ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Recours nos 782/2026 et 784/2026

M. G. (I et II)

c/

Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

****

JUGEMENT

12 août 2026

Le Tribunal administratif, composé de :

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

assistés de :

Dmytro TRETYAKOV, Greffier suppléant,

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

INTRODUCTION

1. Le recours n° 782/2026 a pour objet la décision d'imposer au requérant des mesures provisoires au titre du paragraphe 1220 de l'Arrêté relatif au personnel sur la discipline, dans le cadre d'une investigation menée à son encontre par la Direction de l'Audit interne, de l'Évaluation et de l'Investigation (ci-après « DIO », abréviation du nom anglais « Directorate of Internal Oversight »).

2. Le recours n° 784/2026 a pour objet la décision refusant d'accepter la demande du requérant de reporter d'un mois la date de prise d'effet de sa démission.

EN FAIT

3. Le requérant est agent de l'Organisation depuis 1995 et est actuellement employé sous contrat à durée indéterminée au grade A6 avec la qualité de directeur.

4. En juillet 2025, une fonctionnaire a été détachée et placée au sein de la Direction dirigée par le requérant (ci-après « fonctionnaire détachée »). Elle était responsable de l'activité identifiée par le Secrétaire Général comme une activité hautement prioritaire (ci-après « activité prioritaire »).

5. Le 2 mars 2026, une réunion eut lieu en présence du requérant, de la fonctionnaire détachée et de la Directrice générale sous l'autorité de laquelle le requérant travaillait (ci-après « Directrice générale »). Cette réunion fut enregistrée par le requérant à l'aide d'un outil utilisé au sein du Conseil de l'Europe pour faciliter des transcriptions.

6. Le 4 mars 2026, le requérant et la Directrice générale furent convoqués à une réunion avec le Secrétaire Général, à laquelle participèrent également la fonctionnaire détachée, le Directeur du Cabinet du Secrétaire Général et du Secrétaire Général adjoint (ci-après « Directeur du Cabinet ») et le conseiller dudit Cabinet responsable pour l'activité prioritaire. Au cours de cette réunion, la fonctionnaire détachée accusa le requérant d'avoir enregistré de façon secrète des réunions auxquelles elle avait participé. Le requérant expliqua les circonstances, les modalités et la finalité des enregistrements.

7. Par une lettre du 12 mars 2026, le requérant informa le Secrétaire Général de sa décision de démissionner du Conseil de l'Europe à compter du mois de juin 2027. Dans sa lettre, le

requérant indiquait que la détérioration de l'environnement de travail, ayant mis en cause son professionnalisme et sa loyauté envers l'Organisation, l'avait conduit à envisager un départ anticipé par rapport à ce qu'il avait initialement prévu et souhaité. Le requérant mentionnait également des raisons personnelles pour justifier le choix de la date de son départ.

8. Par un courriel du 13 mars 2026 adressé au Directeur du Cabinet, le requérant fournit des explications supplémentaires concernant sa pratique d'enregistrer les réunions d'équipe (traduction) :

> « (…) vous savez déjà que j'ai pris la décision de quitter l'Organisation l'année prochaine. Comme cette décision est également motivée par la manière dont mon professionnalisme et mon intégrité ont semblé être mis en question lors de la dernière réunion avec le Secrétaire Général, je souhaitais revenir sur notre échange concernant ma pratique consistant à enregistrer les réunions régulières de l'équipe. Je le fais afin de produire rapidement des comptes rendus précis, et je considère cela comme une contribution importante à notre coordination et à notre efficacité collective.
>
> Permettez-moi d'apporter quelques précisions factuelles, au cas où certaines questions subsisteraient.
>
> L'enregistrement des réunions et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour la transcription figurent désormais parmi les pratiques les plus courantes permettant de travailler plus efficacement grâce aux nouvelles technologies. J'applique cette méthode depuis plus d'un an lors de nos réunions hebdomadaires de coordination. [La fonctionnaire détachée] participe à ces réunions depuis son arrivée et connaît donc cette pratique depuis le début. Jamais elle, ni aucun autre collègue, n'a exprimé la moindre préoccupation à ce sujet. Au contraire, le fait de disposer, immédiatement après chaque séance, de comptes rendus détaillés incluant les décisions prises a généralement été considéré comme un moyen pratique de garantir que tout le monde dispose des mêmes informations.
>
> (…) Les réunions hebdomadaires régulières avec l'équipe chargée de [l'activité prioritaire] ont commencé le 16 décembre et se sont poursuivies depuis lors. J'ai appliqué la même pratique d'enregistrement à ces réunions, car il s'agissait, très franchement, du moyen le plus direct de fournir le suivi structuré et détaillé que la situation exigeait.
>
> Vous m'avez demandé directement si j'avais explicitement informé l'équipe que les réunions relatives à [l'activité prioritaire] seraient enregistrées. J'ai hésité, car, en toute honnêteté, je ne m'en souviens pas. Ce que je peux affirmer avec une certitude absolue, en revanche, c'est que cela n'a jamais été tenu secret. Cette pratique était déjà établie et des comptes rendus détaillés étaient diffusés pour commentaires pratiquement immédiatement après chaque réunion. Si quelqu'un s'était senti mal à l'aise avec cette pratique, le premier compte rendu envoyé quelques minutes après une réunion constituait naturellement le moment évident pour me faire part d'une telle objection. Cela ne s'est jamais produit.
>
> Avec le recul, je reconnais qu'il aurait été plus prudent de l'indiquer explicitement et formellement. Si je ne l'ai pas fait, c'est simplement parce que cela me paraissait aller de soi. Cela peut constituer une omission qu'il convient de relever, mais il est clair qu'il ne s'agissait ni d'une tentative de dissimulation ni d'une volonté de tromper qui que ce soit.
>
> Il en va de même de l'usage qui a été fait de ces enregistrements, à savoir exclusivement la préparation des comptes rendus de réunion. Rien d'autre, jamais. Et, pour ce que cela vaut, seules les réunions d'équipe sont enregistrées. Jamais les conversations bilatérales. »

9. Par un courriel du 18 mars 2026, le Directeur du Cabinet répondit au requérant comme suit (traduction) :

> « J'accuse réception de votre lettre de démission adressée au Secrétaire Général. Le délai normal de préavis pour qu'une démission prenne effet est de trois mois calendaires à compter de la fin du mois au cours duquel la démission a été notifiée au Secrétaire Général (paragraphe 620.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions). Bien que les règles applicables n'interdisent pas explicitement un préavis supérieur à trois mois, le Secrétaire Général relève la durée inhabituellement longue de préavis de plus de 15 mois pour votre démission. Ce délai ne semble pas raisonnable compte tenu des

circonstances. À son avis, prolonger le départ pourrait nuire à la capacité de l'Organisation à organiser ses processus de travail et pourrait être source de confusion parmi le personnel et d'incertitude dans l'environnement de travail.

Cela est d'autant plus pertinent dans votre cas, en raison des motifs évoqués dans votre lettre. Compte tenu des difficultés que vous avez mentionnées, une date de prise d'effet de votre démission au 31 juillet 2026, et en tout état de cause au plus tard le 31 août 2026, serait plus appropriée et mieux comprise par toutes les parties concernées. »

10. Par courriel du même jour, le requérant répondit au Directeur du Cabinet comme suit (traduction) :

« Merci pour votre courriel concernant ma lettre adressée au Secrétaire Général en date du 12 mars 2026. Comme vous le soulignez à juste titre, les règles applicables ne limitent pas le délai de préavis à trois mois. Ma décision de proposer un délai plus long était principalement guidée par les considérations que vous évoquez vous-même – à savoir, garantir une transition appropriée des responsabilités et permettre à l'Organisation de poursuivre ses activités dans les domaines dont j'ai actuellement la charge avec un minimum de perturbations. Comme je l'ai clairement indiqué, je continuerai à remplir mes fonctions tout au long de cette période avec le plus haut degré de professionnalisme et de loyauté, comme je l'ai fait au cours des trente dernières années.

Je prends note de vos préoccupations concernant la possible confusion et incertitude parmi le personnel en lien avec les circonstances de mon départ. Cependant, je ne vois pas en quoi ces préoccupations seraient liées à, ou influencées par, la durée du délai de préavis. Bien au contraire, un départ ordonné et convenu mutuellement, après trente années de service, ne peut que contribuer à réduire ces incertitudes et cette confusion.

Dans un esprit de compromis, je suis prêt à envisager de réduire mon préavis à douze mois, se terminant le 31 mars 2027. Étant donné que la date de mon départ à la retraite initialement prévue était le 24 novembre 2030, date à laquelle j'atteindrai l'âge de retraite obligatoire de 65 ans, je pense que cette proposition est plus que raisonnable.

Enfin, comme je l'ai expliqué dans ma précédente lettre, le choix de partir significativement plus tôt que prévu entraîne un bouleversement considérable de ma situation personnelle et familiale. Nos projets d'avenir – notamment la scolarité de mes enfants et nos engagements financiers – ont été organisés autour de ma retraite à l'âge de 65 ans. La période de préavis proposée représente le minimum nécessaire pour me permettre de prendre les mesures requises afin d'atténuer l'impact sur ma famille. »

11. Par courriel du même jour, le Directeur du Cabinet signala à la DIO que le requérant avait régulièrement enregistré des réunions. Il l'invita d'examiner si ces faits exigeaient l'ouverture d'une enquête par la DIO.

12. Par mémorandum du 27 mars 2026, le Secrétaire Général informa le requérant qu'il acceptait sa proposition de démission aux termes suivants (traduction) :

« Je me réfère à votre message du 12 mars 2026, par lequel vous m'avez informé de votre souhait de démissionner de l'Organisation, ainsi qu'aux échanges liés qui ont eu lieu avec le Directeur de mon Cabinet le 18 mars 2026.

Je prends acte de votre proposition de démission avec effet au 31 mars 2027. Je voudrais néanmoins souligner que, compte tenu des circonstances et des raisons qui sous-tendent votre démission, et au regard de l'intérêt de l'Organisation pour le bon fonctionnement et l'efficacité de la Direction de la démocratie, une date de démission plus rapprochée aurait été plus appropriée.

Vous serez contacté prochainement afin de discuter des modalités de votre emploi au sein de l'Organisation jusqu'à votre départ.

Je tiens également à préciser que l'acceptation de votre démission n'a aucune incidence sur la conduite d'une éventuelle enquête concernant des irrégularités présumées de votre part par la Direction de l'Audit interne, de l'Évaluation et de l'Investigation, ni sur toute éventuelle suite qui pourrait être donnée à une telle enquête. »

13. Le même jour, alors qu'il était en arrêt de travail pour maladie, le requérant informa le Secrétaire Général de sa décision de démissionner déjà le 30 septembre 2026, eu égard aux répercussions que la situation actuelle pourrait avoir sur sa santé mentale et son bien-être. Il y exprima également sa disponibilité à collaborer avec les investigateurs afin de lever tout doute concernant son intégrité professionnelle.

14. Par mémorandum du même jour, le Secrétaire Général informa le requérant qu'il acceptait sa proposition de démission avec effet au 30 septembre 2026. Ce mémorandum se lisait comme suit (traduction) :

> « J'accuse réception de votre courriel du 27 mars 2026 et accepte par la présente votre proposition de démission avec effet au 30 septembre 2026.
> Vous serez contacté prochainement afin de discuter des modalités de votre emploi au sein de l'Organisation jusqu'à votre départ.
> Je tiens également à préciser que l'acceptation de votre démission n'a aucune incidence sur la conduite d'une éventuelle enquête concernant des irrégularités présumées de votre part par la Direction de l'Audit interne, de l'Évaluation et de l'Investigation, ni sur toute éventuelle suite qui pourrait être donnée à une telle enquête. »

15. Dans un courriel du même jour adressé à la Directrice des ressources humaines (ci-après « DRH »), le requérant écrivit (traduction) :

> « (…) J'ai informé aujourd'hui le Secrétaire Général qu'en raison du stress et de préoccupations liées à ma santé, j'ai décidé d'anticiper la date de mon départ à la retraite au 30 septembre 2026. Cette date a également été choisie afin de me permettre de bénéficier de l'augmentation d'échelon après quatre ans. Je viens d'apprendre que, pour que cela soit possible, il me faut rester jusqu'en octobre 2026. Je souhaiterais savoir si, et le cas échéant comment, cet ajustement peut être pris en considération. J'envisage d'utiliser mon congé restant pour le mois supplémentaire d'octobre. Un départ à la retraite sans cette augmentation d'échelon aggraverait et prolongerait encore les conséquences financières très lourdes que ce départ à la retraite, bien plus précoce que prévu initialement, aura pour ma famille. (…) »

16. Le 31 mars 2026, le Directeur de la DIO informa le Secrétaire Général de sa décision d'ouvrir une enquête disciplinaire contre le requérant. Il recommanda au Secrétaire Général d'imposer à l'encontre du requérant la suspension temporaire comme mesure provisoire en application du paragraphe 1220 de l'Arrêté relatif au personnel sur la discipline.

17. Le 7 avril 2026, le requérant fut informé par la DIO qu'une enquête avait été ouverte contre lui conformément à l'article 53 de l'Arrêté sur les investigations.

18. Le même jour, le requérant reçut un mémorandum du Secrétaire Général l'informant des mesures provisoires que ce dernier avait décidé d'adopter à son encontre en application du paragraphe 1220 de l'Arrêté relatif au personnel sur la discipline, eu égard à l'existence d'un risque crédible que la présence continue du requérant mette en danger l'investigation, les intérêts de l'Organisation et un environnement de travail harmonieux. Les mesures en question, considérées moins restrictives que celle recommandée par le Directeur de la DIO, incluaient le remplacement temporaire du requérant en tant que directeur ; le télétravail obligatoire temporaire ; l'exclusion temporaire d'accès aux locaux du Conseil de l'Europe et le retrait du badge ; l'exclusion temporaire d'accès aux documents du Conseil de l'Europe, sauf ceux strictement nécessaires à la nouvelle fonction du requérant ; une forme écrite pour toute communication liée aux tâches du requérant. La décision du Secrétaire Général constitue la décision contestée dans l'affaire n° 782/2026.

19. Par courriel du 8 avril 2026, la DRH répondit à la demande du requérant du 27 mars 2026 de reporter la date de départ à sa retraite à fin octobre 2026 comme suit (traduction) :

> « (…) Suite à notre échange de jeudi dernier, je souhaite vous confirmer que la date de démission acceptée reste le 30 septembre 2026, comme indiqué dans le mémorandum du Secrétaire Général en date du 27 mars. J'en informerai mon équipe afin qu'elle procède aux formalités de départ et donne les instructions nécessaires pour que votre pension prenne effet à compter du 1er octobre. (…) »

20. Le 13 avril 2026, le requérant soumit une plainte pour harcèlement contre la fonctionnaire détachée.

21. Par courriel du même jour, la représentante du requérant demanda à la DRH de clarifier les motifs pour lesquels le report de la prise d'effet de son départ d'un mois était refusé. Dans son courriel, elle indiqua notamment :

> « Je vous rappelle les conditions dans lesquelles il a été amené (poussé) à soumettre sa démission. Ces conditions questionnent au regard de l'exercice bien compris d'une libre volonté. Elles interrogent sur les motifs de la pression faite à l'égard de M. G. et sur la précipitation à le voir quitter l'Organisation qu'il a loyalement servie pendant 30 ans. »

22. Par lettre du 22 avril 2026, la DRH répondit au courriel de la représentante du requérant comme suit :

> « (…)
> Comme cela a déjà été indiqué à M. G. à la suite de son offre de démissionner, le Secrétaire Général considère qu'au vu des circonstances et des difficultés invoquées par M. G. lui-même pour justifier sa démission, il est plus approprié, dans l'intérêt de l'Organisation et du bon fonctionnement de la Direction de la démocratie, que sa démission intervienne le plus tôt possible afin de permettre à la situation au sein de sa direction de se stabiliser.
> Dans ces circonstances, dans la mesure où tous les faits et les règles pertinentes concernant son statut étaient dûment connus ou auraient pu être connus de M. G. avant qu'il ne prenne la décision d'informer le Secrétaire Général de la date de sa démission, et compte tenu du fait que le Secrétaire Général considère qu'il est dans l'intérêt de l'Organisation que la situation au sein de la Direction de la démocratie se stabilise dès que possible, il ne considère pas approprié de reculer à nouveau la date d'effet de la démission de M. G..
> (…) »

La décision du Secrétaire Général de ne pas accepter le report de la date d'effet de la démission constitue l'objet du recours n° 784/2026.

23. Le 27 avril 2026, le Secrétaire Général décida d'abroger les mesures provisoires décidées le 7 avril 2026 (selon les termes du mémorandum du 27 avril 2026 : « I decide to lift the interim measures imposed by the decision of 7 April 2026. This decision takes effect immediately »), à la suite de la décision du Président du Tribunal relative au sursis à exécution, rendue le 24 avril 2026 (voir paragraphes 25 et 27 ci-dessous), et adopta d'autres mesures provisoires, notamment l'interdiction de tout enregistrement, audio ou autre, de toute réunion ou activité à laquelle le requérant participerait, ainsi que l'interdiction de toute tentative de manipulation de témoins et de preuves dans le cadre de l'enquête qui avait été ouverte contre lui.

PROCÉDURE

24. Le requérant introduisit, le 11 avril 2026, un premier recours, à l'encontre de la décision de lui imposer des mesures provisoires. Ce recours fut enregistré le 13 avril 2026 sous le numéro 782/2026.

25. Le 11 avril 2026, le requérant introduisit une demande de sursis à exécution contre la décision du Secrétaire Général du 7 avril 2026 de lui imposer des mesures provisoires (voir paragraphe 18 ci-dessus).

26. Le 7 mai 2026, le requérant introduisit un second recours, à l'encontre de la décision refusant d'accepter sa demande de reporter d'un mois la date de prise d'effet de sa démission. Ce recours fut enregistré le même jour sous le numéro 784/2026.

27. Par ordonnance du 24 avril 2026, le Président du Tribunal accorda le sursis sollicité.

28. Les 12 et 17 juin 2026, le Secrétaire Général fit parvenir ses observations concernant respectivement le recours n° 782/2026 et le recours n° 784/2026.

29. Les 19 et 25 juin 2026, le requérant déposa des mémoires en réplique respectifs.

30. Les 30 juin et 1er juillet 2026, le Secrétaire General déposa des mémoires en duplique respectifs.

31. Le 2 juillet 2026, le Tribunal décida de renoncer à la tenue d'une audience, conformément à l'article 15, paragraphe 1, de son Règlement.

EN DROIT

I. LE CADRE JURIDIQUE PERTINENT

32. Les dispositions réglementaires pertinentes aux deux recours sont ainsi libellées :

Statut du personnel

Article XIV– Résolution des différends

> « 14.1 Le ou la Secrétaire Général·e établit des procédures appropriées pour traiter les contestations des membres du personnel relatives à leurs conditions d'emploi et de travail.
> (…)
> 14.6 (…) Un recours devant le Tribunal administratif peut (…) être introduit directement par un membre du personnel contre une décision prise personnellement par le ou la Secrétaire Général·e (…). »

Arrêté relatif au personnel sur la résolution des différends

> « (…)
> 1460. PROCÉDURE DE RECOURS
> (…)
> 1460.2 Un recours peut (…) être introduit devant le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe contre les décisions suivantes, sans qu'il soit nécessaire de déposer une réclamation administrative au préalable :
> (…)
> 1460.2.2 une décision administrative prise personnellement par le ou la Secrétaire Général·e ; (…). »

33. Les dispositions réglementaires pertinentes au recours nº 782/2026 sont ainsi libellées :

Statut du personnel

Article XII – Discipline

« 12.1 Tout membre du personnel qui contrevient, par une action ou une omission, délibérée ou relevant de l'imprudence ou de la négligence, au Statut du personnel, aux Règlements, Arrêtés, Instructions ou Politiques de l'Organisation, ou qui ne respecte pas les normes de conduite établies ou ne s'acquitte pas, sans raison valable, des tâches qui lui ont été assignées, s'expose à l'une des sanctions disciplinaires (…) à l'appréciation du ou de la Secrétaire Général·e (…)
(…)
12.6 Un membre du personnel ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire sans que les faits qui lui sont reprochés aient été portés à sa connaissance et sans avoir eu la possibilité de présenter ses observations oralement ou par écrit.
(...) »

Article XIV– Résolution des différends

« (…)
14.8 Les demandes de réexamen hiérarchique, les réclamations auprès du ou de la Secrétaire Général·e et les recours n'ont pas d'effet suspensif sur la décision administrative contestée. Cependant, un membre du personnel peut saisir le Tribunal administratif d'une demande de sursis à l'exécution de la décision administrative contestée dans les cas revêtant une urgence particulière et dans lesquels l'exécution de la décision serait susceptible de lui causer un préjudice grave et irréparable.
(…) »

Statut du Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe

Article VII - Recevabilité

« (…)
7.5 Le requérant doit avoir un intérêt direct et actuel à contester la décision litigieuse pendant toute la durée de la procédure. »

Article XII - Sursis à exécution

« (…)

12.2 Le·la Président·e statue (…) sur la demande de sursis à exécution, en rendant une décision motivée, qui peut être soumise à certaines conditions. La décision ne statue pas sur le fond du recours ou de la réclamation. (…)

12.3 Si la demande de sursis à exécution est accordée, le·la Secrétaire Général·e suspend l'exécution de la décision administrative contestée.

(…) »

Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière

« (…)
530.3 L'avancement prend effet à l'une des dates d'avancement dans les échelons. Ces dates sont le 1er janvier, le 1er avril, le 1er juillet et le 1er octobre. Pour les membres du personnel dont l'emploi n'a pas débuté à une date d'avancement dans les échelons, l'avancement prend effet à la date d'avancement dans les échelons à venir la plus proche de la date de leur nomination. »

Arrêté relatif au personnel sur la discipline

« 1210. OUVERTURE DE PROCÉDURES DISCIPLINAIRES
1210.1 Les signalements d'actes répréhensibles présumés auprès de la Direction de l'Audit interne, de l'Évaluation et de l'Investigation (DIO) en vertu de la Politique du Conseil de l'Europe en matière de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles (Politique *Speak Up*) seront traités par cette entité, conformément à ladite politique et à l'Arrêté sur les investigations. Lorsqu'un rapport d'investigation faisant suite à un tel signalement, ou à une allégation d'acte répréhensible portée à la connaissance de la DIO par d'autres voies, révèle une faute de la part d'un membre du Secrétariat, la DIO transmet le rapport au ou à la Secrétaire Général·e en vue d'éventuelles suites disciplinaires.
(...)
1220. MESURES PROVISOIRES
1220.1 Si, à la suite d'une évaluation préliminaire ou à tout moment avant la présentation d'un rapport d'investigation au ou à la Secrétaire Général·e, la DIO ou le directeur ou la directrice des Ressources humaines, selon le cas, estime que l'une des conditions ci-dessous est remplie, une recommandation peut être adressée au ou à la Secrétaire Général·e pour que des mesures provisoires spécifiques soient prises dans l'intérêt de l'Organisation :
1220.1.1 il existe des éléments indiquant qu'un membre du Secrétariat a commis une faute grave ; et/ou,
1220.1.2 il existe un risque crédible que le maintien à son poste du ou de la membre du Secrétariat soupçonné d'un acte répréhensible mette en danger l'investigation, les intérêts de l'Organisation ou un environnement de travail harmonieux.
1220.2 À réception de cette recommandation, le ou la Secrétaire Général·e décide s'il y a lieu de prendre une mesure provisoire spécifique.
1220.3 Les mesures provisoires comprennent, sans s'y limiter :
1220.3.1 la mise à pied temporaire d'un membre du Secrétariat ;
1220.3.2 l'interdiction temporaire pour un membre du Secrétariat d'accéder à certains dossiers ou locaux ;
1220.3.3 l'imposition temporaire du télétravail obligatoire pour un membre du Secrétariat ;
1220.3.4 la suspension temporaire des paiements versés à un membre du Secrétariat ;
1220.3.5 la révision des fonctions et responsabilités d'un membre du Secrétariat ; et/ou,
1220.3.6 l'imposition de toute autre restriction aux activités officielles d'un membre du Secrétariat.
1220.4 Les mesures provisoires sont sans préjudice des droits de l'intéressé·e et ne constituent pas une mesure disciplinaire.
1220.5 Si la mesure provisoire recommandée comprend la mise à pied d'un membre du Secrétariat, le ou la Secrétaire Général·e décide, en même temps qu'il ou elle prend la décision visée au paragraphe 1220.2 ci-dessus, si le ou la membre continue de percevoir l'intégralité de sa rémunération pendant sa mise à pied ou, sinon, quelle part de sa rémunération fait l'objet d'une retenue. La part retenue ne doit en aucun cas être supérieure à la moitié du traitement de base du membre du Secrétariat. La durée de la mise à pied d'un membre du Secrétariat dépend de la durée de l'évaluation préliminaire et de l'investigation, ainsi que de l'éventuelle procédure disciplinaire ultérieure.
1220.6 La décision d'imposer des mesures provisoires est réexaminée lorsque cela est nécessaire et au moins une fois par mois. À la fin de la procédure disciplinaire ou, le cas échéant, lorsque le ou la Secrétaire Général·e décide de ne pas engager de procédure disciplinaire, toutes les mesures provisoires prises sont levées. Lorsque la mesure provisoire a consisté en la mise à pied d'un membre du Secrétariat et qu'aucune sanction disciplinaire plus sévère qu'un blâme écrit n'a été imposée, le ou la membre du Secrétariat reprend ses fonctions et tout montant retenu sur sa rémunération lui est versé.
(…) »

Arrêté sur les investigations

« 46. En se fondant sur l'examen préliminaire, le directeur ou la directrice de la DIO peut prendre les décisions suivantes :
a. ne pas donner d'autres suites, auquel cas la personne/l'entité qui a signalé l'acte répréhensible présumé en est informée, dans la mesure du possible et si cela est approprié ;
b. formuler des recommandations et informer le management supérieur de tout risque, toute faiblesse du contrôle interne et/ou autres défaillances identifiés au cours du processus ;
c. renvoyer l'affaire à un autre organe ou à une autre entité du CdE en vue d'y donner des suites non disciplinaires (y compris un recouvrement de fonds, si nécessaire) ;

d. recommander que le·la Secrétaire Général·e renvoie l'affaire à une autorité judiciaire nationale ou autre autorité compétente pour complément d'enquête et/ou suites à donner ;
e. ouvrir une investigation, en définir le périmètre et mener les activités nécessaires pour établir les faits pertinents ;
f. rouvrir un ancien examen préliminaire ou une ancienne investigation si de nouveaux éléments de preuve crédibles viennent à apparaître ;
g. renvoyer l'affaire au·à la Secrétaire Général·e pour action s'il est considéré que des mesures provisoires doivent être prises ou au directeur ou à la directrice des Ressources humaines si des mesures de protection sont jugées nécessaires à tout stade de la procédure ;
h. si les actes répréhensibles allégués concernent des membres d'organes, instances, de comités ou groupes de travail du CdE (par exemple, de comités intergouvernementaux et d'organes subordonnés créés par le Comité des Ministres, d'organes de suivi indépendants spécialisés, etc.) et s'il s'avère, d'après l'examen préliminaire de la DIO, qu'une investigation plus poussée est justifiée, la DIO en informe le·la Secrétaire Général·e et prend contact avec le Comité d'éthique de l'organe, de l'instance ou du comité dont l'auteur ou autrice allégué·e de l'acte répréhensible est membre ou, en l'absence d'un tel Comité, avec le·la président·e de l'organe, de l'instance ou du comité concerné. L'organe, l'instance ou le comité concerné mène alors une investigation sur l'acte répréhensible signalé, conformément au cadre juridique applicable. S'il est établi à l'issue de l'investigation qu'un acte répréhensible a été commis, des mesures devraient être prises, le cas échéant, à l'égard de la personne visée par le signalement.
Dans sa décision, le directeur ou la directrice de la DIO tient compte, entre autres, du caractère suffisant des informations disponibles, de la compétence de la DIO pour agir, de la nécessité d'une utilisation efficiente des ressources et de la proportionnalité des moyens employés, de la fiabilité de la source de l'allégation, de la crédibilité des allégations, de leur vérifiabilité et du fait que les faits allégués pourraient potentiellement constituer un acte répréhensible ou une faute tels que définis par l'Organisation et sont suffisamment graves ou sérieux pour justifier une investigation. »

« 53. Lorsqu'une personne faisant l'objet d'une investigation a été identifiée, cette personne sera notifiée de l'ouverture de l'investigation une fois que le·la Secrétaire Général·e en a été informé·e. La notification à la personne faisant l'objet de l'investigation a lieu dans les meilleurs délais, en prenant dûment soin de ne pas compromettre le rassemblement des preuves. L'intéressé·e doit également être informé·e par écrit de la nature des allégations portées à son encontre ainsi que des noms des personnes qui mèneront l'investigation, de la procédure à suivre et des délais fixés pour l'investigation. L'identité de la personne à l'origine de ou des allégations ne sera divulguée qu'avec son autorisation expresse. »

Code de conduite du 21 décembre 2022 (applicable aux membres du personnel du Conseil de l'Europe)

21. Protection des données à caractère personnel

« Il incombe à chaque agent·e de garantir la protection des données à caractère personnel dans son domaine d'activité, conformément aux dispositions juridiques applicables.
(…) »

34. Selon l'Article 4 du Règlement sur la protection des données à caractère personnel, le traitement des données personnelles doit être proportionné, légitime et fondé sur des bases juridiques précises. L'Article 7 exige l'information transparente des personnes concernées sur l'usage de leurs données, sauf exceptions justifiées. L'Article 11 impose aux agents de traiter les données avec soin, de respecter les règles et de signaler tout risque identifié.

35. Les dispositions réglementaires pertinentes au recours n° 784/2026 sont ainsi libellées :

Statut du personnel

Article II – Droits

« 2.1 Le Conseil de l'Europe agit en toutes circonstances avec équité et sollicitude à l'égard des membres du personnel. L'Organisation garantit en particulier aux membres du personnel la jouissance des droits suivants :

2.1.1 le droit à la protection de la dignité humaine au travail, notamment le droit à un environnement de travail exempt de harcèlement ;
(…) »

Arrêté relatif au personnel sur la cessation de fonctions

« 620. DÉMISSION
620.1 Un membre du personnel dont l'engagement a été confirmé en vertu du paragraphe 4130.3 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'entrée en fonction peut démissionner moyennant un préavis de trois mois adressé par écrit au directeur ou à la directrice des Ressources humaines. Le délai est de trois mois calendaires à compter de la fin du mois au cours duquel le membre du personnel a donné son préavis. Le ou la Secrétaire Général·e peut réduire cette durée à la demande du membre du personnel.
620.2 Le ou la Secrétaire Général·e peut refuser la démission d'un membre du personnel si une procédure disciplinaire contre ce membre du personnel est pendante à la date de la démission ou doit s'ouvrir dans les 30 jours suivants. »

II. JONCTION DES RECOURS

36. Étant donné que les deux recours s'inscrivent dans le même contexte, le Tribunal décide de les joindre, en application de l'article 6 de son Règlement intérieur.

III. EXAMEN DU RECOURS nº 782/2026

A. Objet du recours

37. Par son recours, le requérant invite le Tribunal à annuler la décision du Secrétaire Général du 7 avril 2026 adoptant des mesures provisoires à son encontre. Le requérant demande également que le Tribunal ordonne la réparation du préjudice moral estimé à 15 000 euros, outre le remboursement d'une somme de 8 678,13 euros au titre de frais et dépens.

38. Compte tenu de l'exception soulevée quant à la recevabilité du présent recours, le Tribunal procédera à l'examen de cette exception, puis, si nécessaire, à l'examen au fond du recours.

B. Recevabilité du recours

1. Position des parties

a) Le Secrétaire Général

39. Le Secrétaire Général fait valoir, en premier lieu, que le recours du requérant porte sur sa décision qui imposait des mesures provisoires, mais que cette décision a été annulée le 27 avril 2026, et que toutes les mesures ont été levées avec effet immédiat suite à l'ordonnance rendue le 24 avril 2026 par le Président du Tribunal sur la demande de sursis à exécution sollicitée par le requérant. Le Secrétaire Général souligne qu'il ne s'est pas contenté de suspendre les mesures provisoires en question mais qu'il les a retirées à la suite du sursis octroyé par le Président du Tribunal.

40. Le Secrétaire Général observe en outre que les arguments du requérant selon lesquels la décision aurait eu des effets juridiques pendant sa courte application ne changent pas le fait qu'il a été entièrement rétabli dans sa situation antérieure, et qu'aucun préjudice subsistant n'a été démontré. Le fait que les mesures provisoires ne puissent être levées rétroactivement est inhérent à leur nature. Cependant, contrairement aux arguments du requérant en l'espèce, cela

ne change pas le fait que la décision contestée est non seulement devenue caduque ainsi qu'allégué par le requérant, mais qu'elle a été révoquée et qu'il ne reste donc plus aucune décision susceptible d'être annulée par le Tribunal. Il est ainsi satisfait à la demande initiale du requérant, l'objet du litige a disparu et, par conséquent, le recours est devenu sans objet. Le recours doit être considéré comme irrecevable, puisque la décision contestée n'existe plus et ne cause plus de préjudice au requérant, qui n'a donc plus d'intérêt direct et actuel à agir, conformément aux dispositions du Statut du personnel et du Tribunal administratif.

b) Le requérant

41. Le requérant fait valoir qu'il conserve un intérêt direct et actuel à contester la décision du 7 avril 2026, nonobstant son abrogation ultérieure, dès lors que celle-ci a produit des effets juridiques et affecté sa situation professionnelle et statutaire pendant la période où elle était en vigueur.

2. Appréciation du Tribunal

42. Le Tribunal rappelle que, conformément à l'article 7.5 de son Statut, le requérant doit justifier d'un intérêt direct et actuel à contester la décision litigieuse pendant toute la durée de la procédure.

43. Il relève en outre que le requérant a présenté deux demandes distinctes, bien que liées : d'une part, l'annulation de la décision contestée et, d'autre part, la réparation des conséquences résultant de son application pendant la période où elle était en vigueur.

44. Il convient de noter que la décision contestée a été abrogée par le Secrétaire Général avec effet immédiat (voir paragraphe 23 ci-dessus). Elle n'existe donc plus dans l'ordre juridique.

45. En principe, le recours en annulation doit être considéré comme ayant perdu son objet en cours d'instance. Toutefois, dans certaines circonstances, un requérant peut conserver un intérêt à contester une décision qui n'est plus en vigueur. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'il existe un risque qu'une décision similaire soit adoptée à son égard à l'avenir. Dans un tel cas, « [l]a caducité, en cours d'instance, de l'acte attaqué en annulation n'entraîne pas, à elle seule, l'obligation, pour le juge […], de prononcer un non-lieu à statuer pour défaut d'objet ou pour défaut d'intérêt à agir à la date du prononcé de l'arrêt. […] le requérant peut conserver un intérêt à demander son annulation pour permettre d'éviter que l'illégalité dont il est prétendument entaché ne se reproduise à l'avenir. […] Toutefois, cet intérêt à agir ne saurait exister que si l'illégalité alléguée est susceptible de se reproduire à l'avenir, indépendamment des circonstances de l'affaire ayant donné lieu au recours formé par le requérant » (Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), arrêt du 7 juin 2007, Wunenburger c/ Commission, C-362/05, EU:C:2007:322, points 47-52). Toutefois, le Tribunal estime qu'il n'y a pas de risque qu'une décision similaire soit adoptée à l'avenir. Il considère dès lors que le recours en annulation doit être déclaré sans objet.

46. Il appartient ensuite au Tribunal d'examiner si la demande en réparation conserve encore son objet. À cet égard, le Tribunal observe que la décision contestée a été abrogée (« lifted ») à la suite de la décision ordonnant le sursis à exécution. Le sursis à exécution constitue une procédure distincte dans le cadre de laquelle le Président du Tribunal examine la nécessité de suspendre l'exécution de la décision en cas d'urgence et de risque de préjudice irréparable.

Dans le cadre de cette procédure, il n'est ni invité ni habilité à statuer sur le fond du différend. Par conséquent, son ordonnance du 24 avril 2026 accordant le sursis à exécution ne saurait contenir la moindre conclusion quant à une prétendue irrégularité dans l'adoption de la décision contestée ou quant à sa légalité. Pour sa part, le Secrétaire Général disposait de plusieurs options pour exécuter l'ordonnance du 24 avril 2026. Il a choisi d'abroger sa décision antérieure plutôt que d'en suspendre les effets. Toutefois, ce choix ne saurait être interprété comme une reconnaissance de responsabilité de l'Administration au titre du caractère prétendument irrégulier ou illégal de la décision contestée, susceptible de servir de fondement à la demande du requérant tendant à la réparation d'un préjudice moral.

47. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal considère que le recours en annulation de la décision du 7 avril 2026 est devenu sans objet, faute de décision subsistante à annuler. Il poursuivra en revanche l'examen au fond de la demande du requérant tendant à l'octroi d'une réparation d'un préjudice moral, fondé sur l'illégalité de ladite décision (voir, Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), jugement n° 4886 du 8 juillet 2024, P. (n° 2) c/ UNESCO, considérant 5).

C. Bien-fondé de la demande en dommages-intérêts

48. À l'appui de son recours, le requérant soulève essentiellement trois moyens, tirés (a) de la violation du droit d'être entendu, (b) de la violation du principe de bonne administration et du devoir de diligence, ainsi que du devoir de sollicitude et (c) de la violation du principe de proportionnalité.

Premier moyen : violation du droit d'être entendu

1. Position des parties

a) Le requérant

49. Le requérant soutient que la décision du 7 avril 2026 a été adoptée en violation de son droit fondamental d'être entendu. Cette décision repose sur l'ouverture d'une enquête relative à l'enregistrement de réunions d'équipe à la suite d'une accusation par une fonctionnaire détachée, alors que le requérant n'a jamais été invité à présenter ses observations avant l'adoption des mesures provisoires. Il n'a pas davantage été entendu dans le cadre de l'évaluation préliminaire menée par la DIO, laquelle a pourtant servi de fondement à l'ouverture de l'enquête et à la décision contestée.

50. Le requérant fait valoir que la réunion du 4 mars 2026 (voir paragraphe 6 ci-dessus) ne saurait être considérée comme une mise en œuvre effective de son droit d'être entendu. Cette réunion a essentiellement consisté en l'exposé d'accusations formulées à son encontre, sans qu'il n'ait été informé au préalable de son objet ni mis en possession des éléments factuels et documentaires retenus contre lui. Il n'a ainsi pas disposé du temps lui permettant de présenter des observations utiles, réfléchies et circonstanciées.

51. De même, son courriel du 13 mars 2026 (voir paragraphe 8 ci-dessus), adressé spontanément et en dehors de toute procédure formalisée, ne saurait être considéré comme une réponse utile aux griefs susceptibles de fonder les mesures litigieuses. Le requérant n'a d'ailleurs pas été prévenu qu'un tel message spontané serait considéré par la suite comme l'exercice de son droit d'être entendu.

52. Le requérant soutient qu'une audition préalable lui aurait permis d'expliquer que les faits qui lui sont reprochés résultaient en réalité de l'utilisation d'un outil que l'Organisation elle-même promeut afin d'améliorer l'efficacité des réunions et d'assurer la retranscription de leurs échanges. Il aurait également pu faire valoir les conséquences particulièrement graves qu'une mesure de suspension était susceptible d'entraîner à son égard.

53. Dès lors, le requérant estime avoir été privé de toute possibilité réelle et effective de faire valoir son point de vue avant l'adoption de la décision contestée. Une telle méconnaissance du droit d'être entendu constitue, selon lui, une irrégularité procédurale substantielle entachant la légalité de la décision du 7 avril 2026.

b) Le Secrétaire Général

54. Le Secrétaire Général soutient que le droit d'être entendu a pour finalité de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision en pleine connaissance de cause. Toutefois, l'exercice de ce droit peut être aménagé en fonction du cadre juridique applicable. En l'espèce, ni l'Arrêté sur les investigations ni l'Arrêté relatif à la discipline ne prévoient que l'agent concerné soit entendu au stade de l'examen préliminaire conduit par la DIO, avant la décision d'ouvrir une investigation ou d'adopter des mesures provisoires. Cette absence de consultation préalable répond à la nécessité de préserver l'intégrité et l'efficacité de l'enquête.

55. Le Secrétaire Général relève que l'examen préliminaire a précisément pour objet de recueillir et de préserver les éléments de preuve pertinents ainsi que de déterminer si l'ouverture d'une investigation est justifiée. Les dispositions applicables autorisent, en outre, l'adoption de mesures provisoires lorsqu'il existe un risque que le maintien de l'agent à son poste compromette l'enquête, les preuves ou les intérêts de l'Organisation. Aucune disposition n'impose que l'intéressé soit entendu avant l'adoption de telles mesures.

56. Le Secrétaire Général observe également que la jurisprudence internationale (TAOIT, jugement n° 2365 du 14 juillet 2004, T.B. c/ UPU, considérant 4 (a)) admet que le droit d'être entendu puisse être exercé a posteriori, y compris lorsqu'une suspension ou d'autres mesures provisoires ont été adoptées dans l'intérêt du service ou de l'enquête. En tout état de cause, le requérant a eu plusieurs occasions de présenter les faits et leur contexte avant l'adoption des mesures provisoires du 7 avril 2026, notamment lors d'une réunion avec sa hiérarchie le 4 mars 2026 et dans un courriel explicatif adressé le 13 mars 2026. Ce courriel a été versé au dossier transmis à la DIO, laquelle l'a examiné avant de recommander l'adoption desdites mesures le 31 mars 2026.

57. Dans ces circonstances, le Secrétaire Général considère que les allégations du requérant selon lesquelles il n'aurait pas été entendu ou n'aurait pas été en mesure de présenter sa version des faits sont dénuées de tout fondement. Les éléments du dossier démontrent au contraire qu'il a eu l'occasion de faire valoir ses observations et que celles-ci ont été prises en compte dans le cadre du processus décisionnel.

2. Appréciation du Tribunal

58. Le droit d'être entendu garantit à toute personne à l'encontre de laquelle l'Administration a engagé une procédure administrative ou envisage de prendre une décision susceptible d'affecter de manière défavorable ses intérêts, la possibilité de faire connaître son

point de vue (voir Tribunal administratif du Conseil de l'Europe (TACE), recours n° 651/2020, sentence du 13 juillet 2021, B c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, paragraphe 87 ; TACE, recours n° 766/2024, jugement du 24 juin 2025, L.D. (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, paragraphe 66). En général, ce droit implique pour la personne concernée la possibilité de faire connaître, de manière utile et effective, son point de vue sur l'existence et la pertinence des faits, les circonstances alléguées et les documents que l'Administration entend utiliser contre elle (TACE, recours n° 651/2020, précité, paragraphe 87 ; TACE, recours n° 766/2024, précité, paragraphe 64). S'agissant d'une garantie accordée à l'agent, ce droit ne peut pas être interprété comme se limitant au simple questionnement et à l'écoute de réponses que l'agent donne sur-le-champ (TACE, recours n° 353/2005, sentence du 5 septembre 2006, C.G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, paragraphe 38 ; TACE, recours n° 737/2023, jugement du 25 janvier 2024, G. T. c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, paragraphe 37). En outre, le droit d'être entendu implique en général que, lors de son audition, l'intéressé soit informé non seulement des griefs formulés à son encontre, mais aussi de ce qui est en jeu pour lui dans le cadre de la procédure en question (ibid., paragraphe 40).

59. Certes, s'agissant de mesures envisagées afin de protéger notamment l'intégrité d'une investigation disciplinaire, il peut s'avérer nécessaire de limiter les modalités d'exercice du droit d'être entendu à ce qui est compatible avec cet objectif. Il n'en demeure pas moins que l'agent concerné doit pouvoir exercer ce droit, soit préalablement à la prise de décision par l'autorité compétente, soit ultérieurement, à l'occasion d'une demande de réexamen devant cette même autorité ou devant une autre instance (consulter TAOIT, jugement n° 2365 précité, considérant 4 (a), cité par le Secrétaire Général). À cet égard, le Tribunal rappelle que l'obligation d'entendre un agent ne constitue pas seulement une garantie pour l'intéressé, mais qu'elle permet également à l'Administration de prendre une décision en pleine connaissance de cause et de corriger d'éventuelles erreurs (voir TACE, recours n° 651/2020, précité, paragraphe 88 ; TACE, recours n° 766/2024, précité, paragraphe 64).

60. En l'espèce, les mesures provisoires, telles qu'elles sont décrites dans le mémorandum du Secrétaire Général du 7 avril 2026, comprenant notamment une modification complète des attributions du requérant ainsi qu'une interdiction de fait d'accéder aux locaux et aux documents professionnels (voir paragraphe 18 ci-dessus), peuvent difficilement être qualifiées d'insignifiantes ou dénuées de conséquences sur ses relations professionnelles et l'exercice de ses fonctions. Soutenir le contraire conduirait d'ailleurs à s'interroger sur la nécessité même de l'adoption de telles mesures si celles-ci étaient dépourvues de tout effet. Le Tribunal conclut dès lors que l'adoption et l'application des mesures provisoires à l'encontre du requérant ont effectivement eu une incidence sur sa vie professionnelle.

61. Le Tribunal note que les mesures provisoires ont été adoptées à l'encontre du requérant afin de prévenir toute ingérence éventuelle de sa part dans l'investigation menée à son encontre. Les circonstances de l'affaire démontrent toutefois qu'aucune urgence particulière ne justifiait leur adoption, dès lors que ces mesures ont été décidées plus d'un mois après que les allégations visant le requérant ont été formulées et une semaine après la soumission de la recommandation préconisant la prise d'une mesure provisoire (voir paragraphes 6, 16 et 18 ci-dessus). Dans une telle situation, il serait difficile de soutenir qu'une fois les mesures provisoires envisagées à l'encontre du requérant, il n'y avait plus de temps permettant d'entendre celui-ci, non seulement sur la qualification des faits qui lui étaient reprochés, mais également sur le caractère approprié et l'efficacité des mesures envisagées ainsi que sur leurs éventuelles répercussions sur sa vie professionnelle et son bien-être.

62. Le Tribunal estime que ni la réunion du 4 mars 2026 ni la communication du 13 mars 2026 (voir paragraphes 6 et 8 ci-dessus) ne peuvent être considérées comme ayant fourni au requérant l'occasion de contester l'opportunité de mesures dont il n'a été question que plus de deux semaines plus tard, le 31 mars 2026 (voir paragraphe 16 ci-dessus).

63. Le fait que le cadre juridique applicable ne prévoit pas, comme le relève le Secrétaire Général, une possibilité pour le requérant de présenter des explications à ce stade de la procédure ne signifie pas qu'il interdit de l'entendre avant l'adoption formelle de la décision portant les mesures provisoires.

64. Enfin, le Tribunal note que le requérant n'a eu aucune possibilité de faire valoir ses observations relatives aux mesures provisoires envisagées à un quelconque stade ultérieur de la procédure, avant l'introduction de son recours devant le Tribunal.

65. Eu égard à l'ensemble des éléments qui précèdent, le Tribunal conclut que le premier moyen est fondé et que le requérant a été privé de son droit d'être entendu, sans qu'une justification plausible ou objective de cette atteinte ait été établie.

66. Étant arrivé à cette conclusion, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les autres moyens.

67. Le Tribunal estime que l'atteinte au droit du requérant d'être entendu 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'intéressé, à ce titre, une indemnité de 5 000 euros.

68. Le requérant sollicite le remboursement de ses frais et dépens à hauteur de 8 678,13 euros. Tenant compte de la nature et de l'importance du litige, le Tribunal alloue cette somme au requérant.

IV. EXAMEN DU RECOURS n° 784/2026

A. Objet du recours

69. Par son recours, le requérant invite le Tribunal à annuler la décision du Secrétaire Général du 22 avril 2026 en ce qu'elle refuse d'accepter la demande du requérant de reporter la date de prise d'effet de sa démission d'un mois, du 30 septembre 2026 au 31 octobre 2026, ainsi que, pour autant que de besoin, la décision du Secrétaire Général du 8 avril 2026 concluant dans le même sens. Le requérant sollicite à titre principal, pour la réparation de son préjudice moral, le paiement d'un montant de 406 528,56 euros correspondant à l'indemnité de perte d'emploi, soit 24 mois de salaire de base. Il demande, à titre subsidiaire, soit le paiement d'une somme de 224 288,80 euros dans l'hypothèse d'un départ au 1er octobre 2026, soit le paiement d'une somme de 215 846,80 euros dans l'hypothèse d'un départ au 1er novembre 2026. Le requérant demande également que le Tribunal ordonne le remboursement d'une somme de 4.148,27 euros au titre des frais et dépens.

B. Recevabilité du recours

70. La recevabilité du recours n'est pas contestée. Le Tribunal ne voit pas de raison de soulever d'office une exception d'irrecevabilité, et déclare le recours recevable.

C. Bien-fondé du recours

71. À l'appui de son recours, le requérant invoque trois moyens. Le premier moyen est tiré de l'existence de motifs matériellement inexacts, d'une erreur manifeste d'appréciation, d'une absence d'exercice effectif par le Secrétaire Général de son pouvoir d'appréciation, et d'une violation du devoir de diligence. Le deuxième moyen est tiré de la violation du principe de bonne administration ainsi que du devoir de sollicitude (absence de prise en compte suffisante des intérêts du requérant). Le troisième moyen est pris de la violation du principe de proportionnalité. Le Tribunal examinera en premier lieu le deuxième moyen.

Deuxième moyen : violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude

1. Position des parties

a) Le requérant

72. Le requérant soutient que toute décision ayant un impact sur la situation d'un membre du personnel doit être prise dans le respect des principes de bonne administration et de sollicitude, conformément à l'article 2.1 du Statut du personnel, exigeant que l'Organisation agisse à tout moment avec équité et sollicitude et protège la dignité humaine au travail. Le devoir de sollicitude impose à l'Administration de prendre en compte, lors de toute décision, l'ensemble des intérêts en jeu, non seulement ceux du service mais aussi ceux du membre du personnel concerné.

73. En l'espèce, les multiples avances imposées de la date de départ à la retraite, sous pression institutionnelle et accompagnées d'un stress personnel important, ont abouti à une fixation de la date de prise d'effet au 1er octobre 2026, alors que la lettre de démission initiale avait fixé cette date au 1er juin 2027. La rapidité des échanges et l'erreur de calcul visant la date d'avancement d'échelon témoignent du contexte difficile dans lequel ces décisions ont été prises par le requérant.

74. Le requérant souligne que pour bénéficier d'un avancement d'échelon, il doit rester en service jusqu'au 1er novembre 2026, ce qui représente un gain financier substantiel de près de quatre cents euros par mois, permettant de limiter les graves conséquences financières d'un départ anticipé.

75. Il considère que le Secrétaire Général n'a pas procédé à une véritable balance des intérêts, aucun motif légitime d'organisation n'ayant été avancé pour justifier ce refus, alors que des reports antérieurs avaient été acceptés. Le refus opposé à une prolongation de seulement un mois, du 1er octobre au 1er novembre 2026, motivée par une erreur financière et signalée immédiatement, constitue, sans justification valable, une méconnaissance du devoir de sollicitude auquel l'Organisation est tenue.

b) Le Secrétaire Général

76. Le Secrétaire Général conteste les allégations du requérant selon lesquelles ce dernier aurait subi des pressions pour avancer la date de sa démission, faisant valoir que celles-ci ne sont nullement étayées.

77. Il rappelle que le requérant, en arrêt maladie durant la période en question, n'a entretenu que des échanges limités et documentés avec lui et le Directeur du Cabinet, lesquels, dans leurs communications, se sont contentés de suggérer une date de départ plus rapprochée dans l'intérêt du bon fonctionnement du service, sans exercer aucune contrainte.

78. Le Secrétaire Général relève que, s'agissant de la date d'avancement dans les échelons, ces dates sont expressément indiquées à l'article 530 de l'Arrêté relatif au personnel sur l'évolution de carrière. Le requérant avait dès lors à sa disposition toutes les informations nécessaires pour lui permettre d'agir en toute connaissance de cause et remettre sa démission en conséquence, pour peu qu'il accomplisse les diligences nécessaires en amont.

79. Le Secrétaire Général observe que la démission du requérant a été présentée librement et acceptée par le Secrétaire Général et qu'elle était définitive ; il était donc légitime, au regard de l'intérêt de l'Organisation et pour des raisons de clarté administrative, de refuser un nouveau report. Dès lors, aucune violation du principe de bonne administration ou du devoir de sollicitude n'est démontrée.

2. Appréciation du Tribunal

80. L'article 620.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation des fonctions permet à un membre du personnel de démissionner moyennant un préavis de trois mois. Le Secrétaire Général peut réduire cette durée à la demande du membre du personnel. En vertu de l'article 620.2, le Secrétaire Général peut refuser la démission d'un membre du personnel si une procédure disciplinaire contre ce membre du personnel est pendante à la date de la démission ou doit s'ouvrir dans les 30 jours suivants.

81. Il résulte de ces dispositions que l'offre de démission est un acte unilatéral de la part de l'agent. La démission ne devient toutefois effective que lorsqu'elle a été acceptée par l'Organisation (TAOIT, jugement n° 856 du 10 décembre 1987, Renault c/ UNESCO, considérant 2). La réglementation du Conseil de l'Europe exige un préavis de trois mois, et donne au Secrétaire Général le pouvoir explicite de refuser une démission lorsque l'agent est l'objet, ou pourrait devenir l'objet, d'une procédure disciplinaire. En outre, rien dans la réglementation n'interdit au Secrétaire Général d'accorder un délai de préavis plus court ou plus long que celui prévu par l'article 620.1 de l'Arrêté relatif au personnel sur la cessation des fonctions.

82. Une démission qui a été acceptée et est de ce fait devenue effective, est définitive. Elle ne peut plus être retirée à moins que l'offre de démission soit entachée d'un vice quelconque ayant pour effet de rendre la démission caduque (TAOIT, jugement n° 856 précité, considérant 3 ; TAOIT, jugement n° 4053 du 26 juin 2018, Z. c/ OEB, considérant 6). Cela n'empêche pas l'agent concerné de demander la prolongation du délai de préavis après l'accord marqué par l'Organisation sur le délai initial. Il appartient alors à l'Administration de se prononcer sur une telle demande. Elle dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire, notamment pour apprécier si la demande répond aux intérêts du service (comparer, en matière de demandes de prolongation des fonctions d'un agent au-delà de l'âge de la retraite, TAOIT, jugement n° 2969 du 2 février 2011, H.-S. c/ OEB, considérant 10 ; TAOIT, jugement n° 3214 du 4 juillet 2013, V. M. c/ OEB, considérant 9 ; TAOIT, jugement n° 3285 du 5 février 2014, C. c/ OEB, considérant 9).

83. Ce pouvoir discrétionnaire doit s'exercer dans la légalité et il demeure soumis au contrôle juridictionnel. Comme pour tout pouvoir discrétionnaire, le Tribunal peut ainsi 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*, TACE, recours n° 765/2024, L.Y. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 23 septembre 2025, paragraphe 38 ; 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, paragraphe 61 ; TACE, recours n° 770/2025, G.T. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 22 janvier 2026, paragraphe 38 ; TACE, recours n° 769/2025, M.-F. G. v/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 23 mars 2026, paragraphe 80).

84. L'exercice du pouvoir discrétionnaire doit avoir lieu dans le respect, notamment, de l'article 2.1 du Statut du personnel. Selon cette disposition, l'Organisation doit agir en tout temps avec équité et sollicitude à l'égard des membres du personnel, et elle doit protéger leur dignité humaine au travail.

85. Le Tribunal rappelle que le devoir de sollicitude implique que, lorsque l'Administration prend une décision relative à la situation d'un membre du personnel, elle doit prendre en considération tous les facteurs susceptibles d'influencer sa décision et, ce faisant, tenir compte non seulement des intérêts du service, mais également de ceux du membre du personnel concerné (Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (TFP), arrêt du 18 mai 2015, Bischoff c/ Commission européenne, F-36/14 ; TACE, recours n° 771/2025, G. c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, jugement du 23 mars 2026, paragraphe 63). En outre, le devoir de diligence exige que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles ; il appartient ainsi à l'employeur d'informer à temps le fonctionnaire de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits ou de léser ses intérêts légitimes (TACE, recours n^{os} 587/2018 et 588/2018, Devaux (II) et (III) c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 9 octobre 2018, paragraphe 108 et jurisprudence citée ; TACE, recours n° 723/2022, Zaytseva c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe, jugement du 12 juin 2023, paragraphe 57 ; TACE, recours n° 771/2025, précité, paragraphe 63).

86. Dans la présente affaire, le requérant a décidé de présenter sa lettre de démission dans un contexte qu'il a lui-même décrit comme celui d'un environnement de travail se dégradant, au sein duquel son professionnalisme et sa loyauté étaient remis en cause (voir paragraphe 7 ci-dessus). De l'avis du Tribunal, cette lettre de démission initiale démontrait déjà que le requérant se trouvait sous une certaine pression lorsqu'il l'a présentée. Les échanges ultérieurs avec l'Administration, reproduits aux paragraphes 9 et 12 ci-dessus, au cours desquels il lui a été conseillé à deux reprises d'avancer la date de sa démission, pouvaient être perçus par le requérant comme une autre forme de pression, d'autant plus qu'il se trouvait alors en congé maladie.

87. Le Tribunal note également la succession rapide des événements du 27 mars 2026 (voir paragraphes 12-15 ci-dessus) : à 10 h 39, le Secrétaire Général « prend acte » de la proposition de démission avec effet au 31 mars 2027, mais estime qu'une date plus rapprochée aurait été plus appropriée ; à 11 h 08, le requérant, en arrêt de travail pour maladie, propose alors la date du 30 septembre 2026, en citant les répercussions possibles de sa situation actuelle sur sa santé

mentale et son bien-être ; à 13 h 44, le Secrétaire Général accepte cette proposition. Puis, à 15 h 17, le requérant s'adresse à la DRH, en indiquant qu'« en raison du stress et de préoccupations liées à [sa] santé », il avait décidé d'anticiper la date de son départ à la retraite, mais qu'il vient d'apprendre que pour bénéficier d'une augmentation d'échelon il devrait rester en fonction jusqu'au 31 octobre 2026. En conséquence, il demande à la DRH si l'effet de la démission peut être reporté jusqu'à cette date. Cette succession des événements témoigne du stress dans lequel le requérant se trouvait quand il consentit, à 11.08, à avancer la date de prise d'effet de sa démission, ainsi que du fait qu'il s'est trompé à ce moment quant à la période pendant laquelle il devait rester en fonction pour pouvoir bénéficier de l'augmentation d'échelon.

88. Dans son courriel du 8 avril 2026 (paragraphe 19 ci-dessus), la DRH ne fit aucune allusion à l'erreur initiale commise par le requérant, se limitant à confirmer que la date de démission acceptée restait le 30 septembre 2026. Dans sa lettre du 22 avril 2026 (paragraphe 22 ci-dessus), en réponse à une demande d'explications de la part du conseil du requérant, qui avait rappelé les circonstances dans lesquelles le requérant avait soumis sa démission (paragraphe 21 ci-dessus), la DRH se référa aux seuls intérêts du service et à la circonstance que tous les faits et les règles pertinentes concernant le statut du requérant « étaient dûment connus ou auraient pu être connus [du requérant] avant qu'il ne prenne la décision d'informer le Secrétaire Général de la date de sa démission ».

89. Il est vrai que le requérant avait accès aux dispositions régissant l'évolution de carrière. Cela n'empêche pas qu'au moment de l'envoi de sa dernière proposition de démission il n'était pas conscient du fait qu'un départ au 1er octobre 2026 lui causerait un préjudice financier important (voir paragraphe 74 ci-dessus), s'ajoutant au préjudice auquel il pouvait, en tout état de cause, s'attendre du fait même de sa démission anticipée. Il est également vrai qu'il n'existe pas, à proprement parler, de droit à obtenir une modification de la date de cessation de fonctions une fois la démission acceptée.

90. Toutefois, comme indiqué ci-dessus (voir paragraphes 83 et 85), dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire face à une demande de report de la date de prise d'effet d'une démission acceptée, le Secrétaire Général devait tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes, notamment du fait que le requérant avait présenté sa démission sous l'effet de la pression et du stress, ainsi que du fait qu'il avait proposé d'utiliser son congé restant pour le mois supplémentaire d'octobre (et donc de partir effectivement dès le 1er octobre 2026) (voir sa demande du 27 mars 2026, citée au paragraphe 15 ci-dessus). De l'avis du Tribunal, le devoir de sollicitude exigeait que de tels éléments relatifs aux intérêts du requérant soient dûment pris en compte.

91. À la lumière de ce qui précède, la décision du Secrétaire Général rejetant la demande du requérant visant à reporter la date de prise d'effet de sa démission au 31 octobre 2026 doit être annulée, dès lors qu'elle a été adoptée sans tenir dûment compte de l'ensemble des circonstances de l'espèce, contrairement aux exigences découlant du devoir de sollicitude.

92. Étant arrivé à cette conclusion, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les autres moyens.

93. En ce qui concerne la demande de dommages-intérêts, qui semble constituer une demande de compensation pour dommage matériel, le Tribunal ne discerne pas en quoi les montants réclamés (voir paragraphe 69 ci-dessus) seraient pertinents au regard de l'objet du

présent recours. Il appartiendra au Secrétaire Général de tirer les conclusions de l'annulation de son refus de reporter la prise d'effet de la démission du requérant d'un mois. Dans ces circonstances, l'existence d'un préjudice matériel actuel n'est pas démontrée. Le Tribunal rejette donc la demande de compensation financière dans sa totalité.

94. Dans la mesure où le requérant a subi un dommage moral du fait du refus de sa demande de report de la prise d'effet de sa démission, le Tribunal considère que, dans les circonstances de l'espèce, l'annulation de la décision rejetant la demande du requérant constitue une satisfaction suffisante.

95. En ce qui concerne la demande de remboursement des frais qu'il a supportés en raison du recours n° 784/2026, le requérant demande l'octroi de 4 148,27 euros. Eu égard au rejet partiel de la demande de dommages-intérêts, le Tribunal estime raisonnable le remboursement à ce titre de 2 000 euros.

V. CONCLUSION

96. En conclusion, le recours n° 782/2026 est partiellement recevable et, dans sa partie recevable, fondé. Le recours n° 784/2026 est recevable et fondé et la décision contestée doit être annulée. Le requérant a droit à 5 000 euros au titre de la réparation du préjudice moral et à 10 678,13 euros (8 678,13 euros + 2 000 euros) au titre des frais et dépens.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF :

Ordonne la jonction des recours ;

Déclare le recours n° 782/2026 sans objet en ce qu'il vise l'annulation de la décision du Secrétaire Général du 7 avril 2026 adoptant des mesures provisoires à son encontre ;

Déclare le recours n° 782/2026 recevable au surplus ;

Déclare ce recours partiellement fondé, et décide que le Conseil de l'Europe versera au requérant une indemnité de 5 000 (cinq mille) euros à titre de dommages-intérêts ;

Déclare le recours n° 784/2026 recevable et partiellement fondé, et annule la décision du Secrétaire Général rejetant la demande du requérant visant à reporter la date de prise d'effet de sa démission au 31 octobre 2026 ;

Décide que l'annulation constitue une satisfaction suffisante pour tout dommage subi à cause de la décision annulée, et rejette la demande de dommages-intérêts pour le surplus ;

Décide que le Conseil de l'Europe remboursera au requérant la somme de 10 678,13 (dix mille six cent soixante-dix-huit euros et treize centimes) euros au titre des frais et dépens dans les affaires n^{os} 782/2026 et 784/2026 combinées.

Rendu le 12 août 2026, le texte français faisant foi.

Le Greffier suppléant du Tribunal administratif	Le Président du Tribunal administratif
Dmytro Tretyakov	Paul Lemmens