

CONSEIL DE L'EUROPE————

————**COUNCIL OF EUROPE**

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
ADMINISTRATIVE TRIBUNAL**

**Recours N° 624/2019
(Jean-Michel MARTZ c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,
Mme Françoise TULKENS,
M. Christos VASSILOPOULOS, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière Suppléante,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCEDURE

1. Le requérant, M. Jean-Michel Martz, a introduit son recours le 31 octobre 2019. Le 4 novembre 2019, ce recours a été enregistré sous le N° 624/2019.
2. Le 5 décembre 2019, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant y a répondu en présentant un mémoire en réplique.
3. L'audience publique a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 28 janvier 2020. Le requérant était représenté par Maître Grégory Thuan Dit Dieudonné, avocat à Strasbourg, tandis que la Secrétaire Générale était représentée par M. Jörg Polakiewicz, Directeur du Service du Conseil Juridique et du Droit International Public (Jurisconsulte), assisté par Mme Sania Ivedi et Mme Ine De Coninck, administratrices au Service du Conseil Juridique.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

4. Le requérant était, au moment des faits, un agent du Conseil de l'Europe de grade C3, affecté au Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la Cour »). Il a travaillé aux côtés d'un certain collègue (ci-après « le collègue ») entre 2011 et le 31 décembre 2015. Il ressort de ses rapports annuels d'appréciation concernant les années 2013-2018 que le requérant avait pleinement satisfait aux exigences de la fonction. Dans le rapport d'appréciation de l'année 2018, le supérieur hiérarchique N+1 mentionna, le 26 février 2019, entre autres :

« Au cours de cette année, [le requérant] a su répondre pleinement à l'ensemble des missions qu'il s'est vu confier avec le professionnalisme et la rigueur qui lui sont propres. ... Je tiens également à souligner son sens de l'écoute car il a su se rendre disponible à de nombreuses occasions qui ont permis à l'équipe ... de répondre pleinement à ses missions et ce, sans que cela ait pu se ressentir dans ses tâches au quotidien. ...

L'ensemble des commentaires qui m'ont été adressés mettent en avant son profond engagement à ses tâches et son professionnalisme exemplaire qui permettent chaque jour de répondre aux missions du Greffe. Par ces mots, je lui adresse mes plus sincères remerciements au regard de son engagement au quotidien et l'encourage à poursuivre dans le futur. »

Le même jour, la supérieure hiérarchique N+2 nota, en particulier :

« [Le requérant] est un agent consciencieux, rigoureux, et très impliqué dans son travail. (...) Il se rend toujours disponible pour épauler ou remplacer ses collègues ou lors des manifestations officielles. Il collabore avec l'ensemble des collègues du greffe de la Cour afin de rationaliser et d'optimiser le travail. (...) il est à l'écoute des besoins des uns et des autres et n'hésite pas à replanifier son travail si nécessaire. (...) Il est également toujours prêt à apprendre et à prendre en charge de nouvelles tâches. (...) [Le requérant] a parfaitement saisi les enjeux de la polyvalence et est demandeur quand il s'agit de développer ses compétences personnelles et professionnelles. Il n'hésite pas à se remettre en question et tire le meilleur des formations auxquelles il participe. (...) »

5. Entre-temps, le 24 août 2018, le collègue avait signalé que sa voiture avait subi des dégradations dans le parc de stationnement de la Cour ; il déposa, le lendemain, plainte pour ces faits auprès des services de police français et indiqua le requérant comme suspect.

6. Les 21 et 5 octobre 2018 respectivement, le Directeur de la Direction des ressources humaines (ci-après « la DRH ») rencontra le requérant et son collègue. Ce dernier déclara lors de son entretien que d'autres incidents avaient eu lieu et ajouta qu'une lettre anonyme avec l'en-tête de la Cour avait été envoyée à sa femme, y faisant état de son infidélité. Il porta ses soupçons sur le requérant, comme responsable de tous ces incidents.

7. Le 2 novembre 2018, la Secrétaire Générale adjointe diligenta une enquête interne en vertu de l'Instruction n° 51 du 10 juin 2006 sur les enquêtes internes afin de clarifier les diverses allégations portées à l'encontre du requérant. L'enquête conduit à l'audition

de plusieurs agents de l'Organisation, y compris les supérieurs hiérarchiques du requérant et ses collègues dont celui qui avait signalé les incidents en question.

8. Les enquêteurs conclurent, dans leur rapport du 15 février 2019, que les faits étaient établis et qu'ils justifiaient une des sanctions prévues à l'article 54, paragraphe 2 lettres a) à f), du Statut du Personnel. Ils recommandèrent à la Secrétaire Générale adjointe d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant. Les enquêteurs relevèrent en particulier (version originale) :

“...

III. THE FACTS

7.2 There was wide consensus among witnesses that [the appellant] was a staff member dedicated to his work. His ability to focus on his professional tasks, to go the extra miles, his productivity and his contribution generally to attaining the Registry's goals were acknowledged. They mentioned that his communication with other colleagues was terse at times. According to [his superior], [the appellant] had a high opinion of his professional capacities and a tendency to seek to be commended while expecting managers to belittle the work of other colleagues.

...

9. [The appellant] 's first testimony

...

9.5 ... When confronted with a copy of an anonymous letter addressed to [his colleague] 's spouse ... [the appellant] denied that he had anything to do with it.

9.6 When asked whether he could remember if he was present on the Registry's car park on 24 August 2018, [the appellant] replied that he could not. [He] was given an oral description of the CCTV footage provided by the SSS ... and was asked to comment. [The appellant] replied that he understood that the footage only showed him taking a shortcut through the car park. ...

...

10. [The appellant] s second testimony

10.1 On 23 January 2019 [the appellant] contacted [the Director General of Administration] to request a second interview explaining that he wanted to repent and recant the statements he made during his first testimony.

10.2 On 28 January 2019 the inquiry heard [the appellant] for the second time. ... [The appellant] admitted having sent out the anonymous letter and to having scratched [his colleague] 's car on 24 August 2018. He denied any involvement in any of the other incidents that [his colleague] had complained of. He apologised and said that he wanted to make amends for the misconduct that he admitted to ...

IV. THE ASSESSMENT

...

17. [The appellant] ' first testimony

...

17.4 As regards [the appellant] 's replies to the inquiry's questions concerning the incident which took place on the Registry's car park on 24 August 2018, the inquiry cannot but highlight that [the appellant's] demeanour was hardly that of a person who firmly knew that he was innocent. To the factual finding that he was wearing a pair of white trousers, [the appellant] objected that he did not own any white trousers and later withdrew that statement saying that he does indeed own a pair of cream-coloured ones. Having been made aware of what is seen of the CCTV footage, [the appellant] 's only comment was that he took a shortcut through the car park, which, in his view,

did not incriminate him in any way, and that he was wondering how many other people did the same on that day. To the question whether in this case he suspected somebody else, [the appellant] indicated that it was not his job to suspect anyone. [The appellant] refused to say if he thought that a staff member who scratched of his/her colleague should be sanctioned and in what way. When asked whether he had any other comments, [the appellant] announced that he was going to sue [his colleague] for slander.

18. *[The appellant's] second testimony*

18.1 *The inquiry is satisfied that [the appellant] admitted to the fact that he drafted and sent out the anonymous letter addressed to [his colleague's] spouse to their common domicile. The inquiry is equally satisfied that [the appellant] admitted to the fact that he did indeed scratched [his colleague's] car on 24 August 2018. He apologised several times for having carried out these acts.*

...

V. CONCLUSIONS

19. *The inquiry comes to the following conclusions:*

- *[The appellant's colleague's] account of the facts and his description of the circumstances underlying his accusations against [the appellant] were coherent, consistent and authentic. There is no indication that [the appellant's colleague] was untruthful when he first complained of the string of incidents to his hierarchy and in his statements made during the inquiry.*
- *While it could not be ascertained that the incidents, other than the scratched car and the anonymous letter [the appellant's colleague] complained of, had been committed by the same person, and while the inquiry could not reveal the identity of the perpetrator(s), they make clear that [the appellant's colleague] has been targeted by malicious acts amounting to psychological harassment.*
- *[The appellant's colleague's] account of his conflictual working relationship with [the appellant] during the time they worked together ... is truthful. It has been supported by a corroborating body of evidence gathered within the context of this inquiry.*
- *By contrast, [the appellant's] testimony minimised the proportions of the conflict which existed between himself and [his colleague]. ...*
- *The video footage examined by the inquiry showed that [he] was present on the Registry's car park on 24 August 2018 shortly before 12 a.m.; ... that, despite the fact that his body is partially hidden by [his colleague's] car, his upper arm can be seen moving when he passes alongside [the] car; that, considering that there was an object in his hand, it is very likely that this movement was intended to scratch the car.*
- *[The appellant] has been given the opportunity to provide an explanation of his errands on the way to his own car at that time of the day. ...*
- *During the second interview, which [the appellant] requested at his own initiative, [he] admitted that he had scratched [his colleague's] car on 24 August 2018 and that he had drafted and sent out the anonymous letter via the Court's distribution system, using the Court's official template, to [his colleague's] spouse at their home. He maintained that he was not involved in any of the other incidents [his colleague] had complained of.*
- *Despite efforts to uncover other versions of as to how and by whom the damages to [the appellant's] colleague car were carried out, no other plausible explanation has arisen from the inquiry.*

...
• ... *the inquiry acknowledges that [the appellant] chose eventually to make amends and admit that he scratched [his colleague's] car on 24 August 2018 and that he had sent the anonymous letter to [his colleague's] spouse. The inquiry is also satisfied that [the appellant] did admit do those malicious acts without being submitted to oppressive or misleading questioning and without being offered any inducement and subjected to any threats. Finally, the inquiry takes note of the fact that [the appellant] has repeatedly said that he regretted committing those acts.*"

9. Le 24 avril 2019, la Secrétaire Générale adjointe, après avoir reçu le rapport du 14 mars 2019, saisit le Conseil de discipline, transmettant à celui-ci un rapport au terme duquel elle considéra que les deux actes litigieux étaient susceptibles d'être sanctionnés au titre de l'article 54, paragraphe 2, lettres c) à f), du Statut du Personnel.

10. Le 27 juin 2019, le Conseil de discipline tint une audience : il siégea en l'absence de l'un de ses membres, excusé pour des motifs d'ordre professionnel, qui ne fut pas remplacé par un substitut.

11. Le 2 juillet 2019, il rendit son avis, signé par tous ses membres, y compris celui qui avait été absent lors de l'audience, et recommanda à l'unanimité la révocation du requérant. Il releva en particulier (version originale) :

“...
II. SUMMARY OF THE FACTS AND PROCEDURE UNDERLYING THE REFERRAL

...
12. In so far as relevant for the purposes of the present case, before the Board, in the first interview [the appellant] was shown the anonymous letter, in response to which he submitted that he had no comment to make. As regards the car incident, he reacted in an evasive manner, in response to which he was provided with a detailed verbal description of the video footage of his movement on the Court's car park and in the proximity of the damaged car on the day of the incident. According to the report when asked what he would consider an adequate sanction for the act of scratching a colleague's car, [the appellant] responded that 'cela ne l'intéresse et ne le regarde pas'. The report characterised his demeanour during the interview as 'a mix of obsequiousness, withdrawal and defiance'.

13. The second interview was held in response to [the appellant's] request of 23 January 2019 addressed to the DGA. In that request, [the appellant] stated inter alia:

'Je souhaite revenir sur mes déclarations et être honnête avec vous, (...) et avec l'administration.

(...)

Avec toutes mes excuses pour ne pas avoir été franc du collier avec vous tous, vous ne méritiez certainement pas cela et je le regrette infiniment.

(...)

Je vous assure de toute ma franchise dès maintenant, ainsi que mes regrets les plus sincères.'

14. In the second interview, [the appellant] admitted having sent the anonymous letter and having been the perpetrator of the car incident. He denied any involvement in any of the other alleged

incidents, apologised for the misconduct admitted to, and stated that he wished to make amends in that regard.

15. The inquiry concluded that the behaviour to which [the appellant] had admitted constituted misconduct warranting one of the disciplinary sanctions set out in Article 54 § 2 (a) to (f) of the Staff Regulations. It accordingly recommended that disciplinary proceedings be instituted against him.

16. [The appellant]'s written comments on the report ... commence with the following passage:

‘(...) [J]e tiens à réitérer les regrets sincères que j’ai exprimés (...) lors du deuxième entretien que j’ai eu, (...) dans le cadre de l’enquête interne me concernant. Je regrette profondément les deux actes dont je me suis rendu coupable (...), et je suis conscient de devoir être sanctionné pour cela.

Je suis en général d’accord avec les conclusions du rapport d’enquête. J’aimerais cependant apporter quelques précisions sur les circonstances qui m’ont amené à me livrer à ces actes regrettables, non pas pour chercher des excuses mais pour donner une explication de mon comportement.’

17. [The appellant] then comments on the situation at his workplace, including the division of work between [his colleague] at the relevant time, the role of their manager ..., and an incident indicative of a vulgar manner allegedly employed by [his colleague] in certain communications.

18. The comments of [the appellant] continue with the following:

‘C’est à la suite de cet incident que j’ai envoyé la lettre anonyme et, plus tard, que je me suis livré aux dégradations sur sa voiture dans le parking du PDH. Je reconnais tout à fait que c’était une réaction absurde et totalement inappropriée. Il faut dire qu’à cette époque, j’avais beaucoup de problèmes familiaux et j’étais en grande détresse sur le plan psychologique. Depuis lors, je me fais suivre régulièrement par un psychiatre.

(...)

Je vous informe que je suis prêt à présenter des excuses formelles à [mon collègue] pour ces actes. Je suis également prêt à prendre en charge les frais qu’il a pu avoir du fait des dégradations que j’ai causées à son véhicule. Mon seul désir est à présent de continuer à travailler pour cette Organisation que j’aime, en harmonie avec mes collègues.’

...

IV. HEARING

31. [The appellant] was not proud to appear before the Board. He acknowledged having sent the anonymous letter and having committed the car incident. These acts were ugly and were and would always remain on his conscience. They did not correspond to the education he had received. [The appellant] admitted having disappointed the Organisation, those who had given him an opportunity, those involved in the matter, as well as himself. He was sorry for what he had done and was seeking the ‘chemin des repentis’, to apologise to the family of [his colleague], to repair what could be repaired, and to be pardoned by the Organisation by being given a second chance.

32. He referred to difficulties in his collaboration with [his colleague] and to his response of taking on too much of a workload, which had ultimately resulted in him falling ill. He had had a lot of respect for his manager ... but had perceived that [he] had let him down. As a result, he had isolated himself, had suffered and had ultimately failed emotionally to handle the situation. He

acknowledged that he had committed wrongs, for which had could provide an explanation but no excuse, and for which he deserved a sanction.

33. As for the anonymous letter, it had been sent in 2017, in response to a conversation he had overheard in a corridor, which according to [the appellant] had to do with [his colleague] speaking in an explicit way about a colleague of the opposite sex ... [The appellant] had two sisters and he found such a way of speaking to be unacceptable. He realised with hindsight that the right way would have been to say this to [his colleague] directly.

...

35. In relation to [his colleague], he was prepared to apologise and to provide indemnity. He had not done so yet because their current communication was reduced to the barest minimum and he did not know how to proceed without risking making a mistake. He would welcome assistance from the Organisation ... in that respect.

...

37. [The appellant] considered that in general he got on with colleagues well and that he was good at taking lessons from errors committed. He wished to apologise and then turn the page, hoping in the future to have a normal life and a normal relationship with [his colleague] as with any other colleague, although not necessarily going for coffee together. He had a wife who had left her home country and her work there in order to be with him. He did not want to put that in jeopardy.

38. As regards the legitimate means available within the Council for the resolution of tense and frustrating situations, [the appellant] submitted that, once he had understood that there were other solutions than taking on more workload than he could cope with, he had approached the Council's occupational doctor and had sought psychiatric help. His condition had improved, his situation at work was good and he had taken on a new responsibility, following guidance by superiors.

...

V. THE BOARD'S ASSESSMENT AS TO THE CONDUCT OF [THE APPELLANT]

...

44. The Board is of the opinion that the gravity and circumstances of this misconduct are to be examined and taken into account in the determination of the appropriate sanction. With regard to both the acts under considerations, the Board discerns two key elements.

45. In particular, as to the anonymous letter, firstly by sending it on the Court's letterhead, [the appellant] abused an official symbol of the Court. He did so abusing his status which allowed him access to that symbol and to the mailing system of the Court. By sending the anonymous letter out of the Organisation's system, he engaged its image in the eyes of a third party. Secondly, by addressing the anonymous letter to the spouse of [his colleague], [the appellant] involved a family member of his colleague in their essentially work-related conflict and interfered not only with [his colleague]'s private life, but what is more, with the family life of [his] family, with potentially grave repercussions on their two children.

46. As regards the car incident, firstly, the Board views it as a malicious assault aimed at injuring a colleague in the latter's material sphere. This assault took place on the premises of the Organisation where staff are entitled to expect safety in addition to common civic virtues and collegial behaviour in the spirit of the Organisation's principles and values. Secondly, the car incident likewise engaged the public image of the Organisation, through the involvement of the police authorities of the host State.

47. Accordingly, the Board finds both the acts in question extremely serious and takes this seriousness into account as the first factor in forming its opinion as to the appropriate sanction.

48. *As to the other relevant factors, the Board finds that the stated motives and objectives of the acts are not entirely comprehensible. The Board has thus examined the surrounding circumstances, including the behaviour of [the appellant] prior to and after the acts in question.*

49. *The Board notes that the material assembled in the course of the internal inquiry suggests that [the appellant] has had recurrent difficulties interacting with colleagues and/or managers. Should the origin of his conflictual relationship with [his colleague] be the difficulties in their collaboration, the Board notes that that collaboration ended in 2015, that the anonymous letter was sent in 2017 and that the car incident took place in 2018.*

...

51. *The Board also notes that [the appellant] started to cooperate with the internal inquiry only once it must have become clear to him that the evidence obtained in particular as regards the car incident was overwhelming. Since then, he has been proclaiming regret, remorsefulness and hope. However, until then, his answers had been evasive and his demeanour was found to be a mix of obsequiousness, withdrawal and defiance. This finding corresponds to the Board's own observations and assessment.*

52. *The hearing before the Board has revealed that [the appellant] is inward oriented and focused on himself. His demonstrated perception of the repercussions of his actions on the third parties involved in this case is very limited and he seems to be completely ignorant of their ramifications on the image of the Organisation.*

53. *If [the appellant] is sincerely sorry for his actions and willing to make amends, it has not been made clear to the Board why he links the possibility of doing so exclusively to a work context. Taking action on his proclaimed attitude would have been indicative of a genuine regret irrespective of the development and outcome of the disciplinary proceedings.*

..."

12. Le Conseil de discipline estima que les sanctions prévues par l'article 54, paragraphe 1 lettres c) ou d), du Statut du Personnel étaient de nature seulement pécuniaire et non-proportionnées eu égard à la gravité des actes commis qui ne pouvaient être sanctionnés que par la sanction la plus lourde qui soit, à savoir la révocation selon l'article 54, paragraphe 2 lettre f), du Statut du Personnel.

13. Par décision *ad personam* n° 7504 du 22 juillet 2019, la Secrétaire Générale adjointe décida d'infliger au requérant la sanction disciplinaire de la révocation pour avoir manqué aux obligations qui lui incombait au titre de l'article 25 du Statut du Personnel, ainsi que des articles 1, 4, 6 et 7, paragraphe 2, de la Charte d'éthique professionnelle du Conseil de l'Europe. Sa décision, renvoyant de façon extensive aux conclusions du Conseil de discipline, était motivée ainsi :

« (...)

Compte tenu de tous les éléments dont elle dispose, la Secrétaire Générale adjointe est convaincue que la procédure devant le Conseil de discipline a été équitable, non entachée d'un quelconque parti pris ou facteur non pertinent ou arbitraire, d'un vice de procédure ou d'une erreur de fait. En l'absence de toute irrégularité substantielle ou procédurale et eu égard aux conclusions du Conseil de discipline quant à la sanction, la Secrétaire Générale adjointe n'aperçoit aucun élément de nature à justifier qu'elle s'écarte de l'avis circonstancié émis par le Conseil de discipline.

(...) Les agents du Conseil de l'Europe ont le devoir de faire preuve d'un comportement exemplaire à tout moment et de ne pas porter atteinte à la réputation de l'Organisation. Chaque agent doit en particulier respecter en tout temps la loi et l'ordre public de l'Etat hôte. (...) Compte tenu de l'ancienneté [du requérant] au sein de l'Organisation, la Secrétaire Générale adjointe partage l'avis

du Conseil de discipline selon lequel [le requérant] ne pouvait ignorer les règles applicables, dont la teneur ne saurait échapper à un agent normalement diligent.

La Secrétaire Générale adjointe est convaincue que [le requérant] a montré un mépris flagrant pour ses obligations en commentant les actes qui lui sont reprochés et s'est ainsi rendu coupable des fautes graves qui appellent la plus lourde des sanctions disciplinaires. Ces actes ont violé l'article 25 du Statut, ainsi que les articles 1, 4, 6 et 7, paragraphe 2, de la Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2005, sont incompatibles avec le statut d'agent de l'Organisation et méritent la sanction prévue au paragraphe 2.f de l'article 54 du Titre VI du Statut. »

14. La décision de révocation a pris effet à compter du 31 août 2019. Toutefois, en raison de ses 15 ans de service au sein de l'Organisation, le requérant était dispensé de se présenter à son poste à compter de la notification de la décision de la Secrétaire Générale adjointe, à savoir le 24 juillet 2019.

15. Le 2 août 2019, le requérant introduisit une réclamation administrative tendant à l'annulation de la décision de révocation du 22 juillet 2019 ; selon lui, celle-ci s'appuierait sur l'avis du Conseil de discipline dont la composition n'était pas régulière, sa motivation serait inappropriée et insuffisante et la sanction serait disproportionnée quant aux faits qui pouvaient valablement être retenus contre lui.

16. Le 5 septembre 2019, le Secrétaire Général à l'époque en fonction rejeta la réclamation administrative du requérant, relevant en particulier :

« Vous entendez tout d'abord contester la régularité de la procédure menée devant le Conseil de discipline. Pour ce faire, vous vous fondez sur l'absence, lors de l'audition [du requérant] par le Conseil de discipline, de l'un de ses membres, excusé pour raisons professionnelles.

Il convient de constater que cette absence n'a en rien porté atteinte à la régularité de la procédure disciplinaire et aux droits reconnus [au requérant] au cours de cette procédure.

En effet, il est très clairement expliqué au paragraphe 39 de l'avis du Conseil de discipline que des notes ont été prises par le secrétaire adjoint du Conseil de discipline durant toute l'audition, que ces notes ont été vérifiées et complétées par les membres du Conseil de discipline présents à l'audience, et qu'elles ont été transmises au membre absent afin qu'il puisse en prendre connaissance. Ce dernier disposait ainsi de l'ensemble des éléments relatifs à la procédure disciplinaire en cause, parmi lesquels les éléments de défense développés par [le requérant] lors de son audition.

(...)

Dans le cas d'espèce, lorsque [le requérant] a été invité à présenter des observations écrites et tout autre élément qu'il aurait pu considérer utile pour la défense de ses intérêts en amont de son audition, il a informé le Conseil de discipline qu'il ne souhaitait pas soumettre de nouvelles observations, ni faire citer des témoins et qu'il se limiterait aux déclarations qu'il avait faites au cours de l'enquête interne et devant la Secrétaire Générale adjointe (...) Cela prouve que [le requérant] considérait lui-même que le dossier dont disposaient les membres du Conseil de discipline reflétait fidèlement sa défense et qu'il n'avait pas l'intention d'exposer de nouveaux arguments lors de son audition.

Par conséquent, le fait qu'un membre du Conseil de discipline n'ait pas été présent lors de son audition n'a aucunement fait grief [au requérant]. Dans la mesure où ce membre a eu accès à un compte-rendu écrit de l'audition [du requérant], ce dernier n'a en aucun cas été empêché d'exposer

de manière complète sa défense. De même, le membre en question a pu forger son opinion en se fondant sur le contenu de l'audition mais également sur tous les autres éléments du dossier. [Le requérant] n'a par ailleurs exprimé aucune objection à l'absence de l'un des membres du Conseil de discipline lorsque celle-ci a été signalée lors de son audition du 27 juin 2019.

Le Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe (...) confirme que l'absence d'un membre du Conseil de discipline lors d'une audition devant le Conseil de discipline ne rend en aucun cas la procédure menée irrégulière [voir] recours Nos 189/1994 et 195/1994 (Ernould I et II c/Gouverneur du Fonds de Développement Social du Conseil de l'Europe)

(...)

(...)

Vous entendez par ailleurs contester la décision de révocation au motif qu'elle reposerait sur une motivation inappropriée et insuffisante. Vous considérez également que la sanction prononcée serait disproportionnée au regard des manquements imputés [au requérant].

(...)

Vous reprochez à la Secrétaire Générale adjointe de s'être contentée d'entériner purement et simplement l'avis du Conseil de discipline du 2 juillet 2019.

Or, dans le cas d'espèce, il convient de constater que la Secrétaire Générale adjointe a exercé le large pouvoir d'appréciation dont elle dispose en la matière et qu'à ce titre, elle a considéré qu'il y avait lieu de suivre l'avis du Conseil de discipline dans la mesure où aucun élément du dossier ne justifiait de s'en écarter.

(...)

La Secrétaire Générale adjointe, après avoir entendu à nouveau [le requérant] le 11 juillet 2019, a ainsi conclu que *'en absence de toute irrégularité substantielle ou procédurale et eu égard aux conclusions du Conseil de discipline quant à la sanction, [elle] n'aperçoit aucun élément de nature à justifier qu'elle s'écarte de l'avis circonstancié émis par le Conseil de discipline'* (...)

Par ailleurs, la Secrétaire Générale adjointe a attentivement examiné les implications du comportement fautif [du requérant] face à ses obligations.

(...)

En envoyant la lettre anonyme, [le requérant] a détourné l'usage d'un symbole officiel de la Cour, tout en abusant de son statut qui lui a permis d'accéder à ce symbole et au système postal de la Cour. L'envoi de la lettre anonyme sur du papier à en-tête de la Cour était également contraire à l'obligation de loyauté [du requérant] envers de l'Organisation. En outre, il s'est immiscé dans la vie privée de son collègue, avec des répercussions potentiellement graves pour la famille de ce dernier. En dégradant délibérément la voiture du collègue concerné, [le requérant] s'est rendu coupable d'un acte malveillant visant à lui causer un préjudice matériel.

Par ses actes, [le requérant] a failli à se comporter conformément aux valeurs de l'Organisation telles qu'énoncées à l'article 1 de la Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2015 (...)

(...)

Au-delà de l'atteinte portée à l'Organisation, le comportement [du requérant] a nécessairement eu des répercussions graves sur la victime.

(...)

Certes, [le requérant a indiqué à plusieurs reprises ses regrets, ainsi que sa volonté de présenter des excuses et de dédommager sa victime. Or, il n'a pas donné suite à cette volonté affichée, alors qu'il avait tout loisir de le faire indépendamment de l'évolution et de l'issue de la procédure disciplinaire.

(...)

Concernant l'insuffisante prise en compte des difficultés professionnelles alléguées par [le requérant] entre lui et la victime, il convient de souligner que, même à supposer que de telles difficultés aient pu être à l'origine de l'animosité et du ressentiment qui a conduit [le requérant] à commettre les actes en cause, elles ne sont pas de nature à expliquer ou atténuer de quelque façon que ce soit la gravité de ses actes. En effet, comme souligné par le Conseil de discipline dans son avis, [le requérant] ne travaillait plus avec le collègue concerné depuis fin 2015, alors que les faits ont été commis à la fin de l'année 2017 en ce qui concerne la lettre anonyme et en août 2018, en ce qui concerne la dégradation de la voiture. Il est dès lors difficile de justifier la commission des actes fautifs par des difficultés liées au travail au vu de l'écoulement du temps – plusieurs années – entre la période où [le requérant] a travaillé avec la victime et le moment où les faits ont été commis. Par ailleurs, aucune difficulté professionnelle entre agents ne saurait justifier ou excuser la commission d'actes malveillants visant à porter atteinte à un collègue. En tout état de cause, [le requérant] ne pouvait ignorer l'existence de voies de résolution des conflits internes qu'il était en mesure d'utiliser s'il considérait faire face à des difficultés d'ordre professionnel liées à la victime.

(...)

En ce qui concerne, la proportionnalité de la sanction de révocation, il convient d'observer, au-delà de tous les éléments déjà développés dans la décision en cause, que les conséquences disciplinaires doivent être à la hauteur des atteintes portées à la victime et aux valeurs du Conseil de l'Europe. Le Conseil de discipline et la Secrétaire Générale adjointe ont estimé que des sanctions purement pécuniaires ne pouvaient être envisagées car elles n'auraient été en aucun cas proportionnées à la gravité des faits commis par [le requérant]. Le Conseil de discipline ainsi que la Secrétaire Générale adjointe ont pu apprécier les circonstances précises et particulières de cette affaire et ont conclu que la gravité des faits commandait de prendre la plus lourde sanction disciplinaire.

(...)

Il résulte de l'ensemble des éléments ci-dessus qu'il n'y a eu aucun manquement aux dispositions statutaires, réglementaires, aux principes généraux du droit ou à la pratique, pas plus que de vice de forme ou de procédure, que la décision ne reposait pas sur une erreur de fait ou de droit, qu'il a été tenu compte de tous les éléments pertinents, qu'aucune conclusion erronée n'a été tirée des pièces du dossier, et enfin qu'il n'y a pas eu de détournement de pouvoir. »

17. Le 31 octobre 2019, le requérant a introduit le présent recours.

II. LE DROIT PERTINENT

18. L'article 25, paragraphe 1, du Statut du Personnel concerne la loyauté et intégrité des agents et se lit comme suit :

« Lors de leur entrée en fonction, les agents doivent signer devant le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale la déclaration suivante :

‘Je prends l’engagement solennel d’exercer en toute loyauté, discrétion et conscience, les fonctions qui m’ont été confiées en qualité [d’agent] ou [d’agente] du Conseil de l’Europe, de m’acquitter de ces fonctions et de régler ma conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts du Conseil de l’Europe, sans solliciter ni accepter d’instructions en rapport avec l’exercice de mes fonctions d’aucun gouvernement, ni d’aucune autorité, organisation ou personne extérieure au Conseil, et de m’abstenir de tout acte incompatible avec mon statut [d’agent] ou [d’agente] du Conseil ou de nature à porter un préjudice, moral ou matériel, au Conseil.’ »

19. L’article 45 du même texte, intitulé « Mesures disciplinaires », dispose :

« 1. Tout manquement aux obligations auxquelles les agents sont tenus, au titre du Statut du Personnel et des règlements, commis volontairement ou par négligence, peut donner lieu à l’ouverture d’une procédure disciplinaire et éventuellement à une sanction disciplinaire.

2. Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- a. l’avertissement par écrit ;
- b. le blâme ;
- c. la suspension temporaire de l’avancement d’échelon ;
- d. l’abaissement d’échelon ;
- e. la rétrogradation ;
- f. la révocation.

3. Une faute ne peut donner lieu qu’à une seule sanction disciplinaire. »

20. L’article 55 relatif au Conseil de discipline dispose, *inter alia* :

« 1. Il est institué un Conseil de discipline composé d’un Président ou d’une Présidente et de quatre membres. Le secrétariat est assuré par le Président ou la Présidente.

(...)

3. Dans les cinq jours qui suivent la communication du rapport constituant la décision d’ouverture de la procédure disciplinaire, le Président ou la Présidente du Conseil de discipline, en présence de la personne intéressée, procèdent au tirage au sort des quatre membres du Conseil de discipline, sur les listes mentionnées ci-dessus, à raison de deux par liste.

(...)

5. Le Président ou la Présidente communiquent à chacun des membres la composition du Conseil de discipline.

6. Dans les cinq jours qui suivent la constitution du Conseil de discipline, l’agent ou l’agente mis en cause peuvent récuser une fois tout membre à l’exception du Président ou de la Présidente.

7. Dans le même délai, les membres du Conseil de discipline peuvent faire valoir des causes légitimes d’excuse.

8. Le Président ou la Présidente procèdent, s’il y a lieu, à un nouveau tirage au sort pour compléter le Conseil de discipline.

9. Le Président ou la Présidente et les membres du Conseil de discipline exercent leur mandat en pleine indépendance ; leurs travaux sont secrets. »

21. L'article 56 décrit la procédure disciplinaire et est libellé ainsi :

« 1. La procédure disciplinaire est engagée par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, la personne intéressée ayant été préalablement entendue.

2. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe X au présent Statut. »

22. L'Annexe X au Statut du Personnel concerne le Règlement sur la procédure disciplinaire. Ses dispositions pertinentes se lisent comme suit :

Article 1

« Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 56 du Statut du Personnel, a pour objet de régler la procédure disciplinaire. »

Article 2

« 1. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale ne peuvent prononcer un avertissement par écrit ou un blâme qu'après avoir entendu la personne intéressée.

2. Si la faute alléguée peut entraîner l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'Article 54, paragraphe 2.c, d, e et f du Statut du Personnel, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale saisissent le Conseil de discipline par un rapport indiquant clairement les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis.

3. Ce rapport est transmis au Président ou à la Présidente du Conseil de discipline qui le porte à la connaissance des membres de ce Conseil et de l'agent ou de l'agente. »

Article 3

« Dès la communication de ce rapport, l'agent mis en cause a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier administratif individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure. »

Article 4

« Lors de la première réunion du Conseil de discipline, le Président ou la Présidente charge l'un de ses membres de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire. »

Article 5

« 1. L'agent ou l'agente mis en cause dispose, pour préparer sa défense, d'un délai de quinze jours au moins à compter de la date de la communication du rapport ouvrant la procédure disciplinaire.

2. Devant le Conseil de discipline, l'agent ou l'agente peut présenter des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix. »

Article 8

« 1. Au vu des pièces produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites ou verbales de la personne intéressée et des témoins, ainsi que des résultats de l'enquête

à laquelle il a pu être procédé, le Conseil de discipline émet, à la majorité, un avis motivé sur la sanction que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés et transmet cet avis au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale et à la personne intéressée dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi. Le délai est porté à trois mois lorsque le Conseil de discipline a fait procéder à une enquête.

2. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prennent leur décision dans le délai d'un mois au plus tard, la personne intéressée ayant été entendue par lui ou par elle. »

Article 10

« (...)

3. L'avis motivé prévu à l'Article 8 ci-dessus est signé par tous les membres du Conseil de discipline. »

23. La Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2005 dispose, en particulier :

« 1. Le Conseil de l'Europe attend de ses agents qu'ils respectent dans leur vie professionnelle un ensemble de valeurs et de règles de conduite énoncées dans la réglementation interne de l'Organisation.

Ces valeurs sont l'indépendance, l'intégrité, le respect et la responsabilité.

(...)

II. Relations interpersonnelles et environnement de travail

(...)

4. Dignité, respect mutuel et courtoisie

Le respect de l'autre, la courtoisie et la politesse s'imposeront dans les relations interpersonnelles, et aucun comportement portant atteinte à la dignité ou à l'une des valeurs ci-dessus ne sera toléré. L'environnement de travail doit permettre des échanges francs, constructifs et dépourvus d'ambiguïté, mais aussi, le cas échéant, des critiques professionnelles dûment justifiées, parce qu'elles sont essentielles pour le développement professionnel.

(...)

6. Discrétion et respect de la vie privée

Le respect de la vie privée d'autrui est primordial, et il convient d'en tenir compte, dans toute la mesure du possible, dans la gestion du temps de travail ainsi qu'en matière de discrétion à l'égard des données à caractère personnel. Toutes les informations personnelles dont dispose l'Organisation doivent être traitées conformément aux règles relatives à la protection des données.

7. Utilisation des biens et ressources de l'Organisation

Les agents doivent veiller à ce que les biens et ressources de l'Organisation soient employés de façon utile, efficace, économique et responsable.

L'utilisation à des fins personnelles des biens de l'Organisation est tolérée dans la mesure où elle reste exceptionnelle, limitée, ne porte atteinte ni au fonctionnement ni à la réputation de l'Organisation et ne représente qu'un coût marginal pour le Conseil de l'Europe.

Par ailleurs, l'image et le nom de l'Organisation ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles autres que celles généralement admises (mention du nom de l'employeur par exemple). »

EN DROIT

24. Le requérant demande l'annulation de la décision de révocation au motif que la procédure menée devant le Conseil de discipline n'aurait pas été régulière, que sa motivation serait insuffisante et que la sanction serait disproportionnée par rapport aux faits pouvant être retenus contre lui.

Il demande sa réintégration avec effet rétroactif sur le poste qu'il occupait, au grade C3 échelon 6, et le versement des salaires correspondants. En outre, il sollicite l'octroi d'une somme de 10 000 euros en réparation de son prétendu préjudice moral, ainsi que 4 800 euros au titre du remboursement des frais occasionnés par le présent recours.

25. De son côté, la Secrétaire Générale demande que le recours soit rejeté car il serait non fondé.

I. LES ARGUMENTS DES PARTIES

A. Le requérant

26. Le requérant allègue tout d'abord que le Conseil de discipline qui a rendu l'avis dans le cas d'espèce, était composé de manière irrégulière. Il maintient à cet égard que lors de l'audience du 27 juin 2019, le Conseil de discipline a siégé en l'absence d'un de ses membres, qui a été absent pour raisons professionnelles et qui n'a pu ainsi que consulter les notes de l'audience prises par le secrétaire adjoint du Conseil de discipline. Toutefois, il a participé à la décision unanime de recommander la révocation du requérant, et a signé l'avis rendu par le Conseil de discipline.

27. Selon le requérant, qui invoque l'applicabilité à cette procédure disciplinaire de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme garantissant le droit à un procès équitable, le Conseil de discipline aurait dû, en l'absence de l'un de ses membres, appeler un suppléant comme il l'a fait lors de la récusation de la part du requérant d'un autre membre le 9 mai 2019 ; à défaut, le Président du Conseil de discipline aurait pu, selon l'article 55, paragraphe 8, du Statut du Personnel, tirer au sort un nouveau membre. En se fondant sur les notes prises par le secrétaire adjoint du Conseil de discipline, il ne saurait être considéré que le membre absent de cet organe consultatif ait bénéficié de l'ensemble des éléments du dossier pour fonder sa conviction personnelle.

28. Le requérant argue qu'il a été entendu par un Conseil de discipline incomplet, de manière expéditive, et n'a pu donc exposer de manière complète sa défense. Pourtant, la gravité de la sanction recommandée et infligée par la suite recommandait une attention toute particulière pour le respect de ses droits procéduraux. Par conséquent, le droit du

requérant à être entendu par un organe disciplinaire régulièrement composé aurait été violé et, selon lui, cette violation emporterait la nullité de la procédure devant le Conseil de discipline ; ce constat aurait comme conséquence la nullité de la décision *ad personam* de la Secrétaire Générale adjointe vu que cette décision de révocation est un acte postérieur à l'avis du Conseil de discipline.

29. Le requérant allègue ensuite que la décision de révocation aurait eu un caractère inapproprié et insuffisamment motivé. Il maintient à cet égard que toute autorité administrative sanctionnant disciplinairement un fonctionnaire doit motiver sa décision, ce qui a été confirmé par la jurisprudence internationale (voir TACE, *Kling c/ Secrétaire Général*, recours N° 316/2003, sentence du 7 mai 2004, paragraphe 46, et *Brechenmacher c/ Secrétaire Général*, recours N° 591/2018, sentence du 2 avril 2019, paragraphe 87).

30. Le requérant considère que l'obligation de motivation à la charge du Secrétaire Général est renforcée lorsque celui-ci décide d'imposer à l'agent mis en cause la sanction disciplinaire la plus grave. Toutefois, la Secrétaire Générale adjointe s'est contentée dans le cas d'espèce d'entériner l'avis du Conseil de discipline sans motiver de manière circonstanciée sa décision. Le requérant observe que la Secrétaire Générale adjointe a relevé que le requérant aurait compromis l'image de l'Organisation en envoyant une lettre anonyme sur un papier à en-tête de la Cour à un tiers extérieur au Conseil et en impliquant les forces de l'ordre françaises vu que son collègue avait déposé plainte auprès des services de police pour les dégradations matérielles de son véhicule.

31. Or, la lettre étant anonyme et non signée, ne saurait avoir engagé l'image de la Cour ou de l'Organisation à l'égard du tiers, qui est, au demeurant, le conjoint d'un membre de l'Organisation. Selon le requérant, l'étendue de la publicité d'un comportement est un facteur significatif permettant d'évaluer l'atteinte à la réputation et à l'image de l'Organisation. En tout état de cause, toujours selon le requérant, la Secrétaire Générale n'apporterait aucun élément susceptible de caractériser le préjudice réel et effectif qui aurait affecté l'image et la réputation de l'Organisation.

32. Le requérant conteste également la gravité des répercussions sur la victime et sa famille qui, selon lui, ne sont pas suffisamment concrétisées. Il rejette l'argument avancé par le Conseil de discipline selon lequel il aurait eu des difficultés récurrentes dans ses relations avec ses collègues et ses supérieurs. Le requérant se réfère à cet égard aux appréciations annuelles positives depuis son intégration au Conseil de l'Europe.

33. Le requérant maintient ensuite qu'il avait exprimé à deux reprises, au Secrétaire Général et par écrit, son intention de s'excuser, en précisant qu'il ne savait pas comment s'y prendre puisque toute communication étant rompue entre les deux agents.

34. Le requérant allègue le caractère manifestement disproportionné de la sanction qui lui a été infligée (voir TAOIT, *P c. UNESCO*, 6 juillet 2016, Jugement n° 3640 ; TACE sentence *Brechenmacher* précitée, paragraphe 91). En effet, selon les règles dégagées par la jurisprudence internationale, la gravité des faits est appréciée en fonction de leur nature, du nombre de personnes concernées, de l'étendue dans le temps des faits

incriminés, de leur caractère répété, et des conséquences sur la victime. Ces critères doivent être pris en considération au moment du choix de la sanction à infliger, notamment lorsqu'est envisagée la sanction disciplinaire la plus grave.

35. Dans le cas d'espèce, il s'agit bien de deux faits isolés, espacés de plusieurs mois et qui n'ont pas donné lieu à récidive, se produisant à l'égard d'une seule personne (voir, *a contrario*, TACE, recours Bauer c/ Gouverneur de la Banque de développement du Conseil de l'Europe, recours N° 582/2017, sentence du 20 juin 2019, paragraphe 43, et, à comparer, Brillat (II) et Priore c/ Secrétaire Général, recours N° 583/2017, sentence du 14 mai 2018, paragraphe 43). Selon le requérant, il existerait une disproportion manifeste entre la gravité de la faute commise et la sévérité de la sanction lui ayant été infligée ainsi qu'un caractère discriminatoire dans l'attribution des sanctions par l'autorité disciplinaire au sein du Conseil de l'Europe. Il argue que la Secrétaire Générale adjointe n'apporte aucun élément susceptible d'étayer en quoi les actes qui lui sont reprochés auraient nui à la réputation de l'Organisation au point qu'ils justifient une sanction aussi grave que la révocation.

36. Par ailleurs, la sanction infligée au requérant est disproportionnée aussi au regard de la personnalité de l'auteur. En effet, après 15 ans de service au sein du Conseil de l'Europe, il ne dispose d'aucun dossier disciplinaire. Son comportement au cours de sa carrière est à prendre en considération, tout comme l'ensemble de ses évaluations positives et élogieuses ainsi que les témoignages de ses supérieurs et collègues. En outre, les conséquences découlant directement de cette sanction sont extrêmement importantes tant pour le requérant que pour sa famille. En effet, le requérant se voit perdre son emploi à l'âge de 43 ans et, sans diplôme, devant quitter l'Organisation au sein de laquelle il évoluait depuis 15 ans.

37. Le requérant allègue aussi que l'application de la sanction disciplinaire la plus lourde imposait à la partie défenderesse l'obligation d'indiquer les raisons pour lesquelles les faits allégués justifiaient uniquement d'infliger la sanction de révocation et non pas une des autres sanctions prévues par l'article 54, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Il note que le Tribunal a précisé que l'obligation de motivations s'appliquait davantage au regard de l'ancienneté de l'agent au sein de l'Organisation (voir TACE, sentence Brechenmacher précitée, paragraphe 92). Or, dans le cas d'espèce, la Secrétaire Générale adjointe a repris, pour justifier le choix de la sanction la plus lourde, l'avis du Conseil de discipline, qui lui-même s'était abstenu d'apporter toute explication, se bornant à mentionner que les autres sanctions n'ayant qu'un impact financier, elles n'étaient pas proportionnées à la gravité de la faute commise.

38. Le requérant arrive à la conclusion que, dans ces circonstances et au regard de la jurisprudence du Tribunal en matière disciplinaire, la sanction de sa révocation du 22 juillet 2019 porterait manifestement atteinte au principe de proportionnalité. De ce fait, celle-ci serait entachée d'illégalité et devrait donc être annulée.

B. La Secrétaire Générale

39. Quant au déroulement de la procédure disciplinaire, la Secrétaire Générale relève d'emblée que l'audition de l'intéressé par le Conseil de discipline n'est pas obligatoire, aucune disposition réglementaire n'exige que l'intéressé présente sa défense de manière orale et dans le cadre d'une audition, cette défense pouvant ainsi prendre la forme d'observations écrites. Par ailleurs, le Tribunal administratif a déjà confirmé que l'absence d'un membre du Conseil de discipline lors d'une audition devant cet organe ne rend pas la procédure menée irrégulière (voir TACE, Ernould I et II c/ Gouverneur du Fonds de Développement Social du Conseil de l'Europe, recours N° 189/1994 et N° 195/1994).

40. Il ressort du paragraphe 39 de l'avis du Conseil de discipline que des notes ont été prises par le secrétaire adjoint du Conseil de discipline durant toute l'audition, que ces notes ont été vérifiées et complétées par les membres du Conseil de discipline présents à l'audience, et qu'elles ont été transmises au membre absent afin qu'il puisse en prendre connaissance. Ce dernier disposait ainsi de l'ensemble des éléments relatifs à la procédure disciplinaire en cause, parmi lesquels les éléments de défense développés par le requérant lors de son audition et donc a pu forger son opinion en se fondant sur le contenu de l'audition et également sur tous les autres éléments du dossier.

41. La Secrétaire Générale ajoute que le requérant n'est nullement fondé à prétendre qu'il aurait été entendu de manière expéditive et qu'il aurait été empêché d'exercer ses droits de la défense de façon effective. Par conséquent, les droits procéduraux du requérant n'auraient en aucun cas été violés.

42. La Secrétaire Générale rappelle que, selon la jurisprudence constante du Tribunal Administratif en matière disciplinaire, il lui appartient d'apprécier la sanction à infliger. Le Tribunal ne peut donc pas substituer son appréciation à celle de l'autorité compétente, qui dispose ainsi d'un pouvoir discrétionnaire et n'est pas liée par les avis du Conseil de discipline (voir par ex. TACE, Lelegard c/ Gouverneur du Fonds de Développement Social, 29 septembre 1995, recours N° 190, 196 et 197/1994 et N° 201/1995, considérants 132, 160 et 175-176). Bien entendu, le pouvoir discrétionnaire ainsi reconnu en matière disciplinaire doit s'exercer dans la légalité, et c'est sous cet angle qu'une décision de sanction est soumise au contrôle du Tribunal administratif.

43. Il ressort de la décision de révocation du 22 juillet 2019 que la Secrétaire Générale adjointe, après s'être assurée de la régularité de la procédure devant le Conseil de discipline, a fondé sa décision sur les considérations développées par le Conseil de discipline, les prenant à son compte, sur les manquements graves reprochés au requérant et sur la sanction la plus appropriée qu'il convient de lui infliger. La Secrétaire Générale adjointe a évoqué également l'incompatibilité du comportement du requérant avec l'engagement solennel pris par tous les agents envers l'Organisation en vertu de l'article 25, paragraphe 1, du Statut du Personnel, ainsi qu'avec les dispositions de la Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2005. Dans ce contexte, la Secrétaire Générale rappelle la jurisprudence administrative internationale concernant l'obligation

des fonctionnaires internationaux de ne pas porter atteinte à la réputation de leur Organisation (voir par ex. TAOIT, Martínez García c. l'Agence internationale de l'énergie atomique, 9 juillet 1998, Jugement n° 1764, considérant 9).

44. En rappelant les considérations faites dans la décision de rejet de la réclamation administrative (voir paragraphe 16 ci-dessus), la Secrétaire Générale conclut que l'allégation du requérant selon laquelle la motivation de la décision de révocation serait insuffisante ou inappropriée ne serait pas fondée.

45. Quant à la proportionnalité de la sanction disciplinaire infligée, la Secrétaire Générale note d'emblée qu'elle doit être examinée à la lumière des conditions particulières qui entourent la présente affaire. En l'espèce, les faits litigieux imputés au requérant revêtent une gravité incontestable. La Secrétaire Générale souligne également le caractère intentionnel des actes répréhensibles mis en cause. De ce fait, le Conseil de discipline et la Secrétaire Générale adjointe ont estimé que des sanctions purement pécuniaires ne pouvaient être envisagées car elles n'auraient été en aucun cas proportionnées à la gravité des faits commis par le requérant. Ils ont dûment examiné les circonstances précises et particulières de cette affaire et ont conclu que la gravité des faits commandait de prendre la sanction disciplinaire la plus lourde.

46. La Secrétaire Générale constate également que les évaluations professionnelles positives reçues par le requérant au cours de sa carrière ne peuvent constituer une circonstance atténuante, l'appréciation de ses performances dans l'exercice de ses fonctions n'étant pas pertinente au vu des faits qui lui sont reprochés. Selon elle, les agissements du requérant seraient contraires aux valeurs fondamentales que prône l'Organisation et ses comportements malveillants nuisent considérablement à son identité même.

47. Par conséquent, la décision *ad personam* n° 7504 du 22 juillet 2019 par laquelle la Secrétaire Générale adjointe a infligé la sanction disciplinaire de la révocation au requérant ne serait entachée d'aucune illégalité.

48. A la lumière de ces constatations, la Secrétaire Générale considère que le présent recours n'est pas fondé.

II. L'APPRECIATION DU TRIBUNAL

49. Le requérant soulève devant le Tribunal trois moyens : irrégularité de la procédure devant le Conseil de discipline, absence d'une motivation suffisante de la décision de révocation et caractère disproportionné de la sanction infligée.

A. Sur l'irrégularité de la procédure devant le Conseil de discipline

50. Le requérant allègue tout d'abord que le Conseil de discipline était composé de manière irrégulière. Il maintient à cet égard que lors de l'audience du 27 juin 2019, le Conseil de discipline a siégé en l'absence d'un de ses membres, qui a été absent pour

des raisons professionnelles. Ainsi, ce dernier n'a pu que consulter les notes de l'audience prises par le secrétaire adjoint du Conseil de discipline. Toutefois, il a participé à la décision unanime de recommander la révocation du requérant, et a signé l'avis rendu par le Conseil de discipline.

51. Le Tribunal note que la manière dont le Conseil de discipline est constitué, ressort clairement de l'article 55 du Statut du Personnel (voir paragraphe 20 ci-dessus), ce qui, d'ailleurs, n'est pas contesté par le requérant. Le Tribunal note ensuite que selon l'article 8, paragraphe 1, de l'Annexe X au Statut du Personnel, le Conseil de discipline émet un avis motivé sur la base « des pièces produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites ou verbales de la personne intéressée et des témoins, ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé ». En effet, l'article 5, paragraphe 2, de l'Annexe X prévoit que la personne intéressée peut présenter ses observations soit de manière écrite ou bien s'exprimer devant le Conseil de discipline oralement, la procédure disciplinaire pouvant ainsi se dérouler entièrement par écrit (voir paragraphe 22 ci-dessus). Par ailleurs, le Tribunal estime que le paragraphe 8 de l'article 55, du Statut du Personnel ne s'applique pas vu qu'il s'agissait d'une absence momentanée du membre du Conseil de discipline (voir TACE, Ernould I et II c/ Gouverneur du Fonds de Développement Social du Conseil de l'Europe, recours N° 189/1994 et n° 195/1994).

52. A la lumière de ces circonstances, le Tribunal considère, à l'instar de la Secrétaire Générale, que le fait qu'un membre du Conseil de discipline ait participé à l'adoption de l'avis de celui-ci, malgré son absence à l'audience devant cette autorité disciplinaire, ne rend pas la procédure disciplinaire irrégulière.

53. Il s'ensuit que le premier moyen du requérant n'est pas fondé et doit être rejeté.

B. Sur le caractère insuffisant de la motivation

54. Le requérant allègue ensuite que la décision de révocation aurait été de caractère inapproprié et insuffisamment motivée. Selon lui, l'obligation de motivation à la charge de la Secrétaire Générale est renforcée lorsque sa décision impose à l'agent mis en cause la sanction administrative la plus grave. Or, dans le cas d'espèce, la Secrétaire Générale adjointe s'est contentée d'entériner l'avis du Conseil de discipline sans motiver de manière circonstanciée sa décision.

55. Le Tribunal a affirmé qu'une autorité administrative qui décide de sanctionner disciplinairement un fonctionnaire doit motiver sa décision (voir, par ex., TACE, sentence Brechenmacher c/ Secrétaire Général précitée, paragraphe 94). Par ailleurs, il est de jurisprudence internationale constante que, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est absolument pas tenu de donner d'autres raisons dans sa décision que celles invoquées par l'organe lui-même (voir TAOIT, M. C. P. J c. l'Organisation mondiale de la santé, 3 juillet 2019, Jugement n° 4147, considérant 10).

56. Dans le cas d'espèce, le Tribunal note que la Secrétaire Générale adjointe a eu l'opportunité de s'accoutumer avec le dossier du requérant dès l'obtention des conclusions de l'enquête interne. En effet, c'était sur la base du contenu de ce dossier qu'elle a estimé que les faits établis par l'enquête interne et reconnus par le requérant étaient susceptibles d'entraîner une des sanctions prévues à l'article 54, paragraphe 2, c), d), e) et f) du Statut du Personnel et que, par conséquent, elle a saisi le Conseil de discipline (voir paragraphes 8 et 9 ci-dessus).

57. Le Tribunal admet que dans sa décision *ad personam* du 22 juillet 2019, la Secrétaire Générale adjointe s'est référée, dans une large mesure, aux faits constatés par le Conseil de discipline et à ses considérations, partageant l'avis de ce dernier selon lequel le requérant, compte tenu de son ancienneté, ne pouvait ignorer les règles applicables formulées dans la Charte d'éthique professionnelle, dont la teneur ne saurait échapper à un agent normalement diligent. La Secrétaire Générale adjointe a fait apparaître qu'elle était convaincue que le requérant avait montré un mépris flagrant pour ses obligations en commentant les actes qui lui étaient reprochés et s'est ainsi rendu coupable des fautes graves qui appellent la plus lourde des sanctions disciplinaires (voir paragraphe 13 ci-dessus).

58. A la lumière de ces circonstances et vu la jurisprudence internationale (voir paragraphe 55 ci-dessus) en la matière, le Tribunal estime que la décision *ad personam* imposant une sanction de révocation au requérant était suffisamment motivée.

59. Il s'ensuit que le deuxième moyen du requérant est non-fondé et doit être rejeté.

C. Sur le caractère disproportionné de la sanction

60. Le requérant met en cause le caractère manifestement disproportionné de la sanction qui lui a été infligée. Selon lui, il existerait une disproportion manifeste entre la gravité de la faute commise et la sévérité de cette sanction. Il allègue également le caractère discriminatoire dans l'attribution des sanctions par l'autorité disciplinaire au sein du Conseil de l'Europe et au regard de la personnalité de son auteur, vu que les conséquences découlant directement de cette sanction sont extrêmement importantes tant pour lui que pour sa famille.

61. Pour ce qui est de la sévérité de la sanction imposée, le Tribunal rappelle que, conformément à la jurisprudence internationale bien établie, l'autorité investie du pouvoir de décision dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier la sévérité de la sanction disciplinaire susceptible d'être infligée à un agent dont la faute est établie. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire doit s'exercer dans le respect des règles de droit et notamment du principe de proportionnalité (voir TAOIT, A.F.A. c. l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, 10 février 2020, Jugement n° 3953, considérant 14, avec les autres références ; TACE, sentence Brechenmacher c/ Secrétaire Générale précitée, paragraphe 91).

62. Le Tribunal rappelle également que lorsqu'une mesure disciplinaire prise contre un fonctionnaire apparaît hors de proportion par rapport aux conditions objectives et subjectives dans lesquelles les faits reprochés ont été commis, la décision attaquée doit être annulée pour erreur de droit. L'étude des conditions d'application de ce principe doit être particulièrement attentive lorsque la sanction prononcée consiste en un licenciement (voir TAOIT, M.S.C. c. l'Union internationale des télécommunications, 29 janvier 1991, Jugement n° 1070, considérant 9).

63. Le Tribunal s'est livré à cette étude. Il admet que le comportement du requérant n'a pas été celui que l'on pourrait attendre d'un fonctionnaire international. Les agissements du requérant – la rayure de la voiture de son collègue et l'envoi de la lettre anonyme sur le papier à en-tête de la Cour à l'épouse de ce dernier – ont été bien peu mesurés et accomplis à chaud, liés à la tension vis-à-vis de son ancien collègue avec lequel il n'a plus travaillé depuis un certain temps. En effet, pour le Tribunal, de tels actes sont manifestement inacceptables.

64. En revanche, le Tribunal ne peut pas ignorer que le requérant a exprimé ses regrets, manifesté la volonté de présenter ses excuses sans qu'il soit aidé dans la mise en œuvre de cette volonté, et proposé de couvrir les frais occasionnés par la réparation de la rayure de la voiture de son collègue. Surtout, il a également expliqué sa situation personnelle à l'époque des faits qui précédaient son agissement ayant le caractère plutôt d'un coup de sang. D'ailleurs, ces éléments circonstanciels ont été révélés pendant l'enquête interne, ainsi que devant le Conseil de discipline (voir paragraphes 8 et 11 ci-dessus) qui toutefois ne s'est pas exprimé sur ces éléments.

65. Dans ce contexte, le Tribunal considère qu'il ne ressort pas clairement de la décision attaquée ni de l'avis du Conseil de discipline, qu'avant de déterminer la sanction appropriée à appliquer, le Conseil de discipline et la Secrétaire Générale adjointe ont examiné pourquoi la sanction de révocation était la seule mesure disciplinaire, et la plus appropriée, à adopter. En effet, la sanction de révocation a été proposée et adoptée sans prendre en compte, selon une vue d'ensemble et de façon proportionnée, d'une part, les circonstances aggravantes, en l'espèce l'atteinte au symbole officiel de la Cour, à l'image de l'Organisation et à la vie privée et familiale de la victime du requérant et, d'autre part, les circonstances atténuantes, à savoir l'histoire professionnelle du requérant, y compris ses appréciations annuelles positives quant aux relations avec ses collègues, les commentaires positifs de certains de ses collègues (voir paragraphe 4 ci-dessus) ou encore l'absence d'autres manquements avérés.

66. Dans son avis, suivi par la Secrétaire Générale adjointe, le Conseil de discipline a exclu les sanctions moins lourdes, prévues à l'article 54, paragraphe c) ou d), du Statut du Personnel, à savoir la suspension temporaire de l'avancement d'échelon ou l'abaissement d'échelon, par une simple constatation que celles-ci sont de nature purement pécuniaire et, par conséquent, non-proportionnées eu égard de la gravité des actes commis et reconnus par le requérant (voir paragraphe 12 ci-dessus). De l'avis du Tribunal, de telles sanctions ne peuvent pas être considérées comme de simples sanctions pécuniaires, le facteur pécuniaire constituant seulement l'un des aspects de

ces sanctions. En réalité, les sanctions mentionnées par le Conseil de discipline, de même que la rétrogradation prévue par l'article 54, paragraphe e), du Statut du Personnel ont également un aspect administratif personnel car elles affectent directement la carrière professionnelle de l'agent sanctionné.

67. A la lumière de toutes ces considérations, le Tribunal n'est pas convaincu qu'une sanction disciplinaire moins sévère que celle recommandée par le Conseil de discipline et puis imposée par la Secrétaire Générale adjointe, n'aurait pas pu répondre à l'étendue de la faute commise et reconnue par le requérant. Il s'ensuit que la sanction décidée était manifestement disproportionnée.

68. En conclusion, le Tribunal considère que le troisième moyen du requérant est fondé et que la décision en question doit être annulée.

D. Dommage

69. Le requérant demande le versement des salaires correspondant à la période à partir de la décision de révocation litigieuse jusqu'au prononcé de la sentence du Tribunal. Il sollicite également l'octroi d'une somme de 10 000 euros en réparation de son préjudice moral, ainsi que 4 800 euros au titre du remboursement des frais occasionnés par ce recours.

70. La Secrétaire Générale maintient que les demandes du requérant ne sauraient être accueillies dans la mesure où la présente affaire, ainsi que tous les frais et répercussions que celle-ci a pu générer pour le requérant, découlent directement des actes répréhensibles du requérant lui-même. Le requérant a créé la situation qui a constitué le cadre du présent recours et aucune indemnisation ne saurait donc lui être octroyée (voir TACE, Anne Kling c/ Secrétaire Général, recours N° 316/2003, sentence du 7 mai 2004, considérant 50).

71. Quant au versement des salaires, si le Tribunal devait envisager d'octroyer au requérant une somme en réparation du prétendu préjudice matériel subi, la Secrétaire Générale estime qu'il conviendrait de déduire de la somme éventuellement due, les salaires que le requérant a perçus dans le cadre de l'activité professionnelle qu'il exerce depuis le 2 septembre 2019.

72. Le Tribunal constate qu'en la matière, il a une compétence de pleine juridiction (article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel). Après avoir pris connaissance des arguments des parties, il rappelle que, en raison de sa sentence, le requérant doit être rétabli dans ses droits, y compris ceux de caractère pécuniaire qui ne peuvent pas être chiffrés à ce stade mais doivent être calculés pendant la phase d'exécution de la sentence et éventuellement contestés par la voie appropriée si le requérant n'est pas d'accord avec ledit calcul. Au demeurant, la question évoquée par la Secrétaire Générale visant les gains éventuels du requérant pendant la période postérieure à sa révocation ne relève pas de l'examen de ce recours mais de l'exécution de la sentence du Tribunal (voir à ce titre le recours N° 387/2007 – Carlos Bendito (V) c/ Gouverneur

de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe). Pour sa part, le Tribunal considère, dans les circonstances de l'espèce, que le requérant a subi un préjudice moral et lui alloue à ce titre la somme de 3 000 euros, et qu'il a droit au montant de 4 800 euros au titre du remboursement des frais engagés pour la présente procédure.

III. CONCLUSION

73. Le recours est fondé et la décision *ad personam* du 22 juillet 2019 doit être annulée.

74. Le requérant a droit à être rétabli dans ses droits y compris ceux de caractère pécuniaire. Il a également droit à une somme de 3 000 euros pour préjudice moral, ainsi qu'à une somme de 4 800 euros au titre du remboursement des frais engagés pour la présente procédure.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours fondé et annule la décision contestée ;

Dit que la Secrétaire Générale doit rembourser les salaires auxquels le requérant a droit ;

Dit que la Secrétaire Générale doit verser au requérant la somme de 3 000 euros pour préjudice moral, ainsi que la somme de 4 800 euros au titre du remboursement des frais engagés pour la présente procédure.

Adoptée par le Tribunal réuni en téléconférence, le 16 mars 2020, en application de l'article 42 du Règlement intérieur du Tribunal, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, dudit Règlement, le 6 avril 2020, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

La Présidente du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

N. VAJIĆ