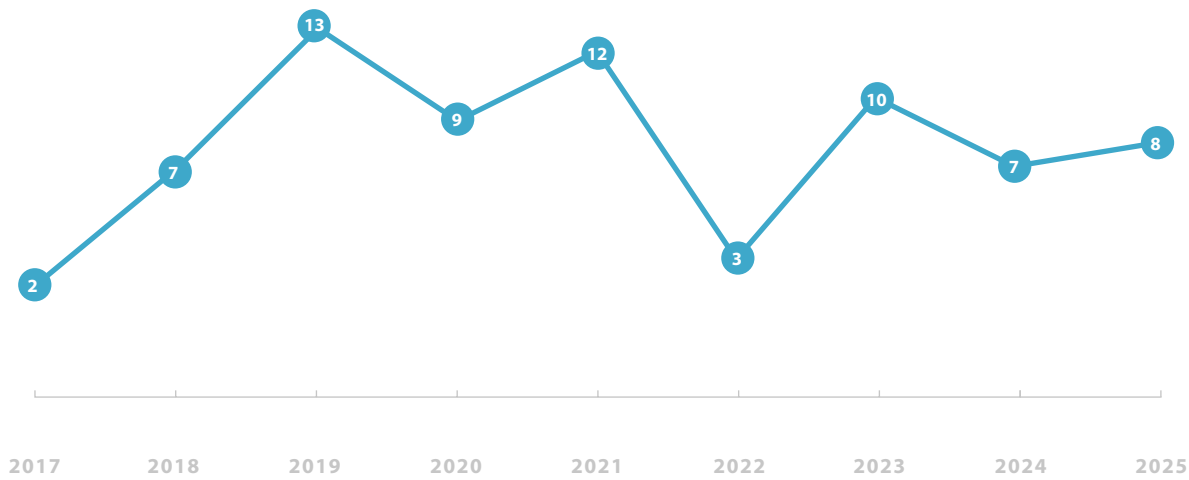
AFFAIRES SUR LE FOND CLÔTURÉES

En 2025, le Tribunal a achevé l'examen de vingt affaires sur le fond, toutes enregistrées en 2024. Parmi ces affaires, deux recours ont été jugés fondés et les 18 autres ont été rejetés. Il est à noter que certaines affaires peuvent être jointes, donnant lieu à des jugements portant sur plusieurs recours.

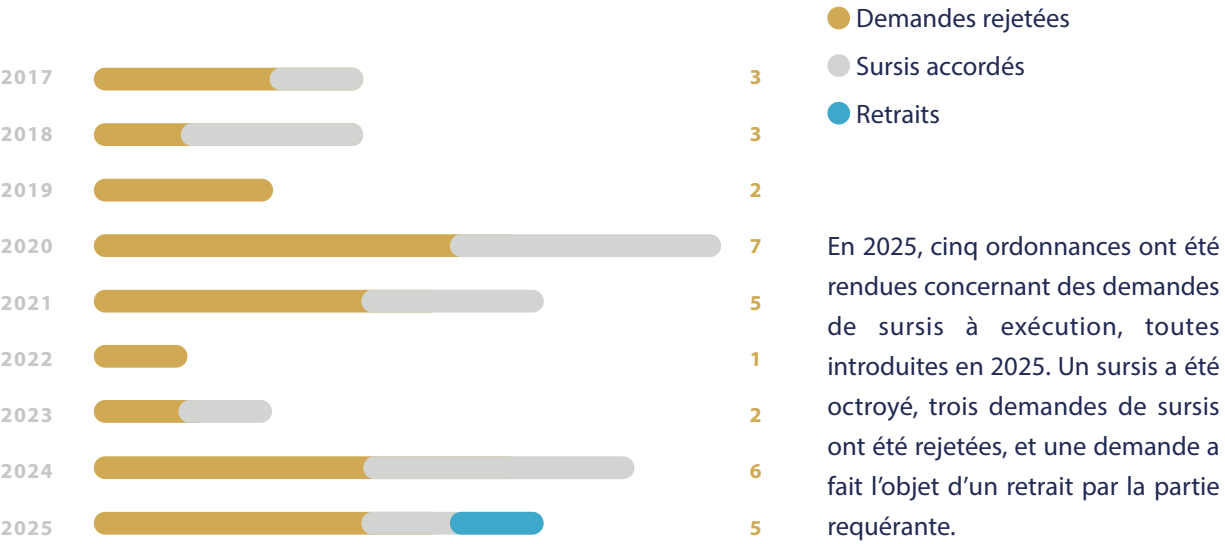


JUGEMENTS RENDUS SUR LE FOND

En 2025, le Tribunal a rendu huit jugements, tous concernant le Conseil de l'Europe. Comme il a été dit, un jugement peut porter sur plusieurs affaires jointes.



ORDONNANCES RENDUES SUR DEMANDES DE SURSIS À EXÉCUTION



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

FRA

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