

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

A.

c.

OMC

121^e session

Jugement n° 3602

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. C. A. le 1^{er} mars 2013 et régularisée le 17 avril, la réponse de l'OMC du 12 juin, la réplique du requérant du 19 juillet et la duplique de l'OMC du 23 septembre 2013;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant, ancien fonctionnaire de l'OMC, conteste la décision du Directeur général de le renvoyer sans préavis pour faute grave.

Le 1^{er} décembre 2011, le requérant, qui bénéficiait alors du statut diplomatique en vertu de son poste de classe G.10, fut arrêté par des agents de sécurité à l'aéroport de Genève alors qu'il tentait d'embarquer dans un avion en transportant des objets interdits par la législation suisse, à savoir une dague en plastique fixée à la jambe, un vaporisateur à gaz poivré sans étiquette d'identification glissé dans un instrument d'arts martiaux et une cartouche de fusil. Les objets en question lui furent confisqués et il fut autorisé à embarquer le même jour sur un autre vol. L'OMC fut informée de l'incident par les autorités suisses le 2 février 2012. Le 3 février, des représentants de l'administration de l'OMC eurent une entrevue avec le requérant et

lui notifièrent la décision du Directeur général de lever son immunité de juridiction et de le placer en congé spécial à plein traitement.

Par lettre du 14 février 2012, les autorités suisses demandèrent officiellement que le Directeur général de l'OMC lève l'immunité de juridiction et d'exécution du requérant afin d'engager des poursuites pénales. Le requérant fut ultérieurement accusé de détention illégale d'une arme prohibée.

Le 18 février 2012, le requérant fut hospitalisé. Il présenta par la suite deux certificats médicaux datés respectivement des 12 et 14 mars, attestant qu'il était inapte au travail entre le 19 février et le 31 mars 2012. Alors qu'il était en congé de maladie, il fut informé, par une lettre datée du 7 mars 2012, de la décision du Directeur général de le renvoyer sans préavis avec effet immédiat pour faute grave. Le 16 mars, puis une nouvelle fois le 4 avril 2012, le conseil du requérant demanda au Directeur général de réexaminer sa décision du 7 mars 2012 et d'accorder au requérant toutes les garanties en matière de procédure prévues par l'article 11.1 et suivants du Statut du personnel et par la disposition 113.2 du Règlement du personnel, notamment de convoquer un organe consultatif mixte, et de lui donner également la possibilité de formuler des commentaires et d'être entendu sur la mesure disciplinaire proposée en vertu de l'article 11.4 du Statut et des alinéas b) et c) de la disposition 113.2 du Règlement du personnel. Par lettre du 17 avril 2012, l'administration rejeta ces demandes et, le 14 mai 2012, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester son renvoi sans préavis et le refus de convoquer un organe consultatif mixte. Dans son rapport du 2 novembre 2012, la Commission paritaire de recours conclut que la décision du 7 mars 2012 était viciée car l'OMC avait omis de notifier au requérant la mesure disciplinaire proposée et ne lui avait pas donné la possibilité de formuler des commentaires avant de lui infliger la mesure en question. Elle recommandait que le Directeur général prenne une nouvelle décision qui soit conforme aux Statut et Règlement du personnel ainsi qu'aux garanties d'une procédure régulière.

Le Directeur général fit sienne cette recommandation et, par lettre du 30 novembre 2012, le requérant fut informé que la décision du

7 mars 2012 avait été retirée. Toutefois, par cette même lettre, il fut également informé que le Directeur général proposait de le renvoyer sans préavis à titre de mesure disciplinaire et l'invitait à formuler ses commentaires à ce sujet dans un délai de quinze jours, à la suite de quoi une décision définitive serait prise. Après avoir reçu les commentaires demandés de la part du conseil du requérant, le Directeur général décida d'appliquer la sanction de renvoi sans préavis qui avait été proposée mais aussi d'allouer au requérant une indemnité équivalant aux traitements, émoluments et autres allocations qu'il aurait perçus s'il était resté au service de l'OMC entre le 1^{er} avril 2012 et la date de cette décision. Le requérant en fut informé par lettre du 21 janvier 2013. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration immédiate avec effet rétroactif et le paiement de tous ses traitements, allocations, augmentations d'échelon, cotisations de pension et autres émoluments qu'il aurait perçus s'il n'avait pas été renvoyé sans préavis le 7 mars 2012. Il demande que la lettre du 7 mars 2012 ainsi que les décisions des 30 novembre 2012 et 21 janvier 2013 soient retirées et déclarées nulles et non avenues et sans effet juridique. Il demande également que toutes les charges retenues contre lui soient annulées ou, à titre subsidiaire, qu'il soit ordonné à l'OMC de constituer un organe consultatif mixte conformément à l'article 11.3 du Statut du personnel et aux alinéas a) à c) de la disposition 113.2 du Règlement du personnel. Il réclame les dépens, des dommages-intérêts pour «tort moral et tort réel» d'un montant d'au moins 250 000 francs suisses et des dommages-intérêts exemplaires d'un montant d'au moins 250 000 francs, toutes les sommes devant être assorties d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an calculés à compter du 7 mars 2012. Il réclame également toute autre réparation que le Tribunal jugera équitable, juste et nécessaire.

L'OMC demande au Tribunal de rejeter la requête ainsi que toutes les conclusions du requérant comme étant dénuées de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, en réclamant les réparations énoncées à l'avant-dernier paragraphe de l'exposé des faits, entend faire annuler la décision attaquée du 21 janvier 2013 et avance quatorze moyens à l'appui de cette prétention.

2. Par son premier moyen, le requérant prétend que le fait que l'OMC ait levé son immunité sans l'avoir formellement consulté était constitutif d'un vice de procédure et d'une violation du droit à une procédure régulière. À cet égard, il fait valoir que «la décision administrative de lever son immunité sans consultation constituait un vice de procédure et une violation du droit à une procédure régulière»*.

3. Le requérant conteste principalement des décisions du Directeur général de mettre fin à son engagement sans préavis. Cela constitue une mesure disciplinaire au sens de l'article 11.2 du Statut du personnel, qui dispose que les mesures disciplinaires «s'entendent d'une ou plusieurs des mesures suivantes: blâme écrit, perte d'une ou de plusieurs augmentations de traitement, suspension pendant une période déterminée des augmentations de traitement, suspension sans traitement, amende, rétrogradation, licenciement avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, ou renvoi sans préavis pour faute grave». L'alinéa b) de la disposition 114.3 autorise un fonctionnaire à saisir directement le Tribunal pour contester une mesure disciplinaire.

4. En vertu de l'alinéa a) de la disposition 114.3 du Règlement du personnel, un fonctionnaire qui désire former un recours contre une décision autre qu'une décision d'appliquer une mesure disciplinaire doit d'abord demander au Directeur général de reconsidérer cette décision dans un délai de quarante jours ouvrables suivant la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision. Étant donné que la décision de lever l'immunité du requérant ne constituait

* Traduction du greffe.

pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 11.2 du Statut du personnel, le requérant aurait dû d'abord présenter une demande de réexamen visant cette décision ou le fait que sa demande n'avait pas été prise en compte dans la décision attaquée, puis suivre les procédures applicables aux recours relatifs à ces questions, prévues par les dispositions 114.5 à 114.9 du Règlement du personnel. Ce moyen est donc irrecevable dès lors que le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. En tout état de cause, le Tribunal ne voit aucun lien entre la mesure disciplinaire prise à l'encontre du requérant et la levée de son immunité aux fins des procédures engagées à son encontre par les autorités suisses. Son immunité a été levée pour permettre aux autorités suisses d'enquêter sur les charges retenues contre lui.

5. Par son deuxième moyen, le requérant prétend que le fait que l'OMC ait «omis de [l']inclure dans la procédure disciplinaire était constitutif d'un vice de procédure, d'une violation de l'article 11.4 du Statut et de la disposition 111.3 [*recte* la disposition 113.2 du Règlement du personnel], et d'une violation du droit à une procédure régulière»*.

6. En vertu de l'article 11.4 du Statut du personnel, le Directeur général est tenu d'informer par écrit le fonctionnaire des motifs justifiant la mesure ou sanction disciplinaire proposée contre lui si sa conduite ne donne pas satisfaction. La disposition 113.2 du Règlement du personnel fixe les modalités de la procédure disciplinaire qui en découle. La procédure commence par une notification de la proposition d'infliger la mesure disciplinaire. Le Directeur général doit alors notifier la proposition et ses motivations à un organe consultatif mixte et informer le fonctionnaire de cette notification. Le fonctionnaire doit alors répondre en présentant des observations écrites au sujet de la proposition. Le Comité consultatif mixte entend alors le fonctionnaire et d'éventuels témoins, puis adresse un rapport au Directeur général

* Traduction du greffe.

ainsi qu'au fonctionnaire. Ce dernier peut ensuite fournir des observations écrites au Directeur général au sujet du rapport. C'est alors que le Directeur général prend une décision sur la mesure disciplinaire proposée et la notifie au fonctionnaire.

7. Le requérant fait valoir, par son deuxième moyen, que cette procédure n'a pas été suivie, en violation des dispositions du Statut du personnel et du Règlement du personnel susmentionnées, et du droit à une procédure régulière, dans la mesure où il n'a pas été impliqué dans la procédure de façon significative. Selon le requérant, il en est résulté une décision manifestement viciée à laquelle il ne peut être remédié que par sa réintégration. Il invoque le jugement 888 à l'appui de cette affirmation.

8. Dans le jugement 888, le Tribunal a ordonné la réintégration d'un employé de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) contre lequel l'Organisation avait pris des mesures disciplinaires suite à des allégations selon lesquelles il avait présenté trois faux certificats médicaux. Au moment où le jugement a été prononcé, les poursuites engagées par la police contre le requérant pour usage de documents frauduleux n'avaient pas encore fait l'objet d'une décision de justice. Il fut informé par l'OPS qu'il serait révoqué pour faute grave à une date ultérieure, qui était précisée. Toutefois, un délai de huit jours lui fut accordé pour présenter une réponse spécifiant s'il était d'accord avec les accusations portées contre lui; passé ce délai, sa révocation serait considérée comme effective. Il répondit immédiatement, priant notamment l'Organisation d'attendre la décision définitive de la Cour de justice au sujet des poursuites engagées par la police. Il affirma qu'il ignorait que les certificats étaient faux en raison des circonstances qu'il avait mentionnées. Il fut ensuite informé que sa réponse avait été attentivement examinée, mais que sa révocation était confirmée. Le Tribunal a constaté que l'Organisation n'avait jamais cherché à établir pourquoi l'intéressé ignorait que les certificats étaient faux. En outre, les circonstances qu'il avait évoquées pour justifier le fait qu'il ignorait que les certificats étaient faux étaient facilement vérifiables et le fait que l'OPS ne les avait pas vérifiées signifiait que, contrairement

à ce que l'Organisation avait déclaré, la réponse du requérant n'avait pas été examinée attentivement. Le Tribunal a indiqué dans le jugement 888 qu'il aurait dû être demandé à l'intéressé de fournir dans sa réponse tous les éléments d'information nécessaires, et non uniquement de dire s'il admettait que les faits qui lui étaient reprochés étaient exacts, car la question ainsi posée donnait l'impression que l'Organisation lui demandait seulement s'il contestait la proposition de le révoquer pour faute grave. L'OPS aurait dû s'assurer non seulement que les certificats étaient faux mais aussi que l'intéressé les avait présentés en sachant qu'ils étaient faux. Le Tribunal a en outre établi que la décision était viciée en ce que l'OPS n'avait pas répondu à la demande du requérant tendant à ce que l'Organisation attende l'issue du procès et qu'elle ne lui avait pas demandé de fournir toutes les preuves à sa décharge. En somme, la décision était viciée car, dans ces circonstances, le requérant n'avait pas pu exercer pleinement son droit d'être entendu.

9. Il convient de relever que la procédure prévue par l'article 11.3 du Statut du personnel, et précisée par la disposition 113.2 du Règlement du personnel, n'est pas applicable au cas d'espèce qui concerne un renvoi sans préavis pour faute grave. En effet, en vertu de l'article 11.3 du Statut du personnel, les cas de renvoi sans préavis sont exclus de la procédure disciplinaire prévue par la disposition 113.2 du Règlement du personnel. Néanmoins, comme dans le jugement 888, le requérant était toujours en droit d'être entendu dans le cadre de sa défense contre les allégations formulées à son encontre, eu égard surtout à leur gravité. Le requérant s'est plaint à juste titre que ce droit avait été violé dans la décision du 7 mars 2012, qui a été confirmée dans la lettre du 17 avril 2012. L'OMC a retiré cette décision et la procédure a été reprise depuis le début. Cette nouvelle procédure s'est déroulée dans des conditions conformes aux exigences minimales du droit d'être entendu : le requérant a été informé de la proposition de le renvoyer sans préavis en raison de son comportement du 1^{er} décembre 2011, les allégations formulées à son encontre lui ont été signifiées de manière claire et il a eu la possibilité de produire les éléments à sa décharge, ce

qu'il a fait. Son droit d'être entendu ayant été respecté, le deuxième moyen de la requête s'avère infondé.

10. Par son quatrième moyen, le requérant prétend que le fait que l'OMC n'ait pas mis en place un organe consultatif mixte avant d'imposer les sanctions constituait un vice de procédure et une violation de l'article 11.3 Statut du personnel. Mais cet argument est sans pertinence dès lors que l'article 11.3 du Statut dispense explicitement le Directeur général de l'obligation de convoquer un organe consultatif mixte lorsque, comme en l'espèce, la sanction disciplinaire proposée est un renvoi sans préavis pour faute grave. Il en résulte que le Directeur général n'était pas tenu de mettre en place un organe consultatif mixte et, par voie de conséquence, le quatrième moyen de la requête est également infondé.

11. Par son huitième moyen, le requérant soutient que l'OMC n'a pas prouvé la faute grave au-delà de tout doute raisonnable. Le Tribunal ne souscrit pas à ce point de vue. Les éléments de preuve fournis par l'OMC étaient suffisants pour établir au-delà de tout doute raisonnable l'existence d'une faute grave. Il en ressortait en effet que le requérant avait, sous son pantalon, fixée à la jambe, une dague, arme prohibée par la législation suisse. Les agents de sécurité de l'aéroport avaient en outre trouvé dans son bagage à main un vaporisateur à gaz poivré, dont l'étiquette avait été retirée, en violation de la législation suisse. Il y avait aussi une cartouche de calibre 5,6 mm, qui n'aurait pas dû quitter le stand de tir de l'armée où elle était utilisée. Or ces cartouches sont assujetties à une interdiction d'exportation. Le requérant fait valoir pour sa défense que les mesures prises par l'OMC ne révélaient pas le caractère d'urgence qui justifie le renvoi sans préavis. Il affirme que, bien que l'incident ait eu lieu le 1^{er} décembre 2011, ce n'est que le 2 février 2012 que les autorités suisses ont informé l'OMC de l'incident en fournissant quelques détails.

12. Le Tribunal relève que des représentants de l'administration ont eu une entrevue avec le requérant le 3 février 2012, ont partagé les

informations avec lui, lui ont demandé son avis et l'ont informé de la levée de l'immunité de juridiction dont il bénéficiait à l'égard des tribunaux suisses afin de permettre l'ouverture d'une enquête pénale. Le requérant a en outre été informé qu'il serait placé en congé spécial. C'est le 15 février 2012 que l'OMC a reçu la lettre des autorités suisses demandant la levée de l'immunité du requérant et communiquant formellement des détails au sujet de l'incident et des objets qui avaient été découverts en sa possession alors qu'il était sur le point d'embarquer sur un vol le 1^{er} décembre 2011. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la faute du requérant a été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Il ressort de ce qui précède que le huitième moyen de la requête est infondé.

13. Le dixième moyen, par lequel le requérant soutient que l'incident du 1^{er} décembre 2011 n'aurait pas dû donner lieu à une procédure disciplinaire à son encontre, car il est survenu dans le cadre privé et n'était donc pas régi par les termes de son contrat d'engagement auprès de l'OMC, est dénué de toute pertinence. Le Tribunal considère que, bien que le requérant ait effectué ce voyage à titre privé, son comportement était incompatible avec les règles de conduite auxquelles est astreint un fonctionnaire international. Ce comportement impliquait le non-respect des règles en matière de sécurité aérienne d'une manière incompatible avec son engagement auprès de l'OMC et ses obligations envers elle, et était de nature à porter atteinte aux relations entre l'OMC et les autorités suisses ainsi qu'à son image et à sa réputation en tant qu'organisation internationale. Un tel comportement pouvait valablement faire l'objet d'une procédure disciplinaire et engager ainsi sa responsabilité (voir, par exemple, le jugement 2944, aux considérants 44 à 49). Il s'ensuit que le dixième moyen de la requête est également infondé.

14. Par son cinquième moyen, le requérant fait valoir que la sanction disciplinaire n'aurait pas dû lui être infligée avant qu'une quelconque responsabilité ait été établie par les autorités judiciaires suisses. Il affirme que l'affaire était en instance et qu'aucune condamnation n'avait été prononcée. Le requérant ajoute que l'OMC a

agi de façon prématurée en encourageant une procédure disciplinaire à son encontre en vue de son renvoi sans préavis sans attendre l'issue de son procès. En effet, cette procédure nécessitait que la preuve soit établie au-delà de tout doute raisonnable; or l'existence d'une telle preuve ne pouvait être établie avant sa condamnation. Faute d'avoir établi une telle preuve, la mesure disciplinaire prise à son encontre était, selon lui, basée sur «des erreurs de fait et des conclusions erronées». Aucune jurisprudence n'est citée à l'appui de ces affirmations.

15. L'imposition d'une sanction disciplinaire interne est régie par le Statut et le Règlement du personnel de l'OMC, indépendamment de toute procédure engagée à l'encontre du requérant par une juridiction nationale. Il n'était pas nécessaire d'attendre l'issue de la procédure judiciaire en instance devant les juridictions nationales pour engager une procédure disciplinaire. En conséquence, le cinquième moyen de la requête est également infondé.

16. Par son septième moyen, le requérant soutient qu'il est en droit d'obtenir des indemnités pour ses problèmes de santé, qui se sont aggravés du fait de son emploi au sein de l'OMC. Mais ce moyen n'entre pas dans le cadre de la présente requête et il est donc irrecevable.

17. Par son sixième moyen, le requérant fait valoir qu'il a été mis fin à son engagement de façon abusive alors qu'il était en congé de maladie pour une maladie imputable au service, en violation de l'article 5 de l'annexe 3 au Règlement du personnel. Cet article prévoit notamment qu'en cas de maladie ou de blessure imputables au service, un fonctionnaire a droit à des indemnités, conformément aux dispositions du Règlement. Ce moyen est inopérant, dès lors que le requérant ne produit aucune preuve permettant au Tribunal de conclure qu'il souffrait au moment des faits d'une maladie imputable au service.

18. Par son douzième moyen, le requérant affirme que la solution proposée par la Commission paritaire de recours et adoptée par le Directeur général était illusoire. Selon lui, dès lors qu'avait été établie

l'irrégularité de la procédure de renvoi en raison de la violation du droit d'être entendu et donc du droit à une procédure régulière, la seule solution légale pour l'OMC était d'annuler la décision de renvoi, de le réintégrer et de reprendre toute la procédure disciplinaire depuis le début. Le requérant précise que cela aurait supposé l'intervention dans la procédure de l'organe consultatif mixte. Le Tribunal relève qu'en vertu de l'article 11.3 du Statut du personnel l'avis de l'organe consultatif mixte n'est pas requis en cas de renvoi sans préavis. Il en résulte que le douzième moyen est également infondé.

19. Par son treizième moyen, le requérant soutient que le rapport de la Commission paritaire de recours était entaché d'un vice manifeste, le privant de son droit à une procédure effective de recours interne, au sens de la «jurisprudence internationale». Son argument peut se résumer ainsi : une fois que la Commission paritaire de recours avait constaté que son droit d'être entendu avait été violé, c'est à tort qu'elle a renvoyé l'affaire au Directeur général en précisant qu'il s'agissait d'un cas particulièrement grave. Cela signifiait que la Commission n'avait pas dûment tenu compte de l'explication qu'il avait fournie dans son recours interne au sujet de l'incident, laquelle lui aurait permis de conclure que l'incident n'était pas grave compte tenu de l'ensemble des circonstances. La Commission paritaire de recours se serait ainsi privée de la possibilité d'accueillir son recours et de recommander les réparations appropriées. C'est également à tort que la Commission n'aurait statué que sur la seule question de procédure, omettant d'examiner les autres demandes relatives à la procédure et au fond formulées par le requérant. Cette omission est de nature à vicier les recommandations de la Commission et, par extension, toute décision subséquente tentant de punir à nouveau le requérant pour une conduite pour laquelle l'OMC l'avait déjà sanctionné est également nécessairement viciée. Il en résulte selon lui que la Commission paritaire de recours ne lui a pas permis de bénéficier de la procédure de recours interne à laquelle il avait droit. Le Tribunal relève cependant que la Commission a émis sa recommandation le 2 novembre 2012 et que le Directeur général l'a acceptée par lettre du 30 novembre 2012. Le requérant aurait dû contester cette dernière décision par le biais

d'un recours interne, ce qu'il n'a pas fait. Or il ne saurait soulever cette question pour la première fois dans le cadre de la présente procédure. Les conclusions du requérant sur ce point sont donc irrecevables.

20. Par son quatorzième moyen, le requérant prétend que le principe *non bis in idem* a été enfreint par l'imposition de la sanction de renvoi sans préavis. En vertu de ce principe, il est interdit d'imposer des mesures disciplinaires supplémentaires pour des actes ou des omissions qui ont déjà donné lieu à une sanction disciplinaire (voir, par exemple, les jugements 3126, au considérant 17, et 3184, au considérant 7). Le requérant soutient que ce principe a été violé lorsque le Directeur général, suite à sa décision du 30 novembre 2012 «relative au comportement allégué du requérant à l'aéroport de Genève le 1^{er} décembre 2011», a pris une seconde décision le 21 janvier 2013 prononçant son renvoi sans préavis «pour précisément le même comportement qui avait fait l'objet de la décision attaquée contenue dans les lettres des 30 novembre 2012 et 7 mars 2012».

21. Le Tribunal relève que le Directeur général a d'abord décidé de renvoyer le requérant sans préavis dans sa lettre du 7 mars 2012 et que cette décision a été maintenue, suite à un réexamen, dans la lettre du 17 avril 2012. Dans sa lettre du 30 novembre 2012, le Directeur général a retiré la décision du 7 mars 2012 visant au renvoi sans préavis du requérant et lui a notifié sa «proposition concernant une sanction disciplinaire en relation avec l'incident du 1^{er} décembre 2011». Un délai de quinze jours à compter de la date de notification de la proposition a été octroyé au requérant pour soumettre une réponse écrite à ce sujet. La lettre du 30 novembre 2012 informait également le requérant que, si la décision finale prévoyait son licenciement, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, il aurait droit à une réparation équivalant au montant total des émoluments, indemnités et allocations qu'il aurait perçus s'il était resté en service jusqu'à la date d'effet de cette décision, mais qu'il serait réintégré si aucune sanction disciplinaire n'était prise à son encontre. C'est après que le requérant eut soumis sa réponse le 18 décembre 2012 que fut prise la décision attaquée du 21 janvier 2013 de le renvoyer sans préavis avec paiement

de la réparation en question. De fait, par la lettre du 30 novembre 2012, le Directeur général a annulé la sanction disciplinaire antérieure au motif qu'un vice avait entaché la procédure et a engagé une nouvelle procédure. Il en résulte qu'au moment où la décision attaquée a été prise, le 21 janvier 2013, aucune mesure ou sanction disciplinaire antérieure ne subsistait de sorte que le principe *non bis in idem* ne pouvait s'appliquer. En conséquence, ce moyen de la requête est également infondé.

22. Toutefois, le onzième moyen, par lequel le requérant fait valoir que la sanction disciplinaire violait le principe de proportionnalité, a donné au Tribunal davantage matière à réflexion. L'article 11.2 du Statut du personnel prévoit que les mesures disciplinaires doivent être proportionnées. Le Tribunal a déclaré, dans son jugement 210 par exemple, que, même dans un cas de faute grave alléguée, le Règlement du personnel prévoit toute une gamme de sanctions et qu'il est donc nécessaire que le principe de proportionnalité soit appliqué afin de garantir que la sanction la plus sévère qui consiste en un renvoi sans préavis ne sera appliquée que dans les cas les plus graves. À cet égard, au considérant 6 du jugement 210, le Tribunal a déclaré :

«[S]i l'on met dans la balance ces circonstances atténuantes et que l'on tient compte de l'absence de tout motif malhonnête auquel aurait obéi le requérant, de même que de ses anciens états de service satisfaisants, on aboutit à la conclusion que la sanction de congédiement immédiat apparaît comme étant hors de toute proportion avec la gravité de la faute commise.»

23. Le Tribunal relève que le Directeur général a pris soin de déterminer la proportionnalité en pesant l'ensemble des faits et des circonstances relatifs à la faute alléguée par rapport aux circonstances atténuantes à la décharge du requérant. Cependant, le Tribunal note que, ce faisant, il n'a pas dûment considéré et évalué l'état de santé du requérant, en ce qu'il a pu avoir une influence sur son comportement du 1^{er} décembre 2011. Le Tribunal est tout particulièrement préoccupé par la déclaration du Directeur général dans la décision attaquée, selon laquelle le requérant n'avait pas démontré que sa maladie était à l'origine de son comportement ce jour-là.

24. Il ressort du dossier que le 10 mai 2012 le médecin traitant du requérant a certifié que celui-ci était soigné pour une affection grave depuis le 27 juin 2011, ce qui était antérieur à l'incident du 1^{er} décembre 2011. Le médecin en a donné confirmation et a certifié que le requérant était toujours sous traitement en mai 2012, mais que son état de santé s'était notablement amélioré. Il a confirmé ce diagnostic dans un autre certificat médical daté du 30 juillet 2012. Cette information a été fournie à l'administration avant que le Directeur général n'informe le requérant, par la lettre du 30 novembre 2012, que la décision du 7 mars 2012 était retirée et ne propose à nouveau d'infliger au requérant la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis. Cette information était également disponible au cours de la procédure de recours interne.

25. Le Tribunal considère, au vu des circonstances de l'espèce, que l'OMC avait à l'égard du requérant un devoir de sollicitude qui allait au-delà de la simple déclaration selon laquelle celui-ci n'avait pas démontré que son affection était à l'origine de son comportement. En vertu de ce devoir, il incombait à l'OMC d'obtenir un autre avis médical sur l'état de santé du requérant, ce qui lui aurait permis d'évaluer l'existence d'un éventuel lien de causalité et de prendre une décision en toute connaissance de cause. Cette évaluation aurait aussi dû être prise en compte lors de l'examen de la proportionnalité. Comme cela n'a pas été fait, la décision attaquée est illégale, ainsi que le soutient le requérant dans son troisième moyen, qui est donc fondé. Étant donné que l'OMC a également manqué à son devoir de sollicitude qui l'obligeait à obtenir un autre avis médical et à en tenir compte lors de l'examen de la proportionnalité, le onzième moyen de la requête est également fondé.

26. Par son neuvième moyen, le requérant soutient que la procédure de renvoi sans préavis ne pouvait être appliquée en l'espèce, son comportement et les circonstances de l'incident du 1^{er} décembre 2011 n'étant pas suffisamment graves pour être considérés comme une faute grave justifiant un renvoi sans préavis. Il soutient également que l'élément intentionnel requis faisait défaut. Il a été conclu

que l'incident à l'origine de l'affaire était constitutif d'une violation grave des règles de sécurité aériennes eu égard aux circonstances dans lesquelles il s'était produit. Toutefois, compte tenu de ce qu'il a constaté aux considérants 23, 24 et 25 du présent jugement, le Tribunal considère que c'est à juste titre que le requérant soutient qu'une erreur de fait a été commise et que des faits essentiels n'ont pas été pris en compte. Le neuvième moyen de la requête est fondé sur ce point, mais il ne l'est pas dans la mesure où le requérant fait valoir que la décision attaquée était en soi entachée d'un abus de pouvoir dès lors que cette affirmation ne repose sur aucun élément de preuve.

27. Au vu de ce qui précède, la décision attaquée doit être annulée dans la mesure où elle a conclu que le renvoi sans préavis était une sanction proportionnée. L'affaire devra être renvoyée devant l'OMC pour réexamen. Au vu des manquements de l'OMC, tels que décrits aux considérants 25 et 26 du présent jugement, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, fixés à 12 000 euros. En outre, il a droit à 4 000 euros à titre de dépens. Toutes autres conclusions seront rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 21 janvier 2013 est annulée dans la mesure où elle a conclu que le renvoi sans préavis était une sanction proportionnée.
2. L'affaire est renvoyée à l'OMC afin que le Directeur général prenne une nouvelle décision concernant le cas du requérant en tenant compte des conclusions du Tribunal exposées aux considérants 23 à 27 ci-dessus.
3. L'OMC versera au requérant une indemnité de 12 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

4. Elle lui versera également la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 27 octobre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ