

A. (n° 4)

c.

Interpol

136^e session

Jugement n° 4658

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M. H. A. le 11 mai 2020 et régularisée le 11 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 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 mesure de suspension, avec maintien du traitement, prise à son encontre durant la procédure disciplinaire dont il a fait l'objet.

Des faits pertinents à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4659, également prononcé ce jour, concernant la cinquième requête de l'intéressé, dans laquelle celui-ci conteste la décision de le renvoyer pour faute grave à l'issue de la procédure disciplinaire en question. Il suffira de rappeler que, le requérant ayant été accusé d'avoir proféré des menaces à l'encontre d'un collègue, une enquête préliminaire fut ouverte. Au terme de celle-ci, les enquêteurs rédigèrent un rapport dans lequel ils conclurent que les allégations formulées contre le

requérant étaient étayées par des éléments de preuve suffisants et recommandèrent d'engager une procédure disciplinaire à son encontre.

Le 12 avril 2018, le requérant reçut une copie de la décision du Secrétaire général d'ouvrir une procédure disciplinaire et de celle, datée du 3 avril 2018, de le suspendre de ses fonctions, en application de l'alinéa 2 de la disposition 12.2.2 du Règlement du personnel, avec maintien de son traitement. Il était précisé que cette mesure avait été prise à la demande de sa hiérarchie pour les raisons suivantes: «perte de confiance; souci du bon fonctionnement de l'Organisation»*. Il était également mentionné que cette mesure ne constituait pas une mesure disciplinaire, qu'elle serait réexaminée au bout de deux mois et qu'elle durerait jusqu'à l'expiration d'une période maximale de quatre mois ou jusqu'à ce que la Commission mixte de discipline ait rendu son avis, la première de ces deux dates devant être retenue.

Le 11 juin 2018, le requérant forma un recours interne contre la décision de suspension du 3 avril 2018.

Le Secrétaire général prolongea la mesure de suspension une première fois le 8 août 2018, jusqu'au 17 octobre 2018, à moins que la Commission mixte de discipline ne rende son avis avant cette date. La Commission mixte de discipline ne s'étant pas encore prononcée, il prolongea cette mesure de suspension une deuxième fois le 11 octobre 2018, jusqu'au 17 décembre 2018, sauf si la Commission mixte de discipline venait à rendre son rapport avant cette date. Les 20 septembre et 17 octobre 2018, le requérant introduisit deux recours internes supplémentaires contre les décisions de prolongation des 8 août et 11 octobre 2018.

Par lettre du 13 décembre 2018, le Secrétaire général avisa le requérant qu'il prolongeait la mesure de suspension jusqu'au 24 décembre 2018.

* Traduction du greffe.

Le 24 décembre 2018, le Secrétaire général décida de renvoyer le requérant, décision contre laquelle ce dernier introduisit, le 15 février 2019, un quatrième recours interne, qui fut joint à ses trois recours portant sur sa suspension.

Le 10 décembre 2019, la Commission mixte de recours recommanda au Secrétaire général de rejeter les quatre recours internes du requérant. Le 6 février 2020, le Secrétaire général informa l'intéressé qu'après examen de l'avis de cette commission, il avait décidé de rejeter ses recours, en ce qu'ils portaient sur sa suspension. Telle est la décision attaquée, en tant qu'elle concerne la suspension du requérant.

Dans sa quatrième requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, en tant qu'elle confirme sa suspension, et les décisions de suspension prises les 3 avril, 8 août et 11 octobre 2018. Il demande la réparation de l'intégralité du préjudice qu'il estime avoir subi, qu'il évalue à au moins 50 000 euros. Il réclame également le 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.

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

CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande l'annulation de la mesure de suspension décidée à son encontre durant la procédure disciplinaire dont il a fait l'objet, de même que des différentes décisions de prolongation de cette mesure.

2. Comme le Tribunal l'a relevé à diverses reprises, une mesure de suspension, avec ou sans maintien du traitement, décidée dans le cadre d'une procédure disciplinaire, est une mesure provisoire qui ne préjuge en rien de la décision sur le fond relative à une éventuelle sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du fonctionnaire concerné. Cependant, en tant que mesure contraignante à l'égard de celui-ci, la suspension doit se fonder sur une base légale, être justifiée par les

besoins de l'organisation et être prise dans le respect du principe de proportionnalité. Pour qu'une mesure de suspension puisse être prononcée, il est nécessaire qu'une faute soit reprochée au fonctionnaire (voir, notamment, les jugements 4519, au considérant 2, 3035, au considérant 10, et 2365, au considérant 4 a)). Une telle décision relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de l'organisation. Elle ne peut donc faire l'objet de la part du Tribunal que d'un contrôle restreint et ne sera annulée que si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir, ou s'il a été tiré du dossier des conclusions manifestement erronées (voir, notamment, les jugements 4586, au considérant 8, 4519, au considérant 2, 4452, au considérant 7, 3037, au considérant 9, 3035, au considérant 10, 2698, au considérant 9, et 2365, au considérant 4 a)). Pour apprécier la légalité d'une mesure de suspension, le Tribunal doit déterminer si les conditions requises pour prendre une telle mesure étaient réunies au moment où elle a été ordonnée, les faits postérieurs ne pouvant pas être pris en considération (voir, notamment, les jugements 3036, au considérant 13, 3035, au considérant 12, et 2365, au considérant 4 c)). Lorsqu'une mesure de suspension a été prolongée, le Tribunal doit également déterminer si les conditions de chaque décision de prolongation étaient remplies au moment où cette décision a été prise (voir, notamment, le jugement 4586, au considérant 10). Enfin, si l'autorité peut prendre une mesure de suspension lorsqu'elle considère, sur la base d'éléments portés à sa connaissance et selon son appréciation, que l'accusation de faute formulée contre un fonctionnaire est légitime, point n'est cependant besoin, à ce stade, d'apporter la preuve que les accusations sont fondées (voir, notamment, les jugements 3036, au considérant 13, 3035, au considérant 14 a), et 2698, au considérant 11).

3. En ce qui concerne la possibilité pour le Secrétaire général de suspendre le requérant pendant la durée de la procédure disciplinaire, il convient de tenir compte des dispositions pertinentes suivantes du Règlement du personnel:

- en application de l’alinéa 2 de la disposition 12.2.2, lorsqu’une faute ou une faute grave est reprochée à un fonctionnaire, et que le Secrétaire général considère que l’accusation est légitime et que le maintien du fonctionnaire à son poste en attendant les résultats de l’enquête pourrait être préjudiciable au service, il peut suspendre le fonctionnaire pendant l’enquête en attendant la fin de la procédure disciplinaire, après lui avoir donné la possibilité d’être entendu;
- selon l’alinéa 3 de la disposition 12.2.2, la suspension est prononcée sans préjudice des droits du fonctionnaire et ne constitue pas une mesure disciplinaire; le fonctionnaire suspendu continue de percevoir son traitement, sauf si le Secrétaire général considère que la faute dont il est accusé peut justifier son renvoi avec ou sans préavis;
- l’alinéa 4 de la disposition 12.2.2 précise que le Secrétaire général doit notifier par écrit au fonctionnaire concerné sa décision de le suspendre et que la décision doit être motivée et indiquer une durée probable;
- il résulte de l’alinéa 5 de la disposition 12.2.2 que la suspension est, en principe, prise pour une durée maximale de quatre mois, sauf dans les cas où une enquête complémentaire est jugée nécessaire par la Commission mixte de discipline dont l’avis a été demandé sur l’affaire, ou en attendant le résultat d’une procédure pénale en cours;
- toujours en vertu de la même disposition, une mesure de suspension doit être réexaminée au bout de deux mois.

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

5. En premier lieu, le Tribunal constate que, ainsi que l’affirme le requérant, ce dernier ne s’est pas vu offrir la possibilité d’être entendu préalablement à la décision du Secrétaire général de le suspendre avec maintien de son traitement. L’audition de l’intéressé par les deux fonctionnaires chargés de l’enquête préliminaire ne peut pas, à cet égard, être considérée comme répondant à la «faculté d’être entendu» au sens de l’alinéa 2, précité, de la disposition 12.2.2 du Règlement du personnel.

Il est en effet évident que, lors de cette audition, le requérant n'avait aucune conscience du fait qu'il était susceptible de faire l'objet d'une mesure de suspension et qu'il n'a pas pu se faire entendre utilement quant à l'opportunité de prendre une telle mesure. Il y a donc eu en l'espèce violation patente de la disposition précitée du Règlement du personnel.

6. En deuxième lieu, le requérant fait valoir que la mesure de suspension décidée le 3 avril 2018, de même que ses diverses prolongations, ne seraient pas adéquatement motivées, en ce qu'elles ne l'éclaireraient pas véritablement sur les raisons ayant amené le Secrétaire général à prendre ces décisions.

Le Tribunal rappelle qu'en application de l'alinéa 4, précité, de la disposition 12.2.2 du Règlement du personnel, la décision du Secrétaire général de suspendre un fonctionnaire doit être motivée. Il est, en tout état de cause, de principe que toute décision administrative, même lorsque l'autorité agit dans le cadre d'un pouvoir discrétionnaire, doit reposer sur des motifs valables (voir, par exemple, les jugements 4437, au considérant 19, et 4108, au considérant 3 – voir, concernant spécifiquement l'obligation de motiver une mesure de suspension, le jugement 4455, au considérant 11).

En l'espèce, la mesure de suspension du 3 avril 2018 était motivée comme suit: «[...] votre hiérarchie, conformément à la disposition 12.2.2(2) du Règlement du personnel, a requis votre suspension du service dans l'attente des suites de toute procédure disciplinaire engagée à votre rencontre. Les raisons invoquées sont les suivantes: perte de confiance; souci du bon fonctionnement de l'Organisation»*. Le Tribunal constate que les deux raisons ainsi invoquées ne sont pas plus amplement explicitées dans le mémoire confidentiel du Secrétaire général du 26 mars 2018 informant le requérant des faits qui lui étaient reprochés. Les pièces du dossier ne contiennent par ailleurs aucune trace de la demande formulée en ce sens par sa hiérarchie, avec cette conséquence que le Tribunal ne peut pas non plus identifier l'auteur d'une telle

* Traduction du greffe.

demande ni déterminer les faits précis qui ont permis de retenir ces deux raisons. Cela est d'autant plus problématique que le requérant, avant même le dépôt de la plainte le concernant, avait été entendu par son supérieur hiérarchique en la présence de l'auteur de la plainte et que ce supérieur n'avait, à l'époque, pas estimé nécessaire d'y réserver une autre suite, considérant qu'il avait plutôt eu l'impression d'avoir affaire à une dispute d'écoliers*. Par ailleurs, lors de son audition par la Commission mixte de recours le 17 juillet 2019, ce même supérieur a encore précisé ce qui suit au sujet des deux raisons ayant justifié que le requérant fût écarté du service: «Je ne connais pas l'étendue de ce qui a été établi par les enquêtes, mais d'après ce que j'ai entendu en recevant les deux [membres du personnel], ou des discussions que j'ai pu avoir avec des chefs de projets ayant été en contact avec les pays de la région MENA [pays de la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord], ainsi qu'avec des [membres du personnel] ayant travaillé avec [le requérant], je pense que les mesures conservatoires étaient de nature à préserver l'intégrité du travail diligenté par mon service et par l'Organisation et qu'elles ont garanti un bon fonctionnement». Dans de telles circonstances, le Tribunal est d'avis que la motivation qui fonde la mesure de suspension décidée le 3 avril 2018 relève d'une formule stéréotypée qui, en l'absence de toute autre précision, ne peut être que vide de sens et n'est, en conséquence, pas adéquatement motivée. Il y a donc également eu en l'espèce une violation manifeste de l'alinéa 4 de la disposition 12.2.2 du Règlement du personnel.

7. En troisième lieu, le requérant, se fondant sur l'alinéa 5, précité, de cette même disposition 12.2.2, reproche également à l'Organisation de ne pas avoir réexaminé au bout de deux mois la mesure de suspension décidée le 3 avril 2018.

Le Tribunal constate que, même si la mesure de suspension avait été décidée le 3 avril 2018 jusqu'à l'expiration d'une période maximale de quatre mois ou jusqu'à ce que la Commission mixte de discipline vienne à rendre son avis avant cette date, ainsi que le permet l'alinéa 5 précité, l'Organisation n'en devait pas moins, toujours en application

* Traduction du greffe.

de ce même alinéa, réexaminer de sa propre initiative, au bout de deux mois, l'opportunité de mettre fin ou non à la mesure initialement décidée. Or, rien au dossier ne permet au Tribunal de considérer que tel a bien été le cas et l'Organisation s'abstient de répondre à ce grief dans ses écritures.

Il y a donc également lieu de considérer que l'obligation de réexaminer la mesure de suspension au bout de deux mois n'a pas été respectée et qu'il s'agit là d'une violation de l'alinéa 5 de la disposition 12.2.2 du Règlement du personnel.

8. Les trois irrégularités manifestes qui ont été mises en évidence aux considérants 5 à 7 ci-dessus suffisent au Tribunal pour conclure à l'annulation de la mesure de suspension décidée le 3 avril 2018 et des différentes décisions de prolongation de cette mesure, sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens soulevés à leur rencontre.

9. Le requérant demande que lui soient attribués des dommages-intérêts dont il évalue le montant, toutes causes de préjudice confondues, à «au moins 50 000 euros».

À cet égard, le Tribunal note tout d'abord que le requérant a conservé son traitement tout au long de sa période de suspension, de sorte qu'il n'a subi aucun préjudice matériel.

S'agissant du préjudice moral, le Tribunal estime que la suspension du requérant a été de nature à porter par elle-même une grave atteinte à sa réputation professionnelle et à provoquer chez lui un sentiment d'humiliation. L'intéressé justifie ainsi, dans les circonstances propres à l'espèce, d'un tel préjudice, dont il sera fait une juste réparation en lui allouant, à ce titre, une indemnité de 5 000 euros.

10. 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.

11. 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 mesure de suspension décidée par le Secrétaire général d'Interpol le 3 avril 2018, de même que les différentes décisions de prolongation prises les 8 août, 11 octobre et 13 décembre 2018, ainsi que la décision du 6 février 2020, en tant qu'elle porte sur la suspension du requérant, sont annulées.
2. Interpol versera au requérant une indemnité pour tort moral de 5 000 euros.
3. L'Organisation lui versera la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1^{er} 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