ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Recours nº 769/2025

M.-F. G.

c/

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

***

JUGEMENT

23 mars 2026

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assistés de :

Christina OLSEN, Greffière,
Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

a rendu, après en avoir délibéré, le présent jugement.

INTRODUCTION

1. Le présent recours a pour objet la contestation de la décision du Secrétaire Général de ne pas retenir la candidature de la requérante au plan de départs 2024-2025.

EN FAIT

2. La requérante, M.-F. G., est agente de l'Organisation depuis 1993. Elle est affectée à la division du Sport depuis 2011. Au moment de l'introduction du recours devant le Tribunal, elle y travaillait en tant qu'assistante administrative de grade B5.

3. Le 23 septembre 2024, un appel à candidatures pour le plan de départs 2024-2025 fut publié sur le portail intranet du Conseil de l'Europe. L'annonce informait les agents qu'au titre de ce plan, environ vingt agents titulaires d'un contrat sans date de fin ou d'un contrat à durée indéterminée pourraient être sélectionnés pour un départ anticipé de l'Organisation en contrepartie d'une indemnité de perte d'emploi plafonnée à un maximum de 24 mois d'émoluments, calculée conformément à l'article VI du Statut du personnel et de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation des fonctions. L'annonce précisait également les modalités du processus d'évaluation des candidatures, décrites comme suit :

> « Le plan sera mis en œuvre en deux étapes :
> - Étape 1 : une liste de candidat·es sera établie, comprenant les personnes qui ont manifesté leur intérêt en réponse au présent appel à candidatures, dans le délai indiqué ci-dessous, et qui ne dépassent pas l'âge maximum d'éligibilité ;
> - Étape 2 : chaque candidat·e se verra attribuer une note, conformément à la méthodologie examinée par le Comité sur les questions relatives au personnel, sur la base de critères professionnels et organisationnels (performances et conduite, connaissances et compétences, expérience, assiduité, employabilité). Les personnes ayant obtenu la note la plus basse seront sélectionnées pour le départ.
>
> Le dispositif sera mis en œuvre par la Direction des ressources humaines, en concertation avec les MAEs [« major administrative entities », ou entités administratives principales] des candidat·es. Le Comité sur les questions relatives au personnel sera consulté et donnera son avis au Secrétaire Général sur la liste des personnes sélectionnées pour le départ. »

4. La requérante déposa sa candidature le 24 septembre 2024.

5. Le 26 septembre 2024, une réunion d'information fut organisée par la Direction des ressources humaines (ci-après la « DRH »). À cette occasion, un document illustrant les lignes

directrices et les réponses aux questions récurrentes liées au plan de départs (ci-après le « Guide ») fut également mis à disposition des agents intéressés. Ce document précisait que la liste définitive des bénéficiaires serait établie par le Secrétaire Général, sur recommandation du Comité sur les questions relatives au personnel (ci-après le « CQP »), aux alentours du 30 novembre 2024, et que les membres du personnel sélectionnés, ainsi que ceux dont les candidatures n'avaient pas été retenues, seraient informés dans les jours suivants. Le document précisait également que les membres du personnel sélectionnés seraient ensuite invités par la DRH à un entretien individuel, au courant du mois de janvier 2025, et que les départs auraient lieu le 1er mai 2025.

6. Par suite de plusieurs reports, la réunion à laquelle le CQP examina la liste des candidats retenus pour un départ anticipé et adopta sa recommandation à ce sujet advint le 17 février 2025. Cette réunion fut précédée par une réunion en date du 11 février 2025 entre la DRH et le Président et un autre membre du Comité du personnel, au cours de laquelle ces derniers eurent accès aux notes attribuées aux candidats sur la base d'une liste anonymisée.

7. Le 18 février 2025, le Secrétaire Général donna son accord sur la liste des candidats sélectionnés pour un départ anticipé, établie par le CQP. Cette décision (ci-après « la décision contestée ») fait l'objet du présent recours.

8. Par courriel générique du 21 février 2025, le Secrétariat du CQP informa la requérante du rejet de sa candidature. Dans sa version française, ce courriel était ainsi libellé :

> « Ce message fait suite à votre manifestation d'intérêt pour le plan de départ 2024-2025.
>
> Le 17 février, le Comité sur les questions de personnel, présidé par le Secrétaire Général adjoint et composé de quatre représentants du Comité du Personnel et quatre membres nommés par le Secrétaire Général, a rendu sa recommandation sur la liste de candidats. Le 19 février [*sic*], le Secrétaire Général a donné son accord à la mise en œuvre du plan de départs.
>
> Nous avons le regret de vous informer que vous ne faites pas partie des candidat·es sélectionné·es pour le départ. Nous tenons à vous remercier de l'intérêt que vous portez à ce projet et de la décision que vous avez prise de vous porter volontaire pour y participer. »

9. Le 3 mars 2025, une annonce générale concernant la sélection des candidats fut publiée sur le portail intranet du Conseil de l'Europe.

10. Le 10 mars 2025, la requérante adressa un courriel au Secrétariat du CQP, en demandant des clarifications concernant l'évaluation de sa candidature et, de façon plus générale, l'issue de la procédure de sélection. Elle y soulevait également une question concernant la « première phase » du plan de départs, dont elle affirmait ne pas avoir été informée auparavant.

11. Par courriel du 11 mars 2025, le Secrétariat du CQP répondit à la requérante en ces termes :

> « Vous avez reçu une note pondérée de 16,25 sur 25 et vous avez été classée 74ème sur la liste de 130 candidat·es.
>
> Sans compter les candidat·es de la DEQM, 14 candidat·es ont été initialement selectionné·es pour un départ et 5 ont été placé·es sur la liste d'attente. Le nombre final de départs dépendra des décisions finales prises par les candidat·es selectionné·es.

> La première phase du plan de départ ne concernait que les agent·es avec la nationalité de la Fédération de Russie, qui ont été contacté·es directement. Cette phase entraînera le départ de 6 à 9 personnes, selon les décisions finales des personnes concernées. »

12. Le 12 mars 2025, la requérante adressa un second courriel au Secrétariat du CQP afin d'obtenir des précisions. Elle y soulevait les questions suivantes :

> «1. Pouvez-vous m'expliquer comment ma note a été calculée ?
> 2. Est-ce en fonction de ces 5 critères : performance et conduite, connaissances et compétences, expérience, assiduité et employabilité ou [s'agit-il] d'autre chose ?
> 3. Pourquoi aucune information n'a été donnée sur le plan de départ qui ne concernait que les agent·es avec la nationalité de la Fédération de Russie ? Sur quelle décision et base juridique ce plan [a-t-il] été préparé ? »

13. Le 27 mars 2025, la requérante introduisit une demande auprès de la directrice des Ressources humaines, qu'elle qualifia de « rappel de [sa] demande hiérarchique ». Elle y contestait le rejet de sa candidature au plan de départs et y réitérait les demandes de précisions soulevées dans son courriel du 12 mars 2025 – resté sans réponse.

14. Par courriel du 31 mars 2025, la directrice des Ressources humaines répondit à la requérante qu'elle n'était pas habilitée à réexaminer la décision de ne pas retenir sa candidature pour le plan de départs. S'agissant d'une décision prise par le Secrétaire Général suite à une recommandation du CQP, elle lui indiqua que la seule voie de recours dont la requérante disposait était la saisine du Tribunal administratif. Le courriel en question fournit en outre à la requérante les informations supplémentaires suivantes, concernant la notation de sa candidature :

> « Vous vous êtes vu attribuer la note pondérée suivante :
>
> Performance et conduite (20 %) : 3,5/5 ;
> Connaissances et compétences (20 %) : 3/5 ;
> Expérience (20 %) : 3/5 ;
> Présence (10 %) : 4,5/5 ;
> Employabilité (30 %) : 3/5 ;
> Total : 16,25/25.
>
> Je tiens aussi à vous rassurer que le plan de départs a été mis en œuvre en stricte conformité avec les paramètres qui ont été établis par le Secrétaire General sur la base de l'avis du Comité sur les questions relatives au personnel. Ces paramètres incluaient entre autres les critères et le processus de consultation avec les MAEs. Je vous informe aussi que le Comité du Personnel est représenté au sein du Comité sur les questions relatives au personnel par 4 personnes, qui ont reçu des explications détaillées sur la méthodologie du plan de départ et sa mise en œuvre avant de formuler une recommandation au Secrétaire Général. De surcroît, le Président du CdP ainsi que la Conseillère en éthique ont assisté en tant qu'observateurs à certains entretiens entre les managers concerné-es et les membres de la DRH qui ont effectué le classement. Si vous voulez avoir plus d'informations sur la manière dont le processus a été mis en œuvre, je vous conseille de contacter le CdP qui pourrait vous renseigner davantage. »

15. Estimant que le message de la directrice des Ressources humaines du 31 mars 2025 n'apportait que des réponses partielles à ses questions, la requérante lui adressa un nouveau courriel en date du 16 avril 2025 dans lequel elle renouvelait sa demande visant à connaître les modalités d'attribution de ses notes. Elle s'exprimait à ce sujet comme suit :

> « Ma demande principale porte sur les modalités d'attribution des notes. Vous mentionnez les résultats obtenus sur les différents critères, mais je souhaite savoir précisément comment ces notes ont été

déterminées : quels sont les critères objectifs, mesurables et vérifiables utilisés pour l'évaluation, et par qui ont-ils été évalués ? »

16. Le 20 avril 2025, la requérante introduisit le présent recours.

17. Par courriel du 23 avril 2025 en réponse au courriel de la requérante du 16 avril 2025, la directrice des Ressources humaines répondit que toutes les informations pouvant être partagées, tant en ce qui concerne les notes que la méthodologie de notation, avaient déjà été fournies à la requérante. Elle lui proposa également un feedback individualisé, proposition que la requérante accepta.

18. Le 2 juin 2025, la requérante, accompagnée d'un représentant du Syndicat des Agents du Conseil de l'Europe (SACE) en qualité d'observateur, reçut le feedback individualisé de l'évaluation de sa candidature au plan de départs, en présence de deux représentants de la DRH. Lors de cette réunion, la requérante reçut des informations complémentaires concernant les modalités selon lesquelles ses notes avaient été attribuées, tant oralement que par écrit. Les informations communiquées oralement ressortent d'un compte rendu de réunion versé au dossier par la requérante, dont l'exactitude n'est pas contestée par la partie défenderesse, et se présentent comme suit :

> « […] la note pour la performance et la conduite (20%) était 'assez automatique ', tirée des trois dernières appréciations.
> La note 'présence' (10%) était calculée sur le nombre d'absences lors des derniers 12 mois, en termes d'occurrences. Pas seulement les absences pour maladie, mais le temps partiel et les congés ne rentraient pas dans le calcul.
> Les autres notes étaient calculées après discussion avec les managers, pour [M.-F. G.] avec le Directeur général de la DGI et [une autre personne].
> […]
> […] Un redéploiement était plus difficile pour un grade B5 que pour un grade B2/B3, ce qui baisse la notation pour l'employabilité. Mais M. -F. G. travaillait bien, ce qui donnait une notation plus haute pour le critère compétences. Mais le fait qu'elle travaillait dans le même domaine à partir de 2011 posait des questions sur son adaptabilité, baissant la note. »

Les informations communiquées par écrit résultent de la présentation remise à cette occasion et sont ainsi libellées :

> « M.-F. G. est assistante administrative principale (B5) [...] depuis 2011. Elle était relativement mobile avant d'occuper ce poste. Elle connaît bien la substance de son travail actuel, mais pourrait manquer d'adaptabilité à d'autres matières en raison d'une expérience longue mais limitée à un domaine spécialisé. Son employabilité est limitée en raison de son grade et du temps passé dans le même service » (traduction par le Tribunal).

PROCÉDURE

19. La requérante introduisit son recours le 20 avril 2025 (voir paragraphe 16 ci-dessus). Le recours fut enregistré sous le numéro 769/2025 le 22 avril 2025.

20. Par un mémorandum du 4 juin 2025, une agente de l'Organisation, A.G., demanda à intervenir dans la procédure, en faisant valoir qu'elle avait un intérêt suffisant à la résolution du litige. En l'espèce, A.G. avait elle-même vu sa candidature au plan de départs rejetée, dans des conditions qu'elle jugeait similaires à celles de la requérante. Par ordonnance du 26 juin 2025, le Président du Tribunal autorisa A.G. à présenter des observations écrites.

21. Le 18 juillet 2025, le Secrétaire Général fit parvenir ses observations concernant le recours.

22. Le 15 septembre 2025, la requérante déposa un mémoire en réplique.

23. Par un mémorandum du 8 septembre 2025, complété par un mémorandum du 23 septembre 2025, le Comité du personnel du Conseil de l'Europe demanda à intervenir dans la procédure, au motif que le recours en question concernait les intérêts du personnel dans son ensemble ou du moins d'une catégorie de personnel. Par ordonnance du 18 novembre 2025, le Président du Tribunal autorisa le Comité du personnel à présenter des observations écrites.

24. Le 7 novembre 2025, le Secrétaire Général déposa un mémoire en duplique. À cette occasion, il versa au dossier les comptes rendus des réunions du CQP du 18 avril 2024 et du 17 février 2025, en priant le Tribunal de préserver la confidentialité de ces documents.

25. Le Tribunal reçut le mémoire en intervention d'A.G. le 25 novembre 2025 et le transmit aux parties pour observations.

26. Le Tribunal reçut l'intervention écrite du Comité du personnel le 3 décembre 2025 et la transmit aux parties pour observations.

27. Le Secrétaire Général fit parvenir ses observations écrites concernant l'intervention d'A.G., par courriel du 4 décembre 2025.

28. Une audience publique eut lieu le 22 janvier 2026 au Palais de l'Europe à Strasbourg. La requérante était représentée par Maître Cohen-Solal, avocate au barreau de Strasbourg. Le Secrétaire Général était représenté par Sania Ivedi, cheffe de la Division du contentieux, Direction du Conseil juridique et du Droit international public, assistée de Benno Kilian, chef du Service du Conseil juridique et du Contentieux, et de Suzanne Paulus, juriste assistante au sein du même service.

EN DROIT

I. LE CADRE JURIDIQUE PERTINENT

29. Les dispositions réglementaires pertinentes sont ainsi libellées :

- en ce qui concerne le rôle et la composition du Comité sur les questions relatives au personnel (CQP) :

Arrêté relatif au personnel sur la participation du personnel adopté par la Secrétaire Générale le 30 décembre 2022

(…)
1330. COMITÉS CONSULTATIFS PARITAIRES PERMANENTS
1330.1 Les comités consultatifs paritaires permanents suivants sont établis :
1330.1.1 le Comité sur les questions relatives au personnel ;
(…)
1330.11 Les réunions des comités consultatifs paritaires permanents se concluent par l'adoption

d'un rapport de réunion ou, le cas échéant, par un avis communiqué au ou à la Secrétaire Général·e, qui informe le comité concerné des éventuelles suites données à cet avis.
(…)
1340. COMITÉ SUR LES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL
Présidence
1340.1 Le Comité sur les questions relatives au personnel est présidé par le ou la Secrétaire Général·e adjoint·e ou par son ou sa représentant·e.
Composition
1340.2 Le Comité sur les questions relatives au personnel est composé de quatre membres et de leurs suppléant·es nommés par le ou la Secrétaire Général·e, et de quatre membres et de leurs suppléant·es nommés par le Comité du personnel, parmi les membres du personnel ayant une bonne connaissance du fonctionnement de l'Organisation.
(…)
Mandat
1340.5 Le Comité sur les questions relatives au personnel donne son avis sur :
(…)
1340.5.3 les cessations de fonctions donnant lieu au versement d'une indemnité de perte d'emploi, y compris la mise en œuvre de plans de départs ;
(…).
Documents
1340.8 Les documents du Comité sur les questions relatives au personnel sont confidentiels, sauf décision contraire du Comité ou du ou de la Secrétaire Général·e.

- en ce qui concerne la résiliation de l'emploi d'un membre du personnel pour des raisons autres que l'abandon de poste ou la révocation pour motif disciplinaire :

Statut du personnel
Article VI – Cessation de fonctions

(…)
6.5 Dans les cas exposés ci-dessous, le-la Secrétaire Général-e peut, moyennant le respect d'un préavis et le versement d'une indemnité, mettre fin à l'engagement d'un-e agent-e confirmé-e dans son emploi :
6.5.1 si sa performance ne donne pas satisfaction et si les tentatives pour y remédier ont échoué ;
6.5.2 si l'agent-e concerné-e présente une inaptitude au travail certifiée médicalement ;
6.5.3 si l'emploi du-de l'agent-e a changé de telle manière que la personne concernée ne possède plus les qualifications ou l'expérience requises ;
6.5.4 si l'emploi de l'intéressé-e est supprimé ;
6.5.5 s'il est procédé à une réduction d'effectifs ;
6.5.6 si l'État dont l'intéressé-e a la nationalité cesse d'être membre de l'Organisation.

II. DEMANDE D'ORDONNER LA PRODUCTION DE CERTAINS DOCUMENTS

30. Avant de pouvoir examiner la présente affaire au fond, le Tribunal doit se prononcer sur la demande de la requérante d'enjoindre le Secrétaire Général de lui communiquer une série de documents, à savoir :

- tout document venant détailler la méthodologie adoptée pour le plan de départs 2024/2025 et sa mise en œuvre, autant pour la phase 1, ne concernant que les agents avec la nationalité de la Fédération de Russie, que la phase 2, concernant les autres agents ;
- les paramètres établis par le Secrétaire Général sur la base de l'avis du CQP, et l'avis du CQP ;
- la liste exhaustive des critères fixés avec une explication précise de leur méthode d'évaluation ;

- la pondération retenue et la signification de chaque niveau pour chaque critère y compris les sous-barèmes appliqués pour l'évaluation des candidatures ;
- la liste nominative de l'ensemble des candidats participant au plan de départs 2024/2025 et pour chacun d'entre eux (1) le mode de participation (participation à l'initiative du candidat ou sur demande du Secrétaire Général ou de l'Administration), (2) la nationalité, (3) le nombre de points alloués par critère, (4) le justificatif de la consultation et de l'avis/décision du chef ou de la cheffe de l'entité administrative principale concerné(e) pour chaque candidat ;
- la liste nominative des agents sélectionnés et pour chacun d'entre eux le nombre de points alloués par critère ;
- la liste nominative des agents bénéficiaires du plan de départs.

31. Le Secrétaire Général, quant à lui, soutient que les informations dont la requérante sollicite la production ne sauraient lui être communiquées sans porter atteinte à la confidentialité de la procédure nécessaire à la préservation de l'intégrité des futurs plans de départs, ainsi qu'à la protection des données personnelles d'autres agents. Il ajoute que l'accès à ces informations n'est requis ni pour la requérante, à qui il n'appartient pas de substituer sa propre appréciation des candidatures à celle de l'Administration, ni pour le Tribunal, dès lors que celui-ci dispose de l'ensemble des éléments nécessaires à l'exercice de son contrôle.

32. S'agissant des informations en question, le Tribunal note qu'au titre de l'article 7 § 1 de son Règlement, il a le pouvoir d'ordonner à tout moment, d'office ou à la demande de l'une des parties, que soient produits les pièces ou autres éléments de preuve qu'il juge nécessaires. En l'espèce, le Tribunal estime que les informations dont la requérante demande la production ne lui sont pas nécessaires aux fins de pouvoir se prononcer sur le présent litige.

33. Par conséquent, le Tribunal rejette dans leur ensemble les demandes de la requérante tendant à la production des informations précitées.

34. S'agissant des comptes rendus des réunions du CQP dont le Secrétaire Général invoque le caractère confidentiel (paragraphe 24), le Tribunal rappelle que, conformément au paragraphe 2.b de son Règlement, lorsqu'une partie au litige invoque le caractère confidentiel d'une pièce pour s'opposer à ce qu'elle soit portée à la connaissance de l'autre partie, il lui appartient de déterminer en premier lieu si la pièce en question est pertinente pour statuer sur le litige. En l'espèce, le Tribunal considère que les documents en question ne le sont pas.

III. POSITIONS DES PARTIES

A. La requérante

35. Par son recours, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire Général du 21 février 2025 par laquelle celui-ci a rejeté sa candidature au plan de départs 2024-2025. Elle demande également au Tribunal de lui accorder la somme de 199 400,03 euros correspondant à l'indemnité qu'elle aurait perçue si sa candidature avait été retenue, au titre des dommages et intérêts pour le préjudice moral et professionnel subi. À titre subsidiaire, la requérante demande au Tribunal d'ordonner au Secrétaire Général le réexamen de sa candidature au plan de départs selon des conditions transparentes, objectives et équitables avec une motivation détaillée de l'évaluation de chacun des critères de sélection. La requérante demande en outre la somme de 5 000 euros en remboursement des frais engagés dans le cadre de la procédure.

36. À l'appui de son recours et en l'absence de contestation de la recevabilité de celui-ci, la requérante invoque essentiellement quatre moyens : elle reproche à l'Organisation (1) une atteinte aux principes de transparence et d'équité, en violation de l'obligation qui incombe à l'Organisation de motiver les décisions défavorables aux agents, (2) une erreur manifeste d'appréciation en l'absence de la prise en compte de sa situation individuelle, (3) le non-respect du principe d'égalité de traitement et (4) un détournement de pouvoir.

1. Premier moyen : atteinte aux principes de transparence et d'équité

37. Par son premier moyen, la requérante reproche à l'Organisation de ne pas lui avoir fourni les informations nécessaires pour lui permettre de comprendre sur quel fondement les notes associées à sa candidature lui ont été attribuées. Se référant dans son formulaire de recours aux informations qu'elle a reçues le 31 mars 2025 (paragraphe 14), elle allègue qu'il ne lui a pas été expliqué comment ont été évalués chacun des cinq critères, ni par qui ils ont été évalués.

38. Si elle reconnaît, dans son mémoire ampliatif, avoir finalement obtenu certaines informations à l'occasion du feedback individualisé du 2 juin 2025 (paragraphe 18), elle considère néanmoins que ces informations restent insuffisantes. Plus particulièrement, s'agissant de la note reçue au titre du critère de « performance et conduite » (3,5/5), la requérante met en exergue le caractère vague de l'explication reçue selon laquelle l'attribution de cette note était « assez automatique », tirée des trois dernières évaluations. Quant à la note obtenue pour le critère de la « présence » (4,5/5), la requérante fait valoir qu'il ne suffisait pas de lui expliquer que cette note était calculée sur le nombre d'absences lors des derniers 12 mois, en termes d'occurrences ; encore aurait-il fallu préciser quelles étaient les absences qui avaient été retenues aux fins de ce calcul et si, et comment, leur impact avait été évalué. S'agissant enfin des notes obtenues pour les critères de « connaissances et compétences », « expérience » et « employabilité » (3/5 pour chacun de ces critères), la requérante se plaint de n'avoir reçu aucune explication à leur égard. La DHR aurait refusé de lui communiquer toute information à ce sujet au motif que leur divulgation comportait le risque que les agents modifient leur comportement en vue d'accroître la probabilité d'être sélectionnés lors de futurs plans de départs. Or, ces notes, prises dans leur ensemble, totalisaient 70 % de la note globale pondérée.

39. La requérante soumet en outre que le caractère lacunaire des explications fournies rend impossible l'identification d'éventuelles erreurs d'appréciation dans le processus. Il en résulterait une entorse au principe selon lequel toute décision défavorable doit être motivée. Elle ajoute que, même en cas de décisions discrétionnaires, le fait de pouvoir justifier ces décisions à l'aune de critères objectifs, accessibles et vérifiables est un rempart contre l'arbitraire. En outre, seule la communication de la grille de notation des critères permettrait de vérifier que les critères ont été évalués de manière uniforme et homogène pour l'ensemble des candidats.

2. Deuxième moyen : erreur manifeste d'appréciation

40. Par son deuxième moyen, la requérante met en cause l'implication de sa hiérarchie dans la notation de sa candidature. En sachant que les candidatures ont été notées par des agents de la DRH en consultation avec le chef de l'entité administrative principale (ci-avant et ci-après « MAE », acronyme de l'appellation anglaise « Major Administrative Entity ») dont relevait chaque agent, la requérante soumet que, dans son cas, le chef de sa MAE, à savoir le directeur de la Direction générale des droits humains et État de droit (ci-après « DGI ») ne la connaissait pas et n'était donc pas à même de procéder à une évaluation

objective et fondée de sa candidature. Elle fonde cet argument sur le fait qu'elle n'avait rejoint la DGI que le 1er août 2024, soit peu avant que ne soit entamé le plan de départs 2024-2025. Selon la requérante, la seule personne habilitée à l'évaluer au sein de sa hiérarchie était sa manager directe, laquelle toutefois n'a pas été impliquée dans le processus.

41. La requérante déduit des explications qu'elle a reçues lors du feedback individualisé que ses notes pour les critères « connaissances et compétences », « expérience » et « employabilité » ont en fait été déduites par approximation de la note « performance et conduite », alors que ces trois notes représentaient 70 % de la note globale et qu'une variation d'un seul point sur l'un de ces critères aurait eu un impact significatif sur sa note globale.

42. Dans ces circonstances, la requérante estime que sa candidature n'a pas fait l'objet d'un examen objectif et rigoureux. Elle considère que son départ aurait été pertinent pour son entité d'appartenance et qu'en rejetant sa candidature, l'Administration a tiré des conclusions erronées du dossier.

3. Troisième moyen : non-respect du principe d'égalité de traitement

43. Par son troisième moyen, la requérante soutient que les critères d'évaluation des candidatures n'ont pas été appliqués de manière uniforme et cohérente à l'ensemble des candidats. Elle articule ce moyen autour de deux branches.

44. Au titre de la première branche, la requérante réitère les arguments développés au soutien du premier moyen relatifs à l'opacité du processus d'évaluation (paragraphe 39) et reproche à l'Administration l'absence de communication de toute donnée comparative concernant l'évaluation des autres candidats, fût-ce sous une forme anonyme ou agrégée. Selon la requérante, ce défaut d'information fait obstacle à la possibilité pour les intéressés de s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement et du caractère objectif du processus.

45. Au titre de la seconde branche, la requérante invoque le fait que l'Organisation a réservé un traitement préférentiel aux agents de nationalité russe, en les dispensant de satisfaire aux critères d'évaluation et en retenant l'intégralité de leurs candidatures indépendamment de leur profil professionnel.

46. La requérante en déduit que la décision contestée a été adoptée à l'issue d'une procédure irrégulière, en méconnaissance du principe général de l'égalité de traitement. Elle soutient en outre que le principe de transparence a été violé, portant atteinte, par voie de conséquence, à son droit à un recours effectif.

4. Quatrième moyen : détournement de pouvoir

47. Par son quatrième moyen, la requérante soutient que le plan de départs 2024/2025 a été utilisé afin de permettre le départ anticipé de certains agents au détriment d'autres, et ce sans lien avec les objectifs organisationnels poursuivis par le plan. L'Administration aurait notamment autorisé le départ anticipé d'agents qui envisageaient déjà de quitter l'Organisation de leur propre initiative. À cet égard, elle cite le cas particulier d'un candidat qui se serait trouvé en situation d'incompatibilité avec l'exercice de ses fonctions au sein de l'Organisation et qui, selon elle, aurait dû présenter sa démission en dehors du cadre du plan.

48. Se référant à un article publié par le syndicat SACE en date du 16 janvier 2025, la requérante soutient en outre que le plan de départs aurait été utilisé pour organiser le départ anticipé d'agents en situation de sous-performance ou faisant l'objet de préoccupations quant à leur conduite professionnelle, dans le but d'éviter l'engagement de procédures disciplinaires ou de gestion de la sous-performance prévues par le cadre réglementaire applicable.

49. La requérante estime que ces éléments, pris ensemble, démontrent que le plan de départs a été appliqué en contradiction avec ses objectifs déclarés, au bénéfice de certains agents – y compris des agents de nationalité russe – et qu'une telle pratique caractérise un détournement de pouvoir.

B. Le Secrétaire Général

50. Le Secrétaire Général soutient que lors de la mise en œuvre de la procédure de sélection relative au plan de départs 2024-2025, l'Organisation n'a violé aucune disposition statutaire ou réglementaire, aucun principe général du droit, ni aucune règle issue de la pratique. Il affirme qu'aucun vice de forme ou de procédure n'a entaché la procédure, que la décision contestée ne reposait pas sur une erreur de fait ou de droit, que l'ensemble des éléments pertinents du dossier ont été dûment pris en considération, qu'aucune conclusion erronée n'a été tirée des pièces des dossiers, et enfin qu'aucun détournement de pouvoir ne saurait être retenu.

51. Le Secrétaire Général invite en conséquence le Tribunal à déclarer le recours non fondé et à le rejeter, ainsi que l'ensemble des demandes qui y sont associées. S'agissant de la demande de la requérante visant la réparation du préjudice moral et professionnel allégué, le Secrétaire Général se défend de n'avoir commis aucune irrégularité qui serait susceptible d'engager la responsabilité de l'Organisation. Il ajoute qu'en tout état de cause, cette demande est dépourvue de fondement et n'est pas étayée. En particulier, il soumet que dans la mesure où la décision contestée ne porte atteinte à aucun droit de la requérante, mais se borne à décevoir son espoir de pouvoir bénéficier d'une mesure présentant un caractère gracieux, celle-ci n'établit pas l'existence d'un préjudice. Le Secrétaire Général demande également de débouter la requérante de sa demande de remboursement de frais de procédure dans la mesure où son recours n'est pas fondé.

52. Avant de répondre à chacun des moyens de la requérante, le Secrétaire Général met en exergue le pouvoir d'appréciation dont il dispose dans la mise en œuvre du plan de départs, qui doit avant tout répondre aux intérêts de l'Organisation. Il rappelle en outre que les agents candidats à un tel plan ne disposent d'aucun droit à en bénéficier.

1. Sur la prétendue atteinte aux principes de transparence et d'équité

53. Le Secrétaire Général fait valoir que la décision contestée était suffisamment motivée, compte tenu, d'une part, des amples informations disponibles au sujet du plan de départs, et, d'autre part, des informations précises communiquées à la requérante par l'Administration en réponse à chacune de ses multiples demandes de renseignement.

54. Selon le Secrétaire Général, la requérante ne peut prétendre ignorer les raisons du rejet de sa candidature, alors qu'elle dispose de sa note globale, de la note attribuée sur chacun des critères pris en compte, de sa position dans le classement final des candidats et de la note maximale obtenue par les agents sélectionnés, en sus de nombreux autres éléments relatifs à

la procédure et à la méthodologie appliquée. Il ajoute qu'à l'instar des résultats d'un concours externe, la communication de la note obtenue par un candidat au plan de départs constituait une motivation suffisante. L'Organisation est néanmoins allée au-delà de ce qui pouvait être exigé d'elle, en dévoilant également les éléments factuels ayant conduit à l'attribution des notes de la requérante. Il se réfère, dans ce sens, aux éléments d'information transmis à la requérante lors du feedback individualisé du 2 juin 2025.

55. Le Secrétaire Général revendique qu'il était du devoir de l'Organisation de préserver la confidentialité inhérente à certaines informations, notamment les informations relatives aux autres candidats et toutes les informations relatives au détail de la méthodologie appliquée, en particulier le barème de notation. Ce dernier n'avait pas vocation à être divulgué, dans le but de préserver l'intégrité des futurs plans de départs et d'éviter que les candidats ne modifient leur comportement pour espérer être sélectionnés à l'avenir.

56. S'agissant de la transparence du processus, le Secrétaire Général soutient que les cinq critères d'évaluation devaient être entendus dans leur acceptation courante, et qu'ils étaient, de ce fait, suffisamment clairs, transparents et objectifs. Il ajoute que cette transparence a été également assurée par l'implication du Comité du personnel ainsi que par le contrôle exercé par le CQP, lequel a eu accès aux sous-critères, au barème de notation ainsi qu'à la liste nominative des candidats assortie de leurs notes pour chaque critère, leur note globale et leur classement, et a formulé des recommandations qui ont été suivies par l'Organisation. Le CQP a ainsi pu vérifier que la méthodologie avait été appliquée de manière homogène et cohérente à l'ensemble des candidats et que la procédure avait été respectée.

2. Sur la prétendue erreur manifeste d'appréciation

57. Le Secrétaire Général défend le choix retenu lors de l'élaboration de la méthodologie du plan de départs de prévoir la consultation des chefs des MAEs. Un tel niveau de consultation permettait d'assurer une évaluation objective des candidatures qui soit la plus alignée possible avec les objectifs poursuivis par le plan de départs et les intérêts de l'Organisation dans son ensemble. Dans cette perspective, la connaissance personnelle de la requérante par le chef de sa MAE n'était pas indispensable, puisqu'une telle évaluation était possible au regard des éléments objectifs de son dossier, tels que son profil professionnel, ses évaluations, son grade, sa mobilité antérieure et son emploi actuel.

58. Le Secrétaire Général ajoute qu'en l'absence d'une obligation dans ce sens, le choix de consulter la hiérarchie directe des candidats relevait du pouvoir d'appréciation des chefs des MAEs. En l'espèce, le directeur général de la DGI n'a pas estimé utile de consulter la manager directe de la requérante, sans que cela n'ait constitué une quelconque irrégularité de procédure. Le Secrétaire Général précise que la requérante a elle-même pris l'initiative de contacter son directeur général, et qu'elle a ainsi eu l'opportunité de lui communiquer l'ensemble des éléments qu'elle estimait pertinents pour l'évaluation de sa candidature.

59. Le Secrétaire Général observe enfin que la requérante n'apporte aucun argument ou élément factuel susceptible de prouver que son départ aurait été dans l'intérêt de l'Organisation au regard des critères évalués, ou qui démontrerait un manque de rigueur dans l'évaluation de sa candidature. Il en conclut que son évaluation est fondée et n'est pas entachée d'une erreur quelconque d'appréciation.

3. Sur le prétendu non-respect du principe d'égalité de traitement

60. Le Secrétaire Général expose que la situation des agents de nationalité russe ayant bénéficié d'un départ volontaire dans le cadre de la première phase du plan de départs différait de celle des agents s'étant portés volontaires dans le cadre de la seconde phase du plan. La première phase poursuivait une finalité distincte, en ce qu'elle visait à assurer une meilleure adéquation entre la composition du Secrétariat, en termes de représentation géographique, et celle des États membres de l'Organisation à la suite de la cessation de la qualité de membre de la Fédération de Russie en 2022. La méthodologie retenue, ainsi que les critères d'évaluation applicables à cette première phase, étaient également spécifiques. Cette première phase étant exclusivement réservée aux agents de nationalité russe, il n'était pas nécessaire d'en informer l'ensemble des agents, notamment afin d'éviter tout risque de stigmatisation.

61. S'agissant des arguments de la requérante tirés de la prétendue opacité du processus, le Secrétaire Général soumet qu'en l'espèce, l'objectivité et la transparence de la procédure, ainsi que le respect de l'égalité de traitement des candidats, ont été garantis par la mise en place d'une procédure d'évaluation fondée sur des critères objectifs, ainsi que par l'implication d'un organe paritaire, à savoir le CQP. Il souligne qu'il n'existe aucun principe consacrant un droit pour les candidats de contrôler par eux-mêmes la régularité d'une procédure administrative.

62. Le Secrétaire Général en conclut que la requérante ne peut, dès lors, utilement se prévaloir d'une violation du principe de l'égalité de traitement.

4. Sur le prétendu détournement de pouvoir

63. Le Secrétaire Général maintient que le plan de départs a été mis en œuvre conformément à la méthodologie approuvée par le CQP et aux objectifs poursuivis. Il rappelle que ces objectifs étaient, d'une part, le renouvellement des compétences du personnel et, d'autre part, la facilitation de la planification des effectifs en vue de permettre la réaffectation des emplois vers les domaines prioritaires.

64. Le Secrétaire Général considère que ces objectifs ont effectivement été atteints, la procédure ayant permis de sélectionner les candidats dont le départ anticipé répondait à l'intérêt de l'Organisation, tout en maintenant à son service les agents ayant obtenu les meilleures évaluations. À cet égard, il souligne que la sélection d'agents ayant fait l'objet de procédures disciplinaires ou susceptibles de faire l'objet de procédures de sous-performance n'est pas contraire aux objectifs du plan de départs. De telles procédures n'entraînent pas automatiquement la révocation des agents concernés, et il peut être dans l'intérêt de l'Organisation de leur proposer un départ anticipé. Le Secrétaire Général ajoute qu'en tout état de cause, aucun des candidats sélectionnés n'a fait l'objet d'une procédure disciplinaire en cours. Dans une telle hypothèse, le bénéfice du départ anticipé aurait été suspendu, et le CQP aurait été consulté à l'issue de cette procédure.

65. Concernant le cas particulier d'un agent invoqué par la requérante (paragraphe 47), le Secrétaire Général soumet que les allégations de la requérante constituent de pures spéculations et qu'il ne dispose d'aucune indication sur le fait que cet agent aurait été prêt à démissionner au moment où il a été sélectionné pour un départ anticipé.

IV. LES TIERS INTERVENANTS

A. Intervention d'A.G.

1. Observations de la tierce intervenante

66. À l'appui des conclusions de la requérante, l'intervenante observe que les circonstances invoquées dans le recours sont analogues à celles dont elle a elle-même fait l'expérience. Elle argue que la sélection de sa candidature aurait été conforme aux objectifs du plan de départs, et estime que la décision de rejet la concernant – à l'instar de celle adoptée à l'égard de la requérante -, manque d'objectivité et de transparence et n'est pas suffisamment motivée.

67. L'intervenante allègue que la sélection aurait poursuivi principalement un objectif d'économie budgétaire, incompatible avec les objectifs du plan de départs tels qu'ils avaient été présentés au Comité des Ministres (voir document CM(2023)123 examiné lors de la 1481e réunion « Budget » du Comité du Ministres des 21-23 novembre 2023). Elle se prévaut, à cet égard, de la publication d'avis de vacance pour des postes similaires à ceux libérés, à un grade inférieur, ce qui traduirait une logique de réduction des coûts. L'intervenante conteste également la réalité et l'effectivité de la consultation du CQP, estimant que les informations transmises auraient été insuffisantes pour permettre un contrôle effectif sur les sélections opérées. Elle fait valoir en outre que les critères d'évaluation retenus manquaient de clarté et de pertinence, en particulier ceux relatifs à la performance, à la conduite et à l'assiduité, qu'elle juge sans lien direct avec les objectifs du plan de départs.

68. L'intervenante critique le choix de consulter les chefs des MAEs, plutôt que les supérieurs hiérarchiques directs, au motif que ces derniers auraient disposé d'une connaissance plus complète des candidats. Enfin, elle remet en cause la décision d'accorder un traitement prioritaire aux agents de nationalité russe, et, vraisemblablement, à d'autres catégories d'agents, notamment le personnel de la DEQM, ce qui aurait affecté son classement et réduit ses chances d'être sélectionnée.

2. Observations des parties sur la tierce intervention

69. La requérante ne s'est pas prévalue de la possibilité de soumettre des observations concernant l'intervention d'A.G.

70. Le Secrétaire Général, quant à lui, soutient que les observations de la tierce intervenante procèdent d'une compréhension erronée du cadre juridique applicable au plan de départs. Il précise que la décision du Comité des Ministres avait une portée exclusivement budgétaire, se limitant à autoriser le financement du plan, tandis que la définition de ses objectifs, de sa méthodologie et de ses critères relevait de la compétence propre du Secrétaire Général en matière de gestion du personnel.

71. S'agissant de la publication d'avis de vacance après la mise en œuvre du plan, le Secrétaire Général rappelle que le plan de départs ne visait pas nécessairement la suppression de postes, mais le renouvellement des compétences du personnel, et que la DRH procède à la vérification de la classification des emplois lors de toute publication d'avis de vacance, ce qui peut entraîner une classification à un grade inférieur. Il indique également que le CQP a été

pleinement informé et régulièrement consulté, ayant notamment recommandé la structuration du plan en deux phases.

72. Quant à l'examen de la candidature de l'intervenante, le Secrétaire Général soutient qu'il a été conduit régulièrement, sans qu'aucun élément ne démontre une irrégularité liée à l'absence de consultation de ses supérieurs hiérarchiques directs. Enfin, il précise que le traitement spécifique appliqué aux agents de l'EDQM résultait d'une autorisation expresse du Comité des Ministres de financer leur départ avec un budget spécifique. Tel n'était pas le cas de l'accord partiel dont relève l'intervenante.

B. Intervention du Comité du personnel

1. Observations du tiers intervenant

73. À l'appui des conclusions de la requérante, le Comité du personnel observe que ce recours soulève des questions quant à la régularité du processus de sélection du plan de départs et plaide pour une mise en œuvre plus équitable et transparente d'un tel dispositif dans le futur.

74. Le Comité du personnel fait valoir que les candidats au plan de départs n'auraient pas bénéficié d'un traitement équitable, l'appréciation de leur compétence, de leur expérience et de leur employabilité ayant été confiée, selon les situations, à des supérieurs ne disposant pas du même degré de connaissance directe de leur parcours et de leurs fonctions. Il critique le maintien du caractère confidentiel des barèmes et « sous-barèmes » faisant valoir qu'une telle opacité fait obstacle à la vérification par les intéressés de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation. Il relève également l'insuffisante association des syndicats et des représentants du personnel aux travaux du CQP. Enfin, le Comité du personnel estime que la sélection a été détournée de ses objectifs, notamment en accordant un avantage indu à certains candidats sélectionnés qui ne remplissaient pas les critères établis.

2. Observations des parties sur la tierce intervention

75. Les parties au litige ne se sont pas prévalues de la possibilité d'émettre des commentaires concernant l'intervention du Comité du personnel.

V. APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

A. Introduction

76. Le présent recours porte sur l'exercice du plan de départs 2024-2025 par lequel l'Organisation a souhaité poursuivre certains objectifs organisationnels, tels que le renouvellement des compétences du personnel et la planification des effectifs en fonction de la réaffectation des emplois vers des domaines prioritaires d'activité, en se séparant sur une base volontaire d'un certain nombre d'agents en service.

77. Les moyens du recours visent autant les conditions générales dans lesquelles cet exercice a été mené, conditions que la requérante juge contraires aux exigences de la transparence et de l'équité, que les modalités spécifiques selon lesquelles ces conditions ont été appliquées à son cas particulier.

78. Le caractère discrétionnaire du pouvoir de l'Organisation qui est en jeu n'est pas contesté. Il ne fait pas de doute que le plan de départs 2024-2025 faisait intervenir avant tout des considérations attenantes aux intérêts stratégiques de l'Organisation. Comme expliqué dans le document CM(2023)123 soumis au Comité des Ministres dans la phase d'approbation budgétaire du plan, ce dernier était conçu comme un moyen de mettre en œuvre le processus de réforme continue au regard des objectifs de la stratégie des ressources humaines, tels que le renouvellement des profils et des compétences des agents, le changement de culture et d'état d'esprit, le rajeunissement de la pyramide des âges au sein du personnel, la promotion d'un juste équilibre entre la stabilité et la rotation du personnel, ainsi que l'accroissement de la représentation géographique et de la diversité entre les membres du personnel.

79. Face à de tels impératifs organisationnels, les agents qui se portent volontaires dans le cadre d'un tel plan de départs ne peuvent se prévaloir d'un droit à bénéficier d'un tel plan (voir, entre autres, Tribunal de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), jugement n° 2142 du 15 juillet 2002, P. B., A. P. et V. R. c/ OMS, considérant 18 ; TAOIT, jugement n° 4662 du 7 juillet 2023, H. c/ Interpol, considérant 9). Les agents concernés sont néanmoins porteurs d'un intérêt légitime à voir leur candidature examinée régulièrement et, à ce titre, ont droit à une procédure régulière, qui soit conforme aux règles applicables ainsi qu'aux critères annoncés, et plus généralement aux principes généraux du droit, tels que la garantie d'un traitement sur un pied d'égalité par rapport aux autres candidats au processus.

80. Sur ce fondement et comme pour tout pouvoir discrétionnaire, le Tribunal a le devoir de contrôler la légalité de la décision prise dans le cadre d'un plan de départs. Il appartient ainsi au Tribunal de « 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'évaluer, 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 » (voir, *mutatis mutandis*, Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE) , recours n^{os} 768/2025 et 772/2025, C. V. (I et II) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 22 janvier 2026, § 61).

B. Sur la prétendue atteinte aux principes de transparence et d'équité

81. S'agissant du premier moyen, le Tribunal rappelle que le principe de la motivation des décisions administratives défavorables aux agents s'impose indépendamment du fait que le Statut du personnel du Conseil de l'Europe ne consacre pas de manière expresse une telle obligation dans le chef de l'Organisation (TACE, recours n° 606/2019, Cosset c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, sentence du 30 octobre 2019, § 69).

82. L'obligation de motiver est un principe général de la fonction publique internationale dont le respect conditionne le droit des agents à une protection juridictionnelle effective, ainsi que le contrôle juridictionnel effectif. L'objet d'une telle obligation consiste, d'une part, à fournir à l'intéressé une indication suffisante pour apprécier le bien-fondé de l'acte lui faisant grief et l'opportunité d'introduire un recours devant le juge et, d'autre part, à permettre à ce dernier d'exercer son contrôle sur la légalité de l'acte (TACE, *ibid*, § 72 ; TACE, recours n° 721/2022, Izyumenko c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 12 juin 2023, § 45 ; Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), arrêt du 11 juin 2020, Commission européenne c/ Di Bernardo, C-114/19 P, point 51 ; Tribunal de l'Union européenne (TUE), arrêt du 22 septembre 2021, JR c/ Commission européenne, T-435/20, point 46). L'obligation de motiver participe ainsi de la transparence de l'action administrative et opère comme une

condition essentielle des rapports de confiance entre l'autorité administrative et les membres du personnel (TACE, recours n^os^ 231-238/1997, Fuchs et autres c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 29 janvier 1998, § 64 ; TAOIT, jugement n° 1054 du 26 juin 1990, Chetcuti c/ CERN, considérant 21).

83. Le Tribunal rappelle, en premier lieu, qu'une motivation est suffisante dès lors qu'elle expose clairement et sans ambiguïté le raisonnement de l'institution auteur de l'acte. Elle doit permettre, d'une part, aux intéressés de connaître les justifications de la mesure prise et, d'autre part, à la juridiction compétente d'exercer son contrôle. L'exigence de motivation doit être appréciée en fonction de toutes les circonstances de l'espèce, notamment du contenu de l'acte, de son contexte, de la nature des motifs invoqués et de l'intérêt que les destinataires de l'acte ou d'autres personnes concernées directement et individuellement par celui-ci peuvent avoir à recevoir des explications (CJUE, Commission européenne c/ Di Bernardo, précité, points 29 et 54 ; TUE, arrêt du 18 décembre 2024, TB c/ ENISA, point 75).

84. Si une motivation peut ainsi être plus ou moins circonstanciée selon la nature de l'acte en cause, il n'en demeure pas moins que le respect de cette obligation est d'autant plus nécessaire en présence d'un large pouvoir d'appréciation et qu'il constitue le principal instrument permettant d'assurer que l'exercice de la discrétion administrative demeure exempt de tout arbitraire (Tribunal de première instance des Communautés européennes, arrêt du 8 septembre 2009, Landgren/ETF, T-404/06 P, point 163 ; dans le même sens, TUE, JR c/ Commission européenne, précité, point 85).

85. Le Tribunal rappelle, en second lieu, que la motivation d'une décision doit, en principe, être communiquée à l'agent concerné en même temps que la décision lui faisant grief (TACE, Cosset c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, précité, § 73). Dans le même temps, dans certaines circonstances, il peut être suffisant de fournir une motivation à la demande de l'intéressé, par exemple lorsque l'Organisation est amenée à exercer son choix entre plusieurs candidats dans le cadre d'une procédure de promotion ou de nomination à un poste déterminé (voir TAOIT, jugement n° 4960 du 6 février 2025, W. (n° 2) c/ Eurocontrol, considérant 11). Une telle manière de procéder peut être justifiée, en particulier, lorsqu'il y a beaucoup de candidats et que la communication d'une décision circonstanciée à chaque candidat entraînerait une surcharge de travail pour l'Organisation (TUE, TB c/ENISA, précité, §§ 94 à 96).

86. Il est également admis que, dans un premier temps, un début de motivation soit fourni, à condition qu'une motivation adéquate soit fournie ultérieurement, au plus tard au stade du rejet de la réclamation administrative (voir TACE, recours n° 743/2024, B. S. c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, jugement du 25 novembre 2024, § 56). Lorsqu'aucune voie de réclamation administrative n'est ouverte, une telle motivation adéquate doit intervenir dans un délai raisonnable suivant la notification de la décision, afin de permettre au requérant d'exercer utilement son droit de recours devant le Tribunal.

87. En l'espèce, le Tribunal relève que le courriel par lequel la décision contestée fut notifiée à la requérante le 21 février 2025 se limitait à indiquer qu'elle ne figurait pas parmi les candidats sélectionnés pour un départ, conformément à la liste approuvée par le Secrétaire Général sur recommandation du CQP. Certes, les critères retenus pour la sélection des candidats étaient connus, puisqu'ils avaient été annoncés lors de l'appel à candidatures du 23 septembre 2024 (paragraphe 3) puis précisés dans le Guide diffusé à l'occasion de la réunion de la DRH du 26 septembre 2024 (paragraphe 5). Toutefois, si ces éléments permettaient à la requérante d'identifier l'issue de la procédure la concernant, ils ne lui permettaient pas de comprendre les

raisons pour lesquelles sa candidature n'avait pas été retenue ni les éléments d'appréciation ayant conduit à cette décision. Il y a lieu de constater, dans ces conditions, que la décision était dépourvue de motivation formelle.

88. Quoi qu'il en soit, et à supposer même qu'en l'espèce il suffisait de fournir une motivation à la demande de l'intéressée, il importe de vérifier si une motivation suffisante a effectivement été ultérieurement communiquée à la requérante et si cette communication est intervenue en temps utile, de manière à ne pas porter atteinte à l'exercice effectif de ses droits.

89. Le Tribunal observe qu'au fil de ses échanges avec l'Administration, la requérante a obtenu les 11 et 31 mars 2025, outre certaines informations d'ordre général relatives au déroulement de la procédure, des éléments complémentaires concernant sa situation personnelle, à savoir la note obtenue pour chacun des critères retenus (performance et conduite : 3,5/5 ; connaissances et compétences : 3/5 ; expérience : 3/5 ; présence : 4,5/5 ; employabilité : 3/5), assortie de leurs coefficients de pondération (respectivement : 20 % pour les trois premiers critères, 10 % pour le critère de la « présence » et 30 % pour celui de l'« employabilité »), sa note globale pondérée (16,25 sur 25) et son classement dans la liste des candidats présélectionnés (74ème sur 130 candidats).

90. Dans le cas présent, le Tribunal considère qu'une motivation suffisante impliquait de fournir à la requérante des éléments permettant d'identifier les facteurs liés à sa situation personnelle et professionnelle qui avaient été pris en compte pour l'attribution de chacune des notes obtenues. Or, la simple indication des notes chiffrées, si elles reflètent le résultat d'un processus d'évaluation, ne permet pas, à elle seule, de connaître les éléments de fait ayant concrètement fondé une telle évaluation.

91. Il est vrai que dans le contexte d'un concours, la communication des notes obtenues aux différentes épreuves peut constituer une motivation suffisante, dès lors qu'elle permet aux candidats de connaître le jugement de valeur porté sur leurs prestations et de vérifier, le cas échéant, qu'ils n'ont effectivement pas obtenu le nombre de points requis par l'avis de concours (Cour de justice des Communautés européennes, arrêt du 4 juillet 1996, Parlement c/ Innamorati, C-254/95 P, points 31 et 32 ; TUE, JR c/ Commission européenne, précité, point 57). Cependant, l'analogie évoquée par le Secrétaire Général entre la sélection sur concours et la sélection pour un plan de départs ne saurait être retenue que de manière limitée. Alors qu'en cas de concours, la sélection relève d'une évaluation technique d'épreuves déterminées, la sélection dans le cadre d'un plan de départs résulte d'une appréciation globale d'une situation professionnelle. Dans ce dernier cas, la note obtenue est moins auto-explicative car elle ne reflète pas la performance du candidat à une épreuve identifiable et connue de lui, mais l'application de critères de nature stratégique et organisationnelle.

92. De surcroît, le Tribunal observe que, dans le contexte des concours, les candidats peuvent généralement avoir accès, s'ils en font la demande, aux évaluations portées par les correcteurs sur leurs épreuves, dans le respect du secret des délibérations, afin de comprendre la justification des notes attribuées. Or, l'accès de la requérante aux évaluations portées sur sa situation personnelle ne lui a pas été, dans un premier temps, accordé (paragraphe 17).

93. Il s'ensuit qu'au moment de l'introduction de son recours, le 20 avril 2025, la requérante n'avait pas reçu une motivation suffisante, c'est-à-dire une motivation lui permettant de comprendre pourquoi sa candidature n'avait pas été retenue.

94. Ce n'est qu'au cours du feedback individualisé organisé le 2 juin 2025 en présence des représentants de la DRH, que la requérante prit connaissance, pour la première fois, d'indications relatives à l'évaluation de sa candidature au regard des critères des connaissances et compétences, d'employabilité et d'expérience (paragraphe 18). Elle y reçut également des explications portant sur l'application des critères de la performance et conduite, appréciés à partir des trois dernières évaluations, ainsi que du critère de la présence, calculé sur les 12 mois précédant la candidature, à l'exclusion du travail à temps partiel et des congés (*ibidem*).

95. Sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur le caractère suffisant du cadre factuel de ces explications, le Tribunal relève que la communication au cours du feedback des éléments précités est intervenue tardivement. En effet, comme indiqué ci-dessus (paragraphes 86 et 87) lorsqu'une motivation adéquate n'est pas fournie en même temps que la décision, une telle motivation doit intervenir, au plus tard, au stade du rejet d'une réclamation administrative, ou, lorsqu'aucune voie de recours administratif n'est ouverte, dans un délai raisonnable suivant la notification de la décision, de manière à permettre à l'agent d'exercer ses droits, notamment son droit de recours devant le Tribunal, et de défendre ses intérêts en connaissance de cause (TACE, recours n^{os} 761/2024 et 762/2024, L. D. (I et II) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 25 mars 2025, § 102).

96. Dans la présente affaire, la décision ne pouvait être contestée que par la voie d'un recours direct devant le Tribunal. Le fait que ces raisons ultérieures n'aient pas été communiquées plus tôt à la requérante, notamment dès qu'elle en a fait la demande et, en tout état de cause, avant l'introduction de son recours, suffit pour conclure que l'Administration n'a pas satisfait à son obligation de motiver la décision qu'elle avait prise à l'égard de la requérante.

97. Le Tribunal ne discerne aucune justification pour ce retard dans les circonstances dans lesquelles la décision contestée a été adoptée. À cet égard, le Tribunal fait remarquer qu'il n'existe ni un droit de l'Organisation de régulariser devant le Tribunal ses décisions insuffisamment motivées ni une obligation pour ce dernier de prendre en compte des explications fournies seulement en cours d'instance pour apprécier le respect de l'obligation de motiver (CJUE, Commission européenne c/ Di Bernardo, précité, point 35 ; TUE, JR c/ Commission européenne, précité, point 49).

VI. CONCLUSION

98. Eu égard à l'ensemble des éléments qui précèdent, le Tribunal conclut que le premier moyen est fondé. Il y a lieu d'annuler la décision contestée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés par la requérante.

VII. SUR LE PRÉJUDICE ET LES FRAIS DE LA PROCÉDURE

99. S'agissant de la demande de la requérante tendant à ce que lui soit accordé un dédommagement pour le préjudice matériel prétendument subi à hauteur de 199 400,03 euros, le Tribunal constate que la requérante n'apporte pas la preuve qu'en l'absence de l'irrégularité commise, sa candidature aurait été retenue. Il rejette donc cette demande.

100. En revanche, l'atteinte à son droit de recours lui a immanquablement occasionné un tort moral qui justifie l'octroi de dommages. Le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation de ce préjudice en allouant à l'intéressée, à ce titre, une indemnité de 2 000 euros.

101. La requérante sollicite le remboursement de ses frais et dépens à hauteur de 5 000 euros. Tenant compte de la nature et de l'importance du litige, le Tribunal accorde cette somme.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF :

Déclare le recours fondé et annule la décision contestée ;

Décide que le Conseil de l'Europe versera à la requérante une indemnité de 2 000 (deux mille) euros à titre de dommages ;

Décide que le Conseil de l'Europe remboursera à la requérante la somme de 5 000 (cinq mille) euros au titre des frais et dépens.

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

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