

C.

c.

Interpol

136^e session

Jugement n° 4660

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M. F. C. le 27 février 2020, la réponse d'Interpol du 7 octobre 2020, la réplique du requérant du 13 novembre 2020 et la duplique d'Interpol du 15 janvier 2021;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

Le requérant conteste la décision du Secrétaire général de le renvoyer sans préavis ni indemnités pour motif disciplinaire.

En novembre 2014, le requérant entra au service de l'Organisation en tant qu'agent principal de sécurité au grade 8. Au moment des faits, il était titulaire d'un contrat à durée déterminée venant à échéance le 31 octobre 2020.

Le 10 janvier 2018, le requérant retira de son coffre de rangement un pistolet de type «JPX» – une arme munie d'un système de propulsion de liquide irritant – qui était entreposée au poste de sécurité situé à l'entrée du Siège d'Interpol afin de le montrer à un collègue nouvellement recruté. En manipulant l'arme, ledit collègue déclencha malencontreusement un tir à l'intérieur du local, ce qui provoqua un dégagement de gaz et rendit nécessaire l'évacuation des lieux.

Dans un rapport du 12 janvier 2018 à l'attention de sa hiérarchie, le requérant fournit des explications quant au déroulement des faits relatifs à l'incident. Le 8 février 2018, il se vit communiquer un mémorandum confidentiel daté du 30 janvier 2018 l'avisant qu'il était envisagé d'engager une procédure disciplinaire à son encontre et lui indiquant les faits qui lui étaient reprochés. Après avoir fourni des observations le 22 février 2018, il fut informé, par mémorandum du 8 mars 2018, de la décision du Secrétaire général de mettre en œuvre une procédure disciplinaire et de demander l'avis de la Commission mixte de discipline. Le 22 mai 2018, l'intéressé fut auditionné par cette commission. Dans son avis du 7 juin 2018, cette dernière recommanda au Secrétaire général d'infliger au requérant la mesure disciplinaire de retard à l'avancement pour une période de six mois.

Le 26 juin 2018, le requérant fut convoqué par la chef du Département de sécurité, qui lui remit une décision du Secrétaire général datée du 20 juin le renvoyant sans préavis ni indemnités de licenciement.

Le 20 août 2018, le requérant introduisit un recours interne, qu'il compléta le 29 octobre suivant après y avoir été invité par la Commission mixte de recours. Par courriel du 27 février 2019, le président de la Commission indiqua au requérant que l'échange d'écritures entre les parties était terminé et que les délibérations pouvaient dès lors commencer. À partir du 8 octobre 2019, le requérant s'enquit à plusieurs reprises de l'état d'avancement de son recours interne. Par courriel du 18 février 2020, il indiqua que, sauf à ce que la Commission rende son avis dans un délai de six jours, il porterait l'affaire devant le Tribunal.

Le 27 février 2020, le requérant – qui n'avait reçu aucune réponse à ce courriel – saisit le Tribunal d'une requête dirigée contre la décision du 20 juin 2018. Dans son avis du 24 avril 2020, la Commission mixte de recours conclut que la mesure disciplinaire infligée au requérant était disproportionnée et recommanda au Secrétaire général d'envisager la réintégration de l'intéressé. Le 12 août 2020, le Secrétaire général rejeta cependant le recours interne du requérant. Cette décision fut envoyée à l'intéressé par courrier recommandé du 19 août. Après avoir reçu un

avis de non-réception de celui-ci, l'Organisation transmet au requérant la décision du 12 août par courriel du 10 septembre 2020.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la mesure disciplinaire contestée et d'ordonner sa réintégration, assortie au besoin d'un nouveau contrat de trois ans, avec toutes les conséquences de droit qui en découlent. À titre subsidiaire, il sollicite l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent aux traitements qu'il aurait perçus si son engagement s'était poursuivi pendant une durée de cinq ans, incluant les ajustements de salaire et les avancements d'échelon ainsi qu'un reclassement au grade 7 dont ont bénéficié, selon lui, tous les agents de sécurité. Il demande également des intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de la date où serait intervenu chaque paiement. Il sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'au moins 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour le tort moral qu'il estime avoir subi, ainsi que d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens.

Interpol demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme irrecevable, en raison de l'absence d'épuisement des voies de recours interne, ou, à défaut, comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision du 12 août 2020 par laquelle le Secrétaire général d'Interpol a, en dépit de l'avis contraire de la Commission mixte de recours, confirmé le renvoi sans préavis ni indemnités dont il avait fait l'objet en vertu d'une décision de cette même autorité du 20 juin 2018.

Cette lourde sanction disciplinaire était fondée sur le fait que l'intéressé, qui exerçait les fonctions d'agent principal de sécurité, avait, le 10 janvier 2018, contribué à un grave incident survenu au poste de sécurité situé à l'entrée du Siège d'Interpol. À l'occasion d'une conversation avec un collègue nouvellement recruté relative aux armes dont disposait l'Organisation pour assurer sa protection, le requérant avait en effet, de sa propre initiative et sans habilitation ni autorisation à cet effet, remis à celui-ci, après l'avoir retiré de son coffre de

rangement, un pistolet de type «JPX» – à savoir une arme non létale permettant de projeter un liquide incapacitant fortement irritant pour les yeux, la peau et les voies respiratoires – dont ce collègue avait ensuite fait mauvais usage en déclenchant malencontreusement un tir à proximité des agents présents. Il en était résulté une émanation de gaz très inconfortable rendant nécessaire l'évacuation momentanée des lieux.

Dans sa décision du 20 juin 2018, le Secrétaire général avait considéré que le requérant, dont les actes avaient ainsi été «le catalyseur des événements malheureux de ce jour-là»*, avait fait preuve, à cette occasion, d'«imprudence et [d']un manque de maturité relativement au maniement d'une arme»* justifiant son renvoi sans préavis ni indemnités.

2. La défenderesse oppose à la requête une fin de non-recevoir tirée de ce que celle-ci aurait été introduite sans qu'ait été respectée l'exigence d'épuisement préalable des voies de recours interne posée par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Elle fait en effet valoir que, à la date à laquelle le requérant a saisi le Tribunal, soit le 27 février 2020, la procédure de recours interne ouverte à l'initiative de l'intéressé était toujours en cours, sachant que l'avis de la Commission mixte de recours, rendu depuis lors le 24 avril 2020, n'était ainsi pas encore intervenu et que la décision définitive du Secrétaire général statuant sur le recours du requérant n'a été prise que le 12 août suivant.

Ces indications sont factuellement exactes mais, si une requête formée directement devant le Tribunal est en principe effectivement irrecevable, la jurisprudence admet qu'il soit dérogé à cette règle, à titre exceptionnel, lorsqu'un requérant démontre que l'obligation qui lui est faite d'épuiser les voies de recours interne a eu pour effet de paralyser l'exercice de ses droits. Un requérant est ainsi recevable à saisir directement le Tribunal d'une requête dirigée contre la décision initiale qu'il entend contester lorsque les organes compétents ne sont pas en mesure de statuer sur son recours interne dans un délai raisonnable au regard des circonstances de l'espèce, à condition qu'il ait vainement entrepris ce que l'on pouvait attendre de sa part en vue d'accélérer la

* Traduction du greffe.

procédure interne et qu'il ressorte de la situation constatée que l'autorité de recours n'était effectivement pas à même de rendre sa décision définitive dans un tel délai raisonnable (voir notamment les jugements 4271, au considérant 5, 4200, au considérant 3, 3558, au considérant 9, 2039, au considérant 4, ou 1486, au considérant 11).

Or, le Tribunal estime que, comme le soutient à juste titre le requérant, les critères conduisant à faire application de cette dérogation jurisprudentielle sont satisfaits dans la présente espèce.

3. Le requérant ayant déposé son recours interne le 20 août 2018, il s'était ainsi écoulé un délai de dix-huit mois lorsqu'il a, le 27 février 2020, introduit sa requête devant le Tribunal. Un tel délai ne peut qu'être regardé comme déraisonnable dans les circonstances de l'espèce, dès lors que le recours en cause visait une sanction disciplinaire de renvoi sans préavis ni indemnités, soit une décision comportant de graves conséquences pour l'intéressé, et que l'affaire appelait ainsi, de par sa nature même, un traitement prioritaire. Cette conclusion s'impose d'autant plus qu'il s'agissait en l'occurrence d'une sanction dont le choix par le Secrétaire général s'écartait, dans le sens d'une plus grande sévérité, de la recommandation de la Commission mixte de discipline et que le recours du requérant ne pouvait dès lors, fût-ce pour cette seule raison, être considéré a priori comme dépourvu de toute consistance. En outre, si la défenderesse expose que le retard avec lequel a été examiné le recours du requérant s'explique en partie par des difficultés de fonctionnement de la Commission mixte de recours dues aux mesures de confinement liées à la pandémie de Covid-19, le Tribunal note que cette justification ne saurait valoir pour la période antérieure au 27 février 2020, dès lors que les mesures ainsi évoquées n'ont été mises en œuvre par l'Organisation qu'à compter du mois de mars suivant.

4. Il ressort par ailleurs du dossier que le requérant, qui avait attiré l'attention de la Commission mixte de recours, dans ses écritures soumises à cet organe, sur l'importance qu'il attachait à ce que son recours puisse être traité avec célérité eu égard à la gravité des effets de la décision contestée et qui avait d'ailleurs indiqué qu'il s'abstenait de

répondre au dernier mémoire d'Interpol pour ne pas allonger la procédure, a tenté, à quatre reprises, par l'envoi de courriels adressés au président de la Commission les 8 octobre 2019, 3 décembre 2019, 16 janvier 2020 et 18 février 2020, d'obtenir que l'examen de l'affaire soit hâté, sachant que le traitement de celle-ci semblait ne pas avoir progressé depuis l'annonce aux parties, le 27 février 2019, de la clôture des échanges écrits. Ces courriels n'ayant donné lieu, au mieux, qu'à des réponses d'attente, qui ne faisaient état d'aucune échéance précise quant à la remise de l'avis de la Commission, il y a lieu de considérer que l'intéressé a ainsi vainement entrepris, dans les circonstances de l'espèce, ce que l'on pouvait attendre de sa part en vue d'accélérer la procédure de recours interne.

Il est vrai que l'ultime démarche effectuée en ce sens, à savoir l'envoi du quatrième des courriels précités, en date du 18 février 2020, était inappropriée en ce que le requérant indiquait dans celui-ci qu'il porterait l'affaire devant le Tribunal si la Commission ne rendait pas son avis le 24 février suivant au plus tard. Outre que le délai de six jours – dont seulement quatre jours ouvrés – ainsi mentionné eût d'ailleurs été incompatible avec les contraintes administratives inhérentes à la tenue d'une réunion de la Commission, le procédé consistant à adresser à cet organe un tel message en forme d'ultimatum n'est en effet, dans son principe même, pas admissible. Mais il n'en demeure pas moins que, à l'époque de cette initiative malvenue, la durée de la procédure de recours interne présentait objectivement, comme il a été dit, un caractère déraisonnable.

5. Enfin, le fait que la Commission mixte de recours ait pu finalement émettre son avis le 24 avril 2020 n'est pas de nature à modifier ce constat, sachant que cette échéance n'avait pas été annoncée au requérant à la date à laquelle il a introduit sa requête et, en outre, qu'il s'est encore écoulé un délai de près de six mois, à compter du dépôt de celle-ci, avant que ne soit prise la décision du Secrétaire général du 12 août 2020 statuant sur son recours interne.

La fin de non-recevoir soulevée par la défenderesse sera donc écartée.

6. Compte tenu de l'intervention, au cours de l'instance juridictionnelle, de la décision du 12 août 2020 précitée, que le requérant a pris soin d'attaquer dans sa réplique et au sujet de laquelle les parties ont pu s'exprimer dans leurs écritures, le Tribunal considère qu'il y a lieu de requalifier la requête comme dirigée contre cette décision définitive (voir notamment, pour des cas de figure similaires, les jugements 4065, au considérant 3, et 2786, au considérant 3).

7. Sur le fond, le Tribunal relève d'abord que, parmi les nombreux moyens de légalité externe soulevés par le requérant, il en est trois qui s'avèrent fondés et qui, étant tirés de vices de procédure substantiels, suffiraient chacun à lui seul à justifier l'annulation de la décision attaquée.

8. En premier lieu, il ressort de l'avis de la Commission mixte de discipline en date du 7 juin 2018 que cette commission s'est en grande partie fondée, pour établir la matérialité de certains faits et apprécier la gravité du comportement reproché au requérant, sur un enregistrement vidéo de l'incident du 10 janvier 2018 réalisé par une caméra de télésurveillance installée au poste de sécurité. La Commission s'est ainsi appuyée sur cet enregistrement pour analyser notamment l'attitude adoptée par l'intéressé pendant une période de près de deux minutes précédant le départ du tir malencontreux où, selon elle, il avait assisté passivement à une manipulation inconsidérée par son collègue de l'arme qu'il lui avait auparavant remise, ce qui, d'une part, contredisait le récit des faits qu'il avait donné dans des mémorandums adressés aux autorités de l'Organisation et lors de son audition et, d'autre part, montrait qu'il n'avait pas su percevoir la dangerosité de la situation.

Cependant, il résulte des indications figurant dans l'avis en cause que cet enregistrement vidéo n'a pas été visionné par les trois membres composant la Commission mixte de discipline, mais seulement par deux d'entre eux, qui se sont livrés à cet exercice, le 18 mai 2018, en marge des réunions de cette commission. Or, le Tribunal a déjà eu l'occasion de juger, dans un cas de figure analogue, qu'un procédé de ce type était irrégulier dans son principe même. Soulignant que chacun des membres d'un organe collégial a la responsabilité individuelle de participer

pleinement à l'établissement des faits afférents à l'affaire dont il est amené à connaître, ce qui suppose d'apprécier la recevabilité, la fiabilité, l'exactitude, la pertinence et l'importance des preuves relatives à ces faits, le Tribunal a en effet estimé qu'il appartenait en conséquence à un tel organe de procéder à l'examen de ces preuves dans sa composition complète et que cette responsabilité ne pouvait être déléguée à un ou plusieurs de ses membres (voir le jugement 3272, au considérant 13). Cette solution, qui a été dégagée à propos d'un organe paritaire de recours, ne peut que valoir aussi pour une instance collégiale intervenant en matière disciplinaire telle que la Commission mixte de discipline d'Interpol. Le Tribunal ne voit pas de raison de s'écarter ici de la jurisprudence en cause, qui lui paraît salutaire car on ne saurait admettre qu'un membre d'une commission administrative délibère d'une affaire sans avoir lui-même pris connaissance d'un élément de preuve examiné par les autres membres – lequel se trouve ainsi incorporé, par définition, dans le dossier de cette affaire –, et ce, a fortiori si, comme en l'espèce, cette commission retient effectivement l'élément en question pour fonder son avis. La procédure suivie était dès lors entachée d'irrégularité de ce chef.

9. En deuxième lieu, et s'agissant toujours de l'enregistrement vidéo qui vient d'être évoqué, le requérant se plaint de ne pas avoir lui-même pu visionner celui-ci, alors que la Commission mixte de discipline l'a retenu comme élément de preuve, et de ne pas avoir été ainsi mis en mesure d'assurer efficacement sa défense lors de son audition devant cette commission, où il a notamment été interrogé sur des faits révélés par cet enregistrement.

Ce moyen doit également être accueilli. La disposition 10.3.2 du Règlement du personnel prévoit, en son alinéa 5, que «[l]e fonctionnaire concerné [...] [a] accès à toutes les pièces et autres éléments de preuve communiqués aux Commissions mixtes» – sachant que, même s'il semble que ce soit à l'initiative de la Commission elle-même que certains de ses membres ont visionné l'enregistrement en question, ce dernier doit évidemment être considéré comme un élément de preuve communiqué à celle-ci au sens de cet alinéa. Cette prescription réglementaire rejoint d'ailleurs la jurisprudence du Tribunal, applicable

même en l'absence de texte, selon laquelle un fonctionnaire doit avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles une autorité fonde – ou s'apprête à fonder – une décision à son encontre (voir, par exemple, les jugements 4343, au considérant 13, 3640, au considérant 19, 3295, au considérant 13, ou 2229, au considérant 3 b)). Cette jurisprudence, qui vise notamment à permettre au fonctionnaire concerné de faire valoir ses observations sur ces pièces, trouve à s'appliquer à un enregistrement vidéo comme à tout autre élément de preuve, étant observé à ce sujet que, si un tel enregistrement capte, par définition, une réalité objective, il n'en est pas moins susceptible de donner lieu à des explications et commentaires pouvant influencer sur l'analyse de son contenu.

Or, il est constant que le requérant n'avait pas été invité à visionner l'enregistrement en cause, alors que le contenu de celui-ci a été pour partie retenu à son encontre. La défenderesse soutient que la procédure suivie n'en serait pas pour autant irrégulière, dès lors que l'intéressé a été informé de l'essentiel de la teneur de cet enregistrement lors de son audition devant la Commission et a été interrogé, à cette occasion, sur les faits qui en ressortaient, ce qui lui aurait ainsi permis de s'exprimer sur cet élément de preuve. Mais cette argumentation sera écartée, car le Tribunal estime qu'il était en l'espèce indispensable, pour que le requérant soit mis en mesure de faire valoir utilement ses observations à ce sujet, qu'il puisse prendre connaissance par lui-même du contenu de cet enregistrement et, en outre, que cette possibilité lui soit donnée en amont de son audition afin de lui ménager un délai de préparation de sa défense. Enfin, si l'Organisation tente d'opposer au requérant le fait qu'il n'avait pas demandé à avoir communication de l'enregistrement en question, cette objection est sans pertinence, dès lors que l'intéressé n'avait pas été préalablement avisé de l'intention de la Commission d'utiliser cet élément de preuve, ni, du reste, informé de l'existence même de ce dernier, qu'il pouvait tout au plus subodorner.

10. En troisième lieu, il ressort de l'avis de la Commission mixte de recours du 24 avril 2020 que cette commission n'a pas répondu aux griefs de nature procédurale qui étaient soulevés par le requérant devant elle – dont ceux, repris dans la requête devant le Tribunal, dont il vient

d'être traité. Celle-ci s'est en effet bornée, à ce sujet, à indiquer dans son avis, sans même mentionner ces griefs, que «l'Organisation a appliqué la procédure prévue dans le Manuel du personnel pour infliger des mesures disciplinaires, y compris l'institution d'une Commission mixte de discipline»*. Une formulation aussi laconique et stéréotypée ne permet en rien de connaître les motifs pour lesquels les griefs en cause ont été écartés par la Commission et ne rend pas même possible de vérifier que celle-ci les a effectivement examinés. Le Tribunal relève que ces griefs n'ont au demeurant pas non plus été évoqués dans la décision du 12 août 2020.

Il est vrai que la Commission mixte de recours a estimé, dans son avis, que la sanction de renvoi infligée au requérant était illégale, sur le fond, en raison d'une violation du principe de proportionnalité et a recommandé au Secrétaire général, en conséquence, de reconsidérer la décision l'ayant prononcée. Sans doute est-ce pour ce motif qu'elle a cru pouvoir se dispenser de répondre aux griefs de procédure soulevés par l'intéressé. Mais, dès lors que la constatation du bien-fondé d'un de ces griefs, qui aurait justifié l'annulation pure et simple de la procédure disciplinaire engagée, aurait ainsi eu un effet plus radical que cette recommandation, qui tendait seulement à ce que soit prononcée une sanction moins sévère, le Tribunal estime que la Commission ne pouvait procéder ainsi sans méconnaître son office.

Il s'ensuit que le requérant est fondé à invoquer une violation de son droit au bénéfice d'un recours interne effectif (voir notamment, pour des précédents analogues, les jugements 4169, au considérant 5, 4063, au considérant 5, ou 4027, au considérant 5).

11. En ce qui concerne la légalité interne de la décision attaquée, le Tribunal observe d'abord que, contrairement à ce que soutient le requérant – et sans qu'il soit nécessaire de se fonder, pour asseoir cette conclusion, sur le contenu de l'enregistrement vidéo évoqué plus haut –, le comportement de l'intéressé lors de l'incident du 10 janvier 2018 a revêtu un caractère fautif.

* Traduction du greffe.

Il est constant, en effet, que le requérant, qui n'avait pas bénéficié antérieurement d'une formation à l'utilisation du pistolet JPX, n'était pas habilité à manier cette arme et qu'il en allait de même du collègue qui a déclenché un tir avec cette dernière. Il ressort d'ailleurs de l'avis de la Commission mixte de discipline que le requérant a lui-même admis, lors de son audition par cette commission, qu'il avait conscience du fait qu'ils ne disposaient ni l'un ni l'autre d'une telle habilitation. C'est donc de façon irrégulière que l'intéressé a, de sa propre initiative et sans autorisation à cet effet, retiré l'arme en cause de son coffre de rangement et remis celle-ci à ce collègue.

En outre, ce manquement était loin d'être anodin car, si le pistolet JPX est certes, comme il a été dit, une arme non létale, il ressort du dossier qu'il n'en s'agit pas moins d'un équipement potentiellement dangereux lorsqu'il n'est pas manié de façon adéquate. Son manuel d'utilisation, produit par la défenderesse, mentionne ainsi notamment qu'«[e]n cas d'utilisation inappropriée, l'appareil peut être nocif pour la santé» et que l'actionnement de celui-ci en méconnaissance de certaines précautions requises «peut causer des lésions irréversibles». Indépendamment de ces risques particuliers, il est constant que le liquide irritant projeté par cette arme et le gaz lacrymogène qui s'en dégage ont des effets fort incommodants. À cet égard, à supposer même que, comme le soutient le requérant – de manière d'ailleurs peu convaincante –, ce serait inexactement que l'Organisation affirme qu'une hôtesse d'accueil présente au poste de sécurité avait souffert de difficultés respiratoires momentanées lors de l'incident, il est clair, de toute façon, que le tir qui s'est produit dans cet espace confiné exposait le personnel qui l'occupait à de graves désagréments. Le fait qu'il ait fallu procéder à une évacuation précipitée de ce local suffit d'ailleurs à en témoigner.

Enfin, si le requérant fait valoir qu'il résulte de consignes en vigueur à Interpol que tout agent de sécurité peut exceptionnellement utiliser un pistolet JPX en cas d'urgence afin de faire face à une intrusion dans les locaux ou à une menace immédiate contre les personnes ou les biens, ce que reconnaît la défenderesse, le Tribunal ne suivra pas l'intéressé dans son argumentation selon laquelle il serait dès

lors légitime qu'il ait souhaité familiariser son nouveau collègue avec le maniement de cette arme. En effet, en admettant que cette considération puisse justifier que le requérant indique à ce collègue où était entreposée l'arme en question, on ne saurait en tout cas en inférer qu'il ait été autorisé à se saisir de cette dernière et à rendre possible sa manipulation par celui-ci en l'absence de toute situation d'urgence rendant nécessaire un tel comportement.

12. Si le Tribunal rejoint ainsi tant la Commission mixte de discipline que la Commission mixte de recours pour estimer que le requérant a commis une faute, la sanction de renvoi sans préavis ni indemnités prononcée à raison de celle-ci et confirmée par la décision attaquée n'en est pas moins entachée d'illégalité pour deux motifs – s'ajoutant aux vices de procédure évoqués plus haut – qui seront exposés ci-dessous.

13. En premier lieu, le requérant est fondé à soutenir que le choix de la sanction qui lui a été infligée procède d'une erreur de droit.

L'article 12.1 du Statut du personnel, relatif aux «[m]esures disciplinaires pour conduite non satisfaisante ou pour faute», dispose que:

«Dans les conditions prévues par le Règlement du personnel, le Secrétaire Général peut :

- a) infliger des mesures disciplinaires aux fonctionnaires de l'Organisation dont la conduite ne donne pas satisfaction ;
- b) renvoyer sans préavis un fonctionnaire de l'Organisation coupable de faute grave.»

L'alinéa 1 de la disposition 12.1.3 du Règlement du personnel, qui énumère les différentes mesures disciplinaires susceptibles d'être prononcées à l'encontre d'un fonctionnaire, prévoit notamment les sanctions suivantes, en ses sous-alinéas i) et j):

- «i) Renvoi avec ou sans réduction du préavis, de l'indemnité de résiliation d'engagement et des autres indemnités, y compris l'allocation du RIPIE* ;
- j) Renvoi sans préavis pour faute grave avec suppression de l'indemnité de résiliation d'engagement et des autres indemnités, y compris l'allocation du RIPIE.»

Aux termes de la décision du Secrétaire général du 20 juin 2018 ayant prononcé la mesure disciplinaire contestée par le requérant, cette dernière est ainsi définie:

«Renvoi sans préavis avec suppression de l'indemnité de résiliation d'engagement et des autres indemnités, y compris l'allocation du RIPIE, conformément au sous-alinéa i) de l'alinéa 1 de la disposition 12.1.3 du Règlement du personnel.»*

Or, force est de constater que la sanction ainsi infligée au requérant méconnaît le cadre juridique résultant des dispositions précitées, qui ne prévoient pas qu'un renvoi puisse être prononcé sans préavis ni indemnités en dehors de l'hypothèse de renvoi pour faute grave.

14. Les sous-alinéas i) et j) de l'alinéa 1 de la disposition 12.1.3 établissent une distinction entre le renvoi (*dismissal* dans la version anglaise du Règlement), qui peut être prononcé avec ou sans réduction du préavis et des indemnités normalement versées en cas de licenciement, et le renvoi sans préavis pour faute grave (*summary dismissal for serious misconduct* dans la version anglaise), mesure disciplinaire la plus sévère de celles énumérées audit alinéa 1, qui correspond à la sanction particulière visée à l'alinéa b) de l'article 12.1 précité du Statut et répond à un régime juridique spécifique prévoyant notamment qu'elle puisse être prononcée sans consultation préalable de la Commission mixte de discipline. Ainsi que l'indique son intitulé même,

* Le Régime interne d'indemnisation de la perte involontaire d'emploi (RIPIE, ou ISCILE selon son sigle anglais) est un régime d'assurance chômage des fonctionnaires d'Interpol, dont le règlement figure à l'annexe 3 au Manuel du personnel.

* Traduction du greffe.

cette dernière sanction ne peut être infligée à un fonctionnaire qu'en cas de faute grave.

En l'espèce, il est clair que, comme en atteste la référence au sous-alinéa i) dans la décision du 20 juin 2018, et ainsi que le confirme au demeurant la défenderesse dans ses écritures, le Secrétaire général n'a pas entendu infliger au requérant la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis pour faute grave. Si cette décision devait s'analyser comme ayant prononcé en réalité une mesure de ce dernier type, elle serait d'ailleurs manifestement illégale comme entachée d'erreur de qualification juridique et d'insuffisance de motivation, dès lors que l'Organisation ne reproche pas au requérant, en l'espèce, de faute grave au sens des dispositions précitées et que les motifs de la décision ne font aucune référence à cette notion.

Cependant, le Tribunal ne peut manquer de relever que, si le renvoi pour faute grave s'accompagne, en ce qui le concerne, d'une suppression du préavis et des indemnités de licenciement, il ne saurait en aller de même d'un renvoi prononcé sur le fondement du sous-alinéa i), qui peut seulement, aux termes de ce texte, être éventuellement assorti d'une «réduction» de ceux-ci. La défenderesse tente certes de soutenir que le libellé de ce sous-alinéa ne ferait pas obstacle à ce que le Secrétaire général «jug[e] approprié de réduire le préavis et [les] dites indemnités à zéro». Mais il est manifeste que, dans le contexte des dispositions en cause, la référence ainsi faite à une réduction de ces avantages ne peut s'analyser comme autorisant leur suppression pure et simple, ainsi que le confirme d'ailleurs la version anglaise du sous-alinéa i), qui, plus claire encore sur ce point, se lit comme suit: «(i) *Dismissal with or without forfeiture of part of the relevant period of notice, the termination indemnity and other allowances, including the ISCILE compensation*» (soulignement ajouté). Au demeurant, la thèse ainsi défendue par l'Organisation conduirait à admettre qu'une mesure disciplinaire de renvoi prononcée sur le fondement du sous-alinéa i) puisse avoir, dans les faits, la même consistance qu'un renvoi sans préavis au titre du sous-alinéa j), alors qu'il s'agit de mesures s'appliquant à des fautes d'un degré de gravité différent, ce qui irait à l'encontre de la

logique de gradation et de proportionnalité des sanctions qui s'impose en la matière.

15. En prononçant à l'encontre du requérant une mesure disciplinaire de renvoi assortie d'une suppression du préavis et des indemnités de licenciement, le Secrétaire général a donc violé les dispositions du sous-alinéa i) précité et ainsi commis une erreur de droit. Le Tribunal observe qu'il est même possible de considérer que cette mesure, en ce qu'elle s'analyse en fait comme un renvoi sans préavis pour faute simple, n'est pas au nombre de celles énumérées à l'alinéa 1 de la disposition 12.1.3 du Règlement du personnel et que le Secrétaire général a dès lors méconnu le principe *nulla poena sine lege*, applicable en matière disciplinaire, selon lequel une autorité ne peut légalement infliger une sanction autre que celles prévues par les textes statutaires en vigueur (voir notamment, sur ce point, le jugement 757, au considérant 7).

16. En second lieu, le Tribunal estime que le requérant est également fondé à soutenir que la mesure de renvoi ainsi prononcée a été prise en violation du principe de proportionnalité.

Selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, «[l]'autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la sanction infligée à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par ce dernier. Sa décision doit cependant, dans tous les cas, respecter le principe de proportionnalité qui s'impose en la matière» (voir, par exemple, les jugements 4504, au considérant 11, 3971, au considérant 17, 3944, au considérant 12, et 3640, au considérant 29).

Pour justifier, dans la décision attaquée du 12 août 2020, le maintien de la sanction litigieuse, le Secrétaire général s'est notamment référé aux listes de critères devant être pris en considération, d'une part, pour évaluer la gravité d'une conduite insatisfaisante et, d'autre part, pour apprécier plus particulièrement s'il y a lieu d'infliger une sanction de renvoi, qui sont fixées, respectivement, aux alinéas 2 et 3 de la disposition 12.1.4 du Règlement du personnel. Le Tribunal ne décèle

pas d'erreur manifeste dans l'application des critères en cause, même s'il observe cependant à ce sujet que, dans sa version française, l'alinéa 3 de cet article vise – par erreur semble-t-il – la mesure disciplinaire de «renvoi sans préavis» et non celle de renvoi. En outre, le Tribunal n'est pas insensible à l'argument, également exposé dans les motifs de la décision attaquée et repris par la défenderesse dans ses écritures, selon lequel, eu égard à l'objet même du mandat dont est investie Interpol, cette dernière se doit d'être particulièrement stricte quant au respect des règles de sécurité et ne saurait en particulier tolérer de la part d'un de ses propres agents en charge de missions de protection une quelconque imprudence en matière d'utilisation d'une arme.

17. Toutefois, le dossier fait apparaître que le requérant peut se prévaloir de notables circonstances atténuantes, qu'il convient de prendre dûment en considération en vertu tant des principes généraux applicables en matière disciplinaire que des prescriptions expresses de l'alinéa 7 de la disposition 12.3.2 du Règlement du personnel, aux termes duquel «[p]our prendre sa décision, le Secrétaire Général tient compte de tout élément à décharge».

À cet égard, on ne peut d'abord manquer d'observer que, lorsqu'il a remis un pistolet JPX à son collègue, le requérant pouvait difficilement imaginer – même s'il n'ignorait pas, comme il a été dit plus haut, qu'aucun d'eux n'était habilité à manier cette arme – que ce collègue, qui était réputé, du fait même de son recrutement, posséder les qualités professionnelles requises pour exercer les fonctions d'agent de sécurité, en ferait l'usage déplorable qui a été constaté.

Mais le Tribunal relève aussi et surtout qu'il régnait visiblement, à l'époque des faits, un certain manque de rigueur dans le respect des consignes de sécurité relatives aux pistolets JPX, en raison notamment d'une insuffisance de formation des agents de sécurité à ce sujet, qui avait pour effet de répandre l'idée selon laquelle il s'agissait d'équipements inoffensifs. En témoignent, parmi divers éléments du dossier très révélateurs à cet égard, la diffusion de plusieurs notes de service à la suite de l'incident du 10 janvier 2018, dont une, datée du lendemain, rappelant que «le JPX est [...] UNE ARME» – mention dont la

formulation et la typographie tendent à montrer que les agents n'avaient pas forcément conscience de cette réalité – et invitant à renseigner désormais le registre de prise en compte des pistolets de ce type, qui «n'[était] plus actif depuis 2015», ou une autre, datée du 12 janvier, rappelant que «[l]e port du JPX est soumis à une HABILITATION» et annonçant l'organisation d'une formation au maniement de cette arme. Au demeurant, le Tribunal observe que, si les consignes en vigueur avaient été effectivement appliquées, l'incident en cause n'aurait pas pu se produire, car celles-ci prévoyaient que l'arme ne devait pas rester chargée en dehors de ses périodes d'utilisation et que sa carcasse et ses cartouches d'approvisionnement devaient être conservées dans des coffres distincts. Ce contexte, qui a d'ailleurs conduit la Commission mixte de discipline à estimer devoir assortir son avis de «recommandations structurelles»^{*} visant à un meilleur respect des règles de sécurité relatives au maniement du pistolet JPX et, plus généralement, des armes de service des agents de sécurité de l'Organisation, était sans nul doute de nature à favoriser la commission de la faute imputée au requérant.

18. Eu égard à l'ensemble de ces considérations, le Tribunal estime que la sanction de renvoi infligée au requérant – illégalement aggravée, qui plus est, par la suppression du préavis et des indemnités de licenciement – était d'une sévérité excessive et a ainsi été prononcée en méconnaissance du principe de proportionnalité. Au demeurant, il convient de souligner que cette appréciation rejoint tant celle de la Commission mixte de recours, qui, dans son avis, rendu à l'unanimité, a conclu que cette mesure disciplinaire était «d'une sévérité disproportionnée»^{*}, que celle de la Commission mixte de discipline, qui avait recommandé que le requérant se voie seulement infliger une sanction de retard à l'avancement de six mois, soit une mesure disciplinaire beaucoup moins lourde.

^{*} Traduction du greffe.

19. Il résulte de ce qui précède que la décision du Secrétaire général du 12 août 2020, ainsi que celle du 20 juin 2018, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

20. Le Tribunal estime que, compte tenu du temps écoulé depuis les événements à l'origine de l'affaire et du fait que le requérant était employé dans le cadre d'un engagement à durée déterminée, et en considération de ce que la faute commise par celui-ci a entraîné une perte de confiance d'Interpol à son égard – invoquée par la défenderesse avec vigueur dans ses écritures – qui, étant donné la nature de cette faute, repose sur des raisons ne pouvant qu'être regardées comme valables, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la réintégration de l'intéressé au sein de l'Organisation (voir notamment, s'agissant de l'usage de ces divers critères en matière d'appréciation de l'opportunité d'une réintégration en cas d'annulation d'une révocation pour motif disciplinaire, les jugements 4457, au considérant 24, 4310, au considérant 13, 4063, au considérant 11, ou 3364, au considérant 27).

21. Le requérant a droit, en revanche, à être indemnisé de l'intégralité des préjudices d'ordre matériel et moral que lui a causés la sanction de renvoi illégale dont il a fait l'objet.

22. S'agissant du préjudice matériel, le Tribunal observe que le requérant a été indûment privé, à compter de juin 2018, de la rémunération qu'il aurait normalement perçue jusqu'au terme du contrat en cours d'exécution lors de son renvoi, qui expirait le 31 octobre 2020, et qu'il a en outre été empêché de bénéficier d'une certaine chance de voir son engagement ultérieurement prolongé, même si cette dernière était substantiellement amenuisée par la perte de confiance d'Interpol à son égard ci-dessus évoquée.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble des torts causés au requérant à ce titre en lui allouant une somme équivalant à trois ans de rémunération, qui sera calculée sur la base du traitement net et des indemnités de toute nature que l'intéressé percevait lors de son départ de l'Organisation, sans qu'il

y ait lieu d'en déduire les éventuels gains professionnels dont il aurait bénéficié depuis lors.

Cette somme forfaitaire devant être regardée comme indemnisant l'intégralité du préjudice matériel subi par le requérant, il n'y a pas lieu d'y ajouter le montant des cotisations de retraite afférentes à la rémunération en cause, ni de l'assortir d'intérêts moratoires.

23. La sanction de renvoi sans préavis ni indemnités infligée au requérant a par ailleurs causé à celui-ci un évident préjudice moral, en ce qu'elle portait, par elle-même, gravement atteinte à son honneur et à sa réputation professionnelle et ne pouvait manquer de provoquer chez lui un choc psychologique ainsi qu'un sentiment d'anxiété face à la perte de son emploi.

Si l'examen du dossier ne permet certes pas de tenir pour établi que, comme le soutient l'intéressé, son départ des locaux du Siège d'Interpol le jour de la notification de cette sanction se soit en outre déroulé dans des conditions attentatoires à sa dignité, ce préjudice moral s'est cependant trouvé encore aggravé par l'atteinte au respect de ses droits résultant des diverses irrégularités, dont il a été traité ci-avant, ayant entaché la procédure disciplinaire et la procédure de recours interne.

24. Enfin, le requérant est également fondé à soutenir qu'il a subi un préjudice moral supplémentaire du fait de la durée excessive de la procédure de recours interne.

Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les fonctionnaires ont droit à voir leurs recours examinés avec la diligence requise au regard, notamment, de la nature de la décision qu'ils entendent contester (voir, par exemple, les jugements, déjà cités, 4457, au considérant 29, 4310, au considérant 15, et 4063, au considérant 14).

En l'espèce, il s'est écoulé, entre le dépôt du recours interne du requérant, le 20 août 2018, et la notification de la décision du Secrétaire général du 12 août 2020 ayant finalement statué sur celui-ci postérieurement à l'introduction de la requête, une durée de deux ans.

Le Tribunal estime qu'un tel délai présente, comme il a déjà été dit plus haut, un caractère déraisonnable eu égard à la nature de l'affaire, dès lors que celle-ci portait sur un licenciement sans préavis ni indemnités pour motif disciplinaire.

25. Au total, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation de ces divers chefs de préjudice moral, pris dans leur globalité, en allouant au requérant, à ce titre, une indemnité de 40 000 euros.

26. Obtenant très largement gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont il y a lieu de fixer le montant à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Secrétaire général d'Interpol du 12 août 2020, ainsi que celle du 20 juin 2018, sont annulées.
2. Interpol versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel calculés comme il est dit au considérant 22 ci-dessus.
3. L'Organisation versera au requérant une indemnité pour tort moral de 40 000 euros.
4. Elle lui versera également la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 mai 2023, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ