

## SOIXANTE-DIX-SEPTIEME SESSION

### Affaire DEMONET

#### Jugement No 1346

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M. Jacques Denis Demonet le 9 avril 1993 et régularisée le 12 mai, la réponse d'Interpol du 9 août, la réplique du requérant du 29 octobre 1993 et la duplique de l'Organisation du 24 janvier 1994;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 6, 73(4), 74, 76, 112, 116(1) et 117(4) du Règlement et l'article 40 b) du Statut du personnel d'Interpol;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant français né en 1955, est entré au service d'Interpol en novembre 1989 en tant que "programmeur système" de grade C6 à la Section informatique de la Division supports techniques (Division IV). Ses fonctions comportaient la mise en place et l'exploitation des systèmes IBM, Digital et Wang. Il avait des horaires spéciaux, sa journée de travail débutant à 11 heures et prenant fin à 19 h 15.

En mars 1992, une nouvelle opération lui fut demandée. Il s'agissait de transférer par bande magnétique des données d'un système IBM à un système Wang qui était alors en cours d'installation. Par un mémorandum du 12 mars 1992, un collègue classé à un grade supérieur fit savoir au chef de la Section informatique que le requérant refusait d'effectuer la tâche en question.

Le 17 mars, le chef de la Section informatique adressa un mémorandum au chef de la Division IV ainsi qu'à l'ensemble du personnel de la section exposant l'organisation du travail et précisant que la tâche de transfert des données incombait au requérant. Celui-ci exprima son désaccord à ce sujet et, le 19 mars, refusa à nouveau, en présence du chef de la Division IV et du chef de la section, d'exécuter cette opération.

Le requérant ayant persisté dans son attitude, le chef de division adressa, le 20 mars, un mémorandum au Secrétaire général, proposant que M. Demonet soit suspendu de ses fonctions et qu'une procédure disciplinaire soit engagée à son encontre. Par une décision du même jour, le Secrétaire général notifia au requérant sa suspension avec maintien de traitement et la soumission de son cas à la Commission mixte de discipline.

La commission fut donc saisie de l'affaire par un "acte d'accusation" que son président communiqua au requérant dans une lettre en date du 2 avril. Premièrement, il aurait commis une faute professionnelle en date du 25 octobre 1991 : ce jour-là, le requérant aurait quitté son travail à 20 heures sans en informer ses supérieurs et sans attendre qu'une opération de sauvegarde soit terminée; or, un problème serait survenu en cours d'opération. Deuxièmement, il se serait rendu coupable d'une faute disciplinaire au sens de l'article 40 b) du Statut du personnel pour avoir, le 19 mars 1992, commis un acte d'insubordination grave.

Dans l'avis qu'elle rendit le 24 juin 1992, la commission recommandait au Secrétaire général d'abandonner l'accusation de faute professionnelle liée à l'incident du 25 octobre 1991, mais de sanctionner l'insubordination répétée du requérant par son renvoi avec préavis accompagné d'une indemnité de cessation de fonctions. Le Secrétaire général suivit ces recommandations et en informa le requérant par une décision en date du 2 juillet 1992, précisant qu'il était dispensé de travailler pendant la période de préavis de trois mois et qu'il recevrait son traitement jusqu'à la date effective de sa cessation de fonctions, fixée au 5 octobre 1992. A cette date, il reçut la liquidation de ses droits. Par une lettre du 24 juillet, il demanda le réexamen de la décision.

La Commission mixte de recours rendit le 28 décembre 1992 un avis dans lequel elle affirmait, à l'unanimité, que le refus délibéré et répété du requérant d'effectuer une tâche entrant dans ses attributions constituait une violation de l'article 6(1) du Règlement du personnel, lequel stipule que "le supérieur hiérarchique assure la discipline du

service placé sous sa responsabilité" et que "ses subordonnés doivent la respecter". La commission estimait, à la majorité de ses membres, qu'il s'agissait bien d'une faute grave et que la sanction lui était proportionnelle.

Suivant cet avis, le Secrétaire général rejeta, par une décision du 12 janvier 1993, la demande de réexamen introduite par le requérant. C'est cette décision qui est attaquée devant le Tribunal.

B. Le requérant affirme en premier lieu que la procédure disciplinaire est viciée, car son droit d'être entendu n'a pas été respecté : n'ayant pris connaissance que le 2 avril du mémorandum adressé au Secrétaire général par le chef de division en date du 20 mars 1992, il n'a pu le contester. Or ce mémorandum constituait la base de la décision du Secrétaire général. L'article 6(2) du Règlement du personnel a ainsi été violé.

Il nie en second lieu avoir commis une faute au sens de l'article 6 du Règlement et prétend avoir été victime de parti pris de la part de l'administration. Il en veut pour preuve le rejet, en janvier 1992, de sa candidature à un poste d'analyste d'exploitation, de grade 5. Il conteste en effet que l'examen des candidatures ait été fait en toute impartialité et demande que les curriculum vitae des autres candidats soient produits, ainsi que son dossier individuel et d'autres pièces manquantes. Il estime que l'Organisation a invoqué l'incident du 25 octobre 1991 dans le seul but de "gonfler" celui de mars 1992. A lui seul, ce dernier ne justifiait pas une suspension et résultait d'une modification si profonde de son travail par le chef de section que ses fonctions de programmeur disparaissaient au profit de celles, plus subalternes, de technicien d'exploitation. Ainsi que le prouvent leurs descriptions de poste respectives, ces deux fonctions diffèrent en de nombreux points. Or le requérant, engagé comme programmeur, avait subi au fil des mois une déqualification progressive de son travail. En fait, son poste a été supprimé, comme le démontre le fait qu'il n'y a plus de programmeur à Interpol.

En troisième lieu, le requérant invoque la disproportion entre la faute et la sanction infligée. Selon lui, son refus d'accomplir une tâche supplémentaire ne peut être qualifié de faute grave, et la sanction est excessive aux termes des articles 116(1) et 117(4) du Règlement.

Il fournit enfin le total des heures supplémentaires qu'il aurait accomplies, et estime à la fois n'en avoir pas reçu entière compensation et n'avoir pas bénéficié du taux prévu par l'article 73(4) du Règlement.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner : l'annulation de la décision du 20 mars 1992; le versement du plein traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été suspendu, plus ses heures supplémentaires, déduction faite de la prime de licenciement et des vingt-trois jours de congés payés dont il a bénéficié; le versement aux différentes caisses de solidarité de la part patronale sur ses salaires; l'indemnisation des préjudices moral et professionnel résultant de son licenciement; et l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que la requête n'est pas fondée. Selon elle, c'est à tort que le requérant invoque l'article 6 du Règlement du personnel alors qu'il a agi précisément en violation de cet article, aux termes duquel un subordonné, tout en ayant le droit d'exprimer son point de vue sur les instructions reçues, doit néanmoins s'y conformer une fois celles-ci arrêtées.

Elle affirme ensuite que le requérant a pu exercer son droit d'être entendu à plusieurs reprises, avant comme après la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire. En témoignent à la fois les divers entretiens qu'il eut avec ses supérieurs en mars 1992, la lettre du président de la Commission mixte de discipline en date du 2 avril l'invitant à se prononcer sur l'"acte d'accusation", les mémoires écrits qu'il a adressés aux commissions de discipline et de recours et le compte rendu de ses auditions devant elles.

Les moyens tirés par le requérant des fiches de description de poste sont peu pertinents. La description du poste de technicien d'exploitation, postérieure aux faits, ne peut constituer un argument. Elle n'aurait de toute manière aucunement modifié la situation du requérant, qui aurait conservé son poste de programmeur s'il était resté au service de l'Organisation. De plus, les fonctions correspondant aux deux postes ne sont pas fondamentalement différentes : seuls le titre et l'organisation du travail ont été modifiés, précisément dans le but d'éviter les difficultés rencontrées avec le requérant. Celui-ci occulte le vrai problème, à savoir son refus d'exécuter une tâche comprise dans sa description de poste.

La défenderesse récuse l'argumentation selon laquelle le requérant n'aurait pas été sanctionné pour faute grave, mais aurait été victime d'une suppression de poste. Elle affirme que sa candidature au poste d'analyste d'exploitation a été examinée avec impartialité. Certains autres candidats se sont avérés meilleurs que lui, et l'Organisation serait

prête à produire toutes les pièces réclamées par le requérant, quoiqu'elle n'en voie pas la nécessité. De plus, indépendamment des qualifications requises, l'Organisation jugea inopportun de promouvoir une personne qui avait manifesté du ressentiment à son endroit et l'intention de quitter son service. Le Tribunal a en effet, à plusieurs reprises, reconnu valable une telle motivation.

L'Organisation soutient qu'aucune circonstance n'explique l'insubordination du requérant. Il s'agit donc bien d'une faute grave justifiant son renvoi. A la fois la Commission mixte de discipline et la Commission mixte de recours ont d'ailleurs rendu un avis en ce sens. De plus, le requérant a eu droit au préavis de trois mois au cours duquel il a été rémunéré, bien que n'étant plus en activité, et à l'indemnité de cessation de fonctions. L'Organisation rejette donc l'accusation de disproportion entre faute et sanction.

Quant au grief tiré de la non-compensation des heures supplémentaires, l'Organisation fait observer qu'une voie de recours était ouverte au requérant contre la décision de solde de tout compte du 5 octobre 1992 et contre son dernier bulletin de salaire, sur lequel figurait le nombre d'heures supplémentaires compensées. Le requérant ayant omis d'exercer cette possibilité, les moyens de recours internes ne sont pas épuisés, et cette partie de la requête est irrecevable. Subsidiairement, l'Organisation tient à souligner la difficulté de calculer le montant exact des heures supplémentaires en question deux ans après les faits. Elle relève cependant quelques erreurs de calcul commises par le requérant.

Il serait en outre inéquitable de verser au requérant l'intégralité de son traitement depuis la date de sa suspension, car il a perçu celui-ci pendant les trois mois de sa suspension et jusqu'au 5 octobre 1992. Il devrait également être tenu compte de l'indemnité de cessation de fonctions et de l'allocation de chômage versée par la sécurité sociale française.

D. Dans sa réplique, le requérant, tout en reconnaissant que la tâche demandée entrait dans ses attributions, maintient son argumentation sur la partialité de ses supérieurs et sur la déqualification de son travail. Il réaffirme que son renvoi masquait une réorganisation de la Section informatique.

Il réitère son désaccord quant aux heures supplémentaires et estime n'avoir pas été en mesure de contester dans sa lettre du 24 juillet 1992 la décision de solde de tout compte, puisqu'il n'en prit connaissance que le 5 octobre. En sus, ce solde découlait de la décision du 2 juillet 1992, qui n'était pas encore devenue définitive. Il rappelle ensuite la distinction établie dans sa requête entre horaires spéciaux et personnalisés, en précisant que seuls ces derniers étaient mentionnés dans sa lettre d'acceptation.

Il soutient en outre que la décision attaquée est celle du 20 mars 1992, dont découlent les deux autres.

Enfin, il prétend avoir été victime d'un détournement de pouvoir, d'autant plus que son dossier individuel - dont il redemande la production devant le Tribunal - lui était jusque-là favorable, et que d'autres fonctionnaires ont été, pour la même faute, sanctionnés moins sévèrement.

E. Dans sa duplique, l'Organisation développe les arguments de sa réponse. Elle précise en premier lieu que la décision qui fait l'objet du litige est non celle du 20 mars 1992, mais celle du 2 juillet, dans laquelle ont été abandonnées, sur avis de la Commission mixte de discipline, les charges relatives à l'incident du 25 octobre 1991.

Elle réaffirme ensuite que le requérant a commis un acte d'insubordination en refusant d'exécuter une tâche qui relevait de ses fonctions, attitude qui n'était justifiée ni par le surcroît de travail entraîné, ni par le fait qu'il n'ait pas été nommé en janvier 1992 au poste d'analyste d'exploitation. Sa suspension ne dissimule aucune suppression de poste et n'était pas prévue par l'Organisation, comme le démontre son inscription à de coûteux programmes de formation.

Il est par ailleurs clair que, bien que sa lettre d'acceptation comportât une erreur matérielle, le requérant était soumis aux horaires spéciaux définis par l'article 74 du Règlement du personnel, et non personnalisés au sens de l'article 76 dudit règlement. La requête concernant les heures supplémentaires est de toute façon irrecevable, puisque le requérant aurait pu contester la décision de solde de tout compte dans un délai de trente jours, ce qu'il n'a pas fait.

CONSIDERE :

1. Entré au service d'Interpol le 23 novembre 1989 en qualité de programmeur système, le requérant a été suspendu

de ses fonctions le 20 mars 1992 et, après qu'une procédure disciplinaire eut été suivie à son encontre, a été renvoyé avec un préavis de trois mois par une décision du 2 juillet 1992. Il a demandé le réexamen de cette décision devant la Commission mixte de recours, qui a recommandé de confirmer la sanction prononcée. Le Secrétaire général de l'Organisation a suivi cet avis et a donc rejeté la demande par une décision du 12 janvier 1993, régulièrement déférée au Tribunal de céans.

2. Avant d'examiner les moyens de la requête, il convient de rappeler les faits ayant donné lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant. Chargé de l'exploitation, de la mise à jour et de la sauvegarde de fichiers informatiques et de bases de données sur divers systèmes (IBM, Digital et Wang selon la fiche de description de poste), le requérant fut informé au début du mois de mars 1992 qu'il devrait désormais effectuer une nouvelle opération, consistant à transférer par bande magnétique des données du système dit CIS (sur IBM) vers un nouveau système en cours d'installation dit ASF (sur Wang). L'intéressé refusa d'accomplir cette nouvelle tâche, ce qui conduisit le chef de la Section informatique, informé de ce refus le 12 mars, à adresser le 17 mars à l'ensemble du personnel de la section un mémorandum précisant l'organisation du travail à l'intérieur de cette section et rappelant notamment les travaux d'exploitation incombant au requérant. Il était indiqué dans ce mémorandum que "les travaux d'exploitation quotidiens pour le système ASF se résument au transfert des données nominales de l'IBM sur le Wang 8210 au moyen d'une bande magnétique". Le requérant fit connaître son "désaccord" avec ce mémorandum et refusa à plusieurs reprises d'accomplir la manipulation qui lui était demandée. Le 19 mars 1992, le chef de la Division IV de l'Organisation lui intima l'ordre d'effectuer ce travail qui, d'après lui, ne prenait que quelques minutes et, devant le refus réitéré de l'intéressé, lui indiqua qu'il ferait un rapport concluant à des mesures disciplinaires. Le lendemain, un rapport circonstancié fut remis au Secrétaire général; le requérant fut convoqué dans le bureau du chef de division, qui l'informa qu'il avait proposé sa suspension et lui demanda s'il avait des observations à présenter. Le requérant lui répondit qu'il n'avait pas changé d'avis et sortit du bureau. Une heure plus tard lui furent notifiées sa suspension immédiate avec maintien du traitement et l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour insubordination ainsi que pour une faute professionnelle commise le 25 octobre 1991.

3. La Commission mixte de discipline fut saisie de l'affaire. L'administration reprochait à l'intéressé, dans l'acte d'accusation qu'elle transmet à la commission, d'une part, d'avoir commis une faute le 25 octobre 1991 en quittant son travail sans avoir attendu que soit terminée une opération de sauvegarde - ce qui avait entraîné de graves problèmes - et, d'autre part, de s'être rendu coupable en mars 1992 d'un acte caractérisé d'insubordination. La Commission de discipline a estimé, dans son avis en date du 24 juin 1992, que l'incident du 25 octobre 1991 révélait une négligence de la part du requérant mais qu'"il n'y [avait] pas lieu de la sanctionner sur le plan disciplinaire". En revanche, elle a considéré que le requérant avait en mars 1992 "commis un acte d'insubordination délibéré et répété à plusieurs reprises, sans avoir eu à un quelconque moment un regret ou l'intention de changer d'attitude" et que les justifications mises en avant pour expliquer cet acte ne sauraient être retenues. Elle a recommandé, à l'unanimité de ses membres, de renvoyer l'intéressé pour faute grave, tout en lui conservant le bénéfice d'un préavis et de l'indemnité de cessation de fonctions.

4. Le Secrétaire général a suivi, pour l'essentiel, les recommandations de la Commission mixte de discipline : tout en retirant des reproches faits à l'intéressé ce qui avait trait à l'incident du 25 octobre 1991, il a considéré que l'insubordination du requérant constituait une faute grave justifiant son renvoi.

5. Pour contester les mesures qui l'ont frappé, le requérant fait valoir plusieurs arguments qui concernent tant la mesure de suspension prise le 20 mars 1992 que la décision de renvoi prise le 2 juillet 1992.

6. En ce qui concerne la mesure de suspension, le requérant se plaint de certains vices ayant, selon lui, affecté la procédure suivie qui n'aurait pas été contradictoire et ne lui aurait pas permis d'avoir communication de tous les documents faisant état de faits retenus à son encontre. Le Tribunal ne peut que rejeter cette argumentation : la procédure de suspension, prévue par l'article 112 du Règlement du personnel de l'Organisation, doit pouvoir être conduite rapidement puisqu'elle permet à l'administration d'écarter d'urgence du service un fonctionnaire devant faire l'objet d'une poursuite disciplinaire. Il ne peut être question, à ce stade de la procédure, de communiquer à l'agent devant faire l'objet de poursuites tous les documents qui vont servir de fondement à ces poursuites. En l'espèce, il suffit de constater que le requérant a été clairement et précisément informé des suites disciplinaires que l'administration s'appropriait à donner à son comportement pour faire justice du moyen tiré de la violation des droits de la défense.

7. Si, par ailleurs, le requérant évoque longuement les conditions dans lesquelles est intervenu l'incident du 25 octobre 1991 pour en conclure que son comportement ne pouvait justifier l'ouverture de poursuites disciplinaires, il

résulte du rappel des faits auquel il a été procédé précédemment que ce chef d'accusation a été abandonné par la suite conformément aux recommandations de la Commission mixte de discipline. Le fait qu'il ait été invoqué pour justifier la décision provisoire de suspension n'a pu dans ces conditions entraîner aucun préjudice pour le requérant.

8. L'essentiel de la contestation présentée par le requérant concerne en réalité non pas la mesure provisoire de suspension prise à son encontre mais la décision de renvoi du 2 juillet 1992.

9. Il soutient en premier lieu que les faits qui ont été retenus pour justifier la sanction ne constituaient pas une faute grave. En réalité, il résulte clairement du dossier que le requérant ne s'est pas conformé, en dépit des mises en garde qui lui ont été adressées, à l'article 6(1) du Règlement du personnel d'Interpol aux termes duquel :

"Le supérieur hiérarchique assure la discipline du service placé sous sa responsabilité et ses subordonnés doivent la respecter. Ces derniers ont le droit d'exprimer leur point de vue sur le travail qu'ils ont à accomplir et dont ils sont tenus de rendre compte à leur supérieur hiérarchique, étant entendu qu'ils doivent, d'une part, donner à celui-ci toutes les informations nécessaires à la prise de décision et, d'autre part, une fois la décision arrêtée, s'y conformer et exécuter les instructions reçues. ..."

Ainsi, même si le requérant estimait que la tâche nouvelle qui lui était assignée n'entraînait pas dans le champ de ses attributions, telles qu'elles étaient définies par la description de son poste - ce qui ne résulte nullement des pièces du dossier -, il était libre d'exprimer son point de vue à ses supérieurs, mais il ne pouvait pour autant s'affranchir de son obligation d'"exécuter les instructions reçues". Les actes de désobéissance ci-dessus relatés constituaient incontestablement des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire.

10. Le requérant affirme en second lieu que la sanction prononcée à son égard est disproportionnée par rapport aux fautes qu'il a éventuellement commises. Le Tribunal ne peut accepter cette argumentation. Comme l'a relevé à juste titre la Commission mixte de discipline dans son avis unanime, l'intéressé "a commis un acte d'insubordination délibéré et répété à plusieurs reprises, sans avoir eu à un quelconque moment un regret ou l'intention de changer d'attitude" et "les justifications mises en avant pour expliquer cet acte ne sauraient être retenues". Le Tribunal estime dans ces conditions que la sanction litigieuse n'a rien d'excessif.

11. De même y a-t-il lieu de rejeter le moyen tiré par le requérant de ce que l'Organisation souhaitait en réalité supprimer son poste de programmeur système pour le remplacer par un poste de technicien d'exploitation. Aucun élément du dossier ne permet de confirmer cette allégation; à supposer même que l'Organisation ait entendu restructurer son service informatique, cette circonstance ne peut ni justifier le refus d'obéissance du requérant ni, encore moins, faire regarder son licenciement comme intervenu, ainsi qu'il le prétend, à la suite d'une suppression de poste.

12. Enfin, si le requérant conteste le mode de liquidation et de compensation des heures supplémentaires qui lui étaient dues, il n'a pas utilisé sur ce point les voies de recours internes qui lui étaient ouvertes et il y a lieu, en conséquence, de déclarer irrecevables, comme le demande la défenderesse, les conclusions qu'il présente sur ce point.

13. Dans ces conditions, le Tribunal, qui s'estime suffisamment éclairé par les pièces échangées par les parties, et qui ne juge pas nécessaire de faire droit à la demande de production du dossier individuel du requérant, ne peut que rejeter l'ensemble des conclusions de la requête.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Vice-Président du Tribunal, M. Pierre Pescatore, Juge, et M. Michel Gentot, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 13 juillet 1994.

William Douglas  
P. Pescatore

Michel Gentot  
A.B. Gardner

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.