

**A. (n° 5)**

**c.**

**Interpol**

**136<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4659**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M. H. A. le 11 mai 2020 et régularisée les 11 et 13 juin, la réponse d'Interpol du 29 octobre 2020, la réplique du requérant du 3 février 2021 et la duplique d'Interpol du 12 mars 2021;

Vu le complément d'instruction ordonné par le Tribunal le 26 janvier 2023, la réponse d'Interpol du 2 février 2023 et les observations du requérant du 14 avril 2023;

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 de le renvoyer pour faute grave.

Le requérant est entré au service d'Interpol en 2005. À l'époque des faits, il était titulaire d'un contrat sans limitation de durée. Le 21 août 2017, il fut avisé qu'il faisait l'objet d'une enquête préliminaire sur la base d'une plainte selon laquelle il «a[urait] exercé des pressions sur [un collègue] afin qu'il annule une formation à Lyon pour que [le requérant] puiss[e] participer à une formation en Tunisie, et [il] aur[ait]

menacé ce même collègue afin de l'intimider»\*. Le requérant fut entendu par les enquêteurs le 19 décembre 2017. Dans leur rapport, qu'ils rendirent le 6 mars 2018, les enquêteurs conclurent que les allégations formulées à l'encontre de l'intéressé étaient étayées par des éléments de preuve suffisants et recommandèrent d'engager une procédure disciplinaire. Il était également fait état dans ce rapport d'autres problèmes potentiels impliquant le requérant et qui auraient émergé au cours de l'enquête.

Le 12 avril 2018, le requérant se vit notifier la décision du Secrétaire général de le suspendre avec traitement et fut informé de l'intention de ce dernier d'ouvrir une procédure disciplinaire. Il fut avisé – via un mémoire confidentiel datant du 26 mars 2018 – des «charges qui pourraient éventuellement être retenues contre [lui] dans le cadre de la[dite] procédure disciplinaire»\*, sur la base des faits établis par l'enquête préliminaire, et se vit offrir la possibilité de répondre à ce mémoire et de fournir ses explications et justifications. Le 17 avril 2018, l'intéressé sollicita la communication du rapport d'enquête. Interpol lui répondit le même jour que ce rapport ne pourrait lui être communiqué, car il s'agissait d'un document confidentiel pour le seul usage du Secrétaire général puisqu'il contenait les noms et témoignages de ceux qui avaient été entendus par les enquêteurs. Néanmoins, l'Organisation produisit un «résumé des constatations essentielles du rapport»\*. Le 4 mai 2018, le requérant présenta ses observations relatives au mémoire du 26 mars 2018, ainsi que des pièces justificatives. Il fournit des informations complémentaires les 9 mai et 16 octobre 2018.

Entre-temps, le Secrétaire général fit savoir au requérant, le 25 mai 2018, que l'affaire avait été transmise à la Commission mixte de discipline pour avis consultatif. Le même jour, l'intéressé fut informé de la composition de cette commission et du fait qu'il avait la possibilité de présenter sa défense oralement ou par écrit. Le 14 août 2018, il indiqua qu'il souhaitait présenter des observations écrites et demanda une copie de «l'ensemble du dossier»\*. Le 6 décembre 2018, il réitéra sa demande de se voir communiquer «tous les éléments du dossier»\* et «ce qu'[i lui était] reproch[é]»\* afin de fournir ses observations écrites,

---

\* Traduction du greffe.

ce à quoi la Commission répondit que cela figurait dans le mémoire confidentiel du 26 mars 2018.

Dans le cadre de son examen, la Commission mixte de discipline mena des entretiens avec onze membres du personnel et effectua une perquisition du bureau de l'intéressé, accompagnée d'une saisie de son ordinateur et de ses téléphones professionnels. Elle examina également l'enregistrement téléphonique qui avait donné lieu au dépôt de la plainte initiale. Elle entendit le requérant le 12 décembre 2018. La Commission rendit un avis contenant neuf annexes – dont des déclarations de témoins. Elle recommanda au Secrétaire général de renvoyer le requérant pour faute grave mais de lui accorder six mois de salaire.

Par lettre du 24 décembre 2018, le Secrétaire général informa le requérant qu'après avoir pris connaissance de l'avis de la Commission mixte de discipline, il avait décidé de lui infliger – avec prise d'effet à la date de cette décision – la sanction disciplinaire de renvoi pour faute grave avec suppression de l'indemnité de résiliation d'engagement et que, conformément à la disposition 11.1.2 du Règlement du personnel, il recevrait trois mois de préavis mais qu'il n'aurait pas à exercer ses fonctions pendant cette période. Il était également précisé que cette sanction s'expliquait notamment par «la gravité de la rétention des listes de terroristes étrangers qui aurait pu créer un risque grave pour les pays membres et jeter un grave discrédit sur l'Organisation»\*. L'avis de la Commission mixte de discipline fut adressé au requérant sans les annexes y afférentes, au motif que six des neuf annexes étaient déjà connues de celui-ci et que la communication des annexes restantes présenterait un risque pour la sécurité d'autres membres du personnel.

Le 15 février 2019, après avoir introduit trois recours internes portant sur sa suspension et les décisions de prolongation de celle-ci, le requérant introduisit un quatrième recours contre son renvoi, et les quatre recours furent joints par la Commission mixte de recours.

Le 10 décembre 2019, la Commission mixte de recours recommanda au Secrétaire général de rejeter les recours internes du requérant. Le 6 février 2020, le Secrétaire général informa l'intéressé qu'après

---

\* Traduction du greffe.

examen de l'avis de cette commission, il avait décidé de rejeter ses recours internes en tant qu'ils portaient sur son renvoi. Telle est la décision attaquée, en tant qu'elle concerne le renvoi du requérant.

Dans sa cinquième requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, en tant qu'elle confirme son renvoi, ainsi que la décision de renvoi du 24 décembre 2018 et d'ordonner sa réintégration. À défaut de réintégration, il sollicite le versement d'une somme équivalente, d'une part, à tous les traitements et avantages pécuniaires qu'il aurait perçus si son engagement s'était poursuivi durant cinq ans et, d'autre part, aux cotisations qui auraient été versées au régime de retraite durant cette période, ainsi que l'allocation de l'«indemnité pour perte d'emploi». Il conclut à la réparation du préjudice moral qu'il considère avoir subi, qu'il évalue à au moins 50 000 euros, ainsi qu'au versement de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs à hauteur de 30 000 euros au moins. Enfin, il sollicite l'octroi d'une somme équitable à titre de dépens. Dans sa réplique, le requérant réclame également le versement de l'«indemnité de licenciement» dans le cas où le Tribunal n'ordonnerait pas sa réintégration.

Interpol demande au Tribunal de rejeter la requête comme intégralement infondée.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 6 février 2020, par laquelle le Secrétaire général d'Interpol a, conformément à l'avis de la Commission mixte de recours, confirmé son renvoi pour faute grave, prononcé par une décision du 24 décembre 2018.

2. L'intéressé fait valoir que les procédures qui ont été suivies pour aboutir à ces décisions sont entachées de multiples irrégularités survenues à presque tous les stades de ces procédures: lors de l'enquête préliminaire; lors de la procédure disciplinaire, en ce compris son audition par la Commission mixte de discipline; lors de l'adoption de la sanction disciplinaire décidée par le Secrétaire général le 24 décembre

2018; lors de l'examen de son recours interne par la Commission mixte de recours; et, enfin, lors de la prise de la décision attaquée du 6 février 2020.

3. Parmi les nombreux moyens invoqués par le requérant, il en est trois qui s'avèrent déterminants pour trancher le présent litige.

4. En premier lieu, le requérant se plaint, notamment, du fait qu'il n'a jamais pu prendre connaissance, nonobstant ses demandes répétées en ce sens, du rapport établi à l'issue de l'enquête préliminaire.

Le Tribunal relève qu'il n'est pas contesté que le rapport d'enquête préliminaire n'a effectivement jamais été communiqué dans son intégralité au requérant, fût-ce dans une version expurgée dans la mesure requise par le respect de l'exigence de confidentialité de certains éléments de l'enquête, liée notamment à la préservation des intérêts de tiers. Il est vrai que, comme le fait valoir l'Organisation, la procédure disciplinaire proprement dite n'a été engagée que par la notification du mémoire confidentiel du Secrétaire général en date du 26 mars 2018. Mais il n'en reste pas moins que le rapport d'enquête préliminaire constitue également, à l'évidence, un élément important de la procédure suivie en l'espèce, dès lors que les charges initialement retenues à l'encontre du requérant ont été fondées sur ce rapport et que celui-ci avait été communiqué tant à la Commission mixte de discipline qu'à la Commission mixte de recours, lesquelles l'ont pris en considération dans leurs avis respectifs.

Il s'ensuit que l'alinéa 5 de la disposition 10.3.2 du Règlement du personnel, aux termes duquel le fonctionnaire concerné «[a] accès à toutes les pièces et autres éléments de preuve communiqués aux Commissions mixtes», n'a pas été respecté et qu'il y a eu violation des droits de la défense, tels que consacrés par la jurisprudence du Tribunal (voir les jugements 4412, au considérant 14, 4310, au considérant 11, et 3295, au considérant 13).

5. En deuxième lieu, le requérant se plaint d'une violation de l'alinéa 2 de la disposition 12.3.1 du Règlement du personnel, en vertu de laquelle le Secrétaire général, lorsqu'il envisage de mettre en œuvre une procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire, doit adresser à celui-ci un mémoire confidentiel décrivant la conduite non satisfaisante ou la faute alléguée et l'informant des faits qui lui sont reprochés. En effet, l'intéressé souligne que la sanction disciplinaire qui lui a été infligée repose, en grande partie, sur des faits qui n'avaient été portés à sa connaissance ni lors de la communication du mémoire confidentiel du Secrétaire général, ni en temps utile au cours de la procédure. Il en conclut qu'il y a eu violation manifeste de la disposition précitée, ainsi que, de manière générale, des droits de la défense.

Le Tribunal observe que le mémoire confidentiel du Secrétaire général du 26 mars 2018 portait à l'attention du requérant les faits suivants comme constituant des manquements à diverses dispositions du Statut ou du Règlement du personnel ainsi qu'au Code d'éthique de l'Organisation: menaces et pressions envers un collègue et des subordonnés; interventions délibérées dans des projets menés par des collègues en vue d'entraver le bon déroulement de ceux-ci; manière inadéquate de s'exprimer envers un collègue; violation des procédures internes concernant l'approbation des demandes de missions; extension de missions à des fins personnelles; faits d'insubordination envers sa hiérarchie et le Secrétaire général.

Le Tribunal relève qu'il est fait état dans la décision de renvoi pour faute grave, prise par le Secrétaire général le 24 décembre 2018 et confirmée par la décision attaquée, de ce que la sanction disciplinaire infligée repose sur divers manquements disciplinaires, dont un expressément présenté comme étant particulièrement grave, à savoir la rétention d'informations par le requérant de listes de terroristes étrangers.

Or, le Tribunal constate que, ainsi que le fait valoir le requérant, ce dernier manquement ne figurait pas dans le mémoire confidentiel du 26 mars 2018 ayant notifié à l'intéressé les charges retenues à son encontre, alors qu'il a eu une incidence certaine sur l'appréciation de la gravité de la sanction disciplinaire prononcée. En vérité, il ressort du dossier que le requérant n'a été officiellement informé de cette nouvelle

charge que le jour même de son audition par la Commission mixte de discipline, lors de laquelle il a été directement invité à présenter ses observations à ce sujet.

De manière plus générale, le Tribunal constate que, comme le fait valoir le requérant, les droits de la défense de celui-ci ont manifestement été méconnus du fait qu'il n'a pas pu préparer utilement sa défense devant la Commission mixte de discipline, le cas échéant avec l'aide de son conseil, et que, contrairement à ce qui lui avait d'ailleurs été promis à diverses reprises en cours de procédure par le président de la Commission, il n'a pas pu participer activement à l'administration des preuves en critiquant celles recueillies par l'Organisation et en proposant les siennes propres (voir, à cet égard, les jugements 4011, au considérant 9, 3295, au considérant 11, et 1661, au considérant 3).

Le deuxième moyen ainsi invoqué est donc fondé.

6. En troisième lieu, le requérant fait valoir que, en violation de l'alinéa 2 de la disposition 10.3.5 du Règlement du personnel, l'avis de la Commission mixte de discipline ne serait pas signé par ses membres.

Le Tribunal observe que l'avis consultatif de la Commission mixte de discipline officiellement communiqué par l'Organisation ne comporte aucune signature, pas plus que n'y figure d'ailleurs la date à laquelle il a été rendu. Interrogée à ce sujet, Interpol reconnaît que l'avis consultatif ne comporte aucune signature, mais confirme que cet avis «a été transmis par courriel [...] par l'un des membres de la Commission avec en copie le Président et les autres membres de la Commission» et produit à cet égard une copie dudit courriel de transmission.

Le Tribunal relève que l'alinéa 2 de la disposition 10.3.5 du Règlement du personnel prévoit expressément que «[l']avis consultatif est signé par le président de la Commission mixte ayant statué». Il est manifeste que cette formalité n'a pas été respectée, sachant que les explications fournies par Interpol sont évidemment sans incidence sur ce constat. En outre, le Tribunal estime que la méconnaissance de cette exigence, dont la finalité est de garantir l'authenticité de l'avis de la Commission, constitue une irrégularité substantielle. Cette conclusion s'impose a fortiori en matière de procédure disciplinaire.

Ce troisième moyen est donc également fondé.

7. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres griefs soulevés par le requérant, que la procédure disciplinaire suivie en l'espèce est entachée de multiples irrégularités manifestes.

Il y a lieu, en conséquence, d'annuler tant la décision du Secrétaire général du 24 décembre 2018 que la décision attaquée du 6 février 2020 ayant confirmé celle-ci.

8. Le requérant demande sa réintégration au sein de l'Organisation.

En principe, un fonctionnaire licencié pour motif disciplinaire dont le licenciement est annulé a droit, s'il était au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée, ce qui était le cas du requérant, à une telle réintégration. Toutefois, le Tribunal peut décider de ne pas l'ordonner si elle n'est plus possible ou si elle est inopportune. Selon la jurisprudence du Tribunal, une réintégration peut s'avérer inopportune dans l'hypothèse où le fonctionnaire concerné ne pourrait établir une relation de travail satisfaisante avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques (voir les jugements 4622, au considérant 15, et 4540, au considérant 13).

Tel est le cas en l'espèce. En effet, il ressort du dossier que le requérant entretenait des relations conflictuelles avec nombre de ses collègues, de même qu'avec sa hiérarchie, de sorte que sa réintégration au sein des services de l'Organisation soulèverait d'évidentes difficultés. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner la réintégration de l'intéressé.

9. En revanche, le requérant a droit à obtenir réparation des préjudices d'ordre matériel et moral que lui a occasionnés le licenciement illégal dont il a fait l'objet.

10. S'agissant des préjudices d'ordre matériel, le requérant réclame, en premier lieu, le versement d'une somme équivalant à tous les traitements et avantages pécuniaires qu'il aurait perçus si son engagement s'était poursuivi durant cinq années, de même que des cotisations qui auraient été versées au régime de retraite.

Mais le Tribunal estime, dans les circonstances de l'espèce, qu'il sera fait une juste réparation du préjudice ici en cause en allouant au requérant une somme équivalant à deux 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 de ce préjudice 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.

11. Le requérant demande, en deuxième lieu, que lui soit versée l'«indemnité pour perte d'emploi», à savoir l'allocation prévue par le Régime interne d'indemnisation de la perte involontaire d'emploi (RIPIE), régi par l'annexe 3 au Manuel du personnel. Compte tenu de l'annulation du licenciement litigieux et de l'absence de réintégration du requérant, il convient de considérer, au vu des textes applicables, que celui-ci, qui doit être regardé comme ayant involontairement perdu son emploi, est en droit de bénéficier de l'allocation ainsi prévue. En conséquence, il y a lieu de condamner l'Organisation à lui verser ladite allocation, si cette dernière n'a pas déjà été perçue par l'intéressé au moment de son licenciement ou depuis lors.

12. Le requérant sollicite, en troisième lieu, le versement de l'«indemnité de licenciement», soit de l'indemnité de résiliation d'engagement prévue par la disposition 11.1.3 du Règlement du personnel. Mais, ainsi que le relève à juste titre l'Organisation, cette demande, qui a été formulée pour la première fois dans la réplique, est pour cette raison irrecevable (voir les jugements 4487, au considérant 15, 4396, au considérant 7, 4221, au considérant 7, et 4092, au considérant 10).

13. S'agissant du préjudice moral, le Tribunal considère que la sanction de licenciement illégalement prononcée a causé au requérant un évident préjudice moral, notamment en ce qu'elle était de nature à le plonger, ainsi qu'il le fait valoir, dans un profond désarroi. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste

réparation de ce préjudice en condamnant l'Organisation à verser à l'intéressé, à ce titre, une indemnité de 25 000 euros.

14. En revanche, il n'y a pas lieu, en dépit du caractère manifeste de certaines irrégularités constatées, de faire droit aux conclusions du requérant tendant à l'attribution de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs. L'octroi de tels dommages-intérêts ne se justifie en effet que dans des circonstances exceptionnelles, qui ne se rencontrent pas en l'espèce.

15. Obtenant gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 8 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision du Secrétaire général d'Interpol du 24 décembre 2018 et celle du 6 février 2020, en ce qu'elle porte sur le renvoi du requérant, sont annulées.
2. Interpol versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel selon les modalités indiquées aux considérants 10 et 11 ci-dessus.
3. L'Organisation versera au requérant une indemnité pour tort moral de 25 000 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 11 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