

T. (n° 2)

c.

Interpol

140^e session

Jugement n° 5017

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M^{me} V. T. le 26 octobre 2021 et régularisée le 6 décembre 2021, le mémoire en réponse d'Interpol du 4 mai 2022, la réplique de la requérante du 23 septembre 2022 et la duplique d'Interpol du 16 janvier 2023;

Vu les pièces et informations complémentaires produites par Interpol le 17 février 2025 dans le cadre de suppléments d'instruction ordonnés par le Président du Tribunal;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante considère avoir été privée de ses fonctions par suite d'une restructuration et demande réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi en raison de ce qu'elle estime être une résiliation de facto de son engagement.

Le 1^{er} mars 2007, la requérante est entrée au service de l'Organisation au Siège à Lyon (France) en tant que sous-directrice en charge de la Sous-direction de la gestion des ressources humaines, au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de trois ans. En février

2008, son engagement fut confirmé et, en juillet 2009, il fut transformé en engagement de durée indéterminée.

Fin 2015, dans le cadre d'un processus de restructuration et de redéploiement du personnel, il fut décidé d'élever les ressources humaines au rang de direction à part entière. Dès janvier 2016, des échanges internes – dont la requérante était en copie – eurent lieu au sujet de la création du poste de directeur de la nouvelle direction. Une étude fut menée dans le courant de l'année 2016 par un groupe d'experts, qui confirma la nécessité de créer une direction avec une vision et une gestion plus stratégiques qu'opérationnelles de la fonction de ressources humaines. Le Conseil de gestion stratégique formula des recommandations au Secrétaire général allant dans le même sens.

Le poste de directeur de la Direction des ressources humaines fut finalement mis au concours au début de l'année 2017, mais la requérante ne présenta pas sa candidature, estimant que ce poste «mettait une distance bienvenue entre elle et le directeur exécutif [de la gestion des ressources, M. G.-K., sous l'autorité duquel elle travaillait,] qui ne l'estimait guère et ne se privait pas de le montrer». En mai 2017, dans le cadre de l'exercice d'évaluation de ses performances, elle fut informée que ses fonctions allaient être redéfinies et modifiées pour s'articuler avec celles du futur directeur. Un organigramme faisant apparaître la nouvelle structure interne fut publié le 4 juillet 2017 et le poste de sous-directrice de la requérante y figurait.

La personne finalement sélectionnée pour occuper le poste de directrice, M^{me} C., prit ses fonctions le 14 août 2017 et fut chargée de concevoir une nouvelle organisation de la direction ainsi créée. Elle échangea avec les différents chefs de service, à l'exception de la requérante, qui était en arrêt de maladie pendant cette période.

Le 7 septembre 2017, la requérante reprit ses fonctions sur la base d'un mi-temps thérapeutique. Dès son retour, elle s'entretint avec M^{me} C., qui lui confia trois dossiers. Un nouvel entretien eut lieu le 20 septembre 2017, durant lequel les fonctions de l'intéressée furent discutées. Le 22 septembre 2017, M^{me} C. lui adressa un courriel en lui indiquant que l'un des dossiers qui lui avaient été confiés, relatif au changement de prestataire en matière de protection sociale

complémentaire, était devenu prioritaire et qu'elle devait ainsi prendre les mesures nécessaires pour le traiter rapidement. Le 28 septembre 2017, la requérante envoya à M^{me} C. un compte rendu dans lequel elle indiquait les tâches effectuées jusque-là, ainsi qu'une chronologie des étapes à suivre dans le dossier en question.

Du 30 septembre au 30 octobre 2017, la requérante fut placée en congé de maladie, puis, du 31 octobre au 3 novembre 2017, elle prit des congés annuels.

Lorsqu'elle reprit le travail le 6 novembre 2017, une réunion eut lieu avec M^{me} C., au cours de laquelle cette dernière lui rappela la priorité de traiter le dossier relatif au changement de prestataire en matière de protection sociale complémentaire. Le 8 novembre 2017, la requérante envoya une mise à jour sur le traitement de ce dossier, ce à quoi M^{me} C. lui répondit qu'elle souhaitait obtenir une mise à jour sur le programme de travail complet. Le lendemain, la requérante eut un entretien avec le directeur exécutif de la gestion des ressources, M. G.-K., pendant lequel elle affirma que la situation au sein de la nouvelle direction était «alarmante». Le 10 novembre 2017, elle échangea à nouveau avec M^{me} C. au sujet du dossier précité. Elle indiqua ne pas avoir à faire de mise à jour de ce dossier, mais simplement un suivi des actions à entreprendre. M^{me} C. lui répondit qu'elle regrettait cela et lui rappelait encore l'urgence du dossier, tout en lui fixant un nouveau délai de finalisation.

Le 13 novembre 2017 – alors que la requérante était en congé de maladie jusqu'au 14 novembre inclus –, un nouvel organigramme fut publié. Son poste apparaissait dans le Bureau de soutien de M^{me} C. Le 15 novembre 2017, elle fut informée qu'elle n'était plus en charge du dossier relatif au changement de prestataire en matière de protection sociale complémentaire.

Le 16 novembre 2017 – alors qu'elle avait adressé au Secrétaire général, le même jour, deux plaintes pour harcèlement moral contre M. G.-K. et M^{me} C. –, la requérante participa à une réunion avec les deux présumés harceleurs, au cours de laquelle ses fonctions au sein de la nouvelle Direction des ressources humaines, voire en dehors de celle-ci, furent discutées et une séparation à l'amiable lui fut proposée.

Le 21 novembre 2017, son conseil soumit à M. G.-K. ses conditions de cessation de service à l'amiable. Le lendemain, le Secrétaire général reçut la requérante pour discuter de ses plaintes et lui proposer une médiation. Un nouvel entretien eut lieu le 24 novembre 2017, au cours duquel elle fut informée de l'ouverture de deux enquêtes au sujet de ses allégations de harcèlement.

La requérante fut absente pour cause de maladie du 30 novembre au 13 décembre 2017. Entre-temps, le 6 décembre, le Bureau des affaires juridiques avait accusé réception du courriel de son conseil du 21 novembre précédent et lui avait fait savoir que, compte tenu de l'ouverture des enquêtes, toute transaction était sans objet. Il lui était également demandé de s'abstenir de toute communication avec M. G.-K. en tant que présumé harceleur.

Le 12 décembre 2017, la requérante adressa une réclamation au Secrétaire général pour contester ce qu'elle considérait être une résiliation de facto de son engagement résultant du «reclassement de [s]on poste, sa mise au concours et la nomination intervenue à l'issue de cette procédure, ou la suppression de [s]on poste et la création du poste de directeur des ressources humaines ainsi que la nomination intervenue à ce poste, ou le retrait de [s]es fonctions ou de l'essentiel d'entre elles». Elle demandait la réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subi.

Le 14 décembre 2017, le Secrétaire général rencontra la requérante pour discuter de ses allégations de harcèlement et l'informer qu'elle relevait désormais de son autorité directe et ne devait plus rendre de comptes à M. G.-K. ou à M^{me} C. Il fit également droit à la demande de congé annuel qu'elle avait formulée pour la période allant du 18 décembre 2017 au 12 janvier 2018 et lui proposa de réfléchir à deux propositions d'affectation temporaire – celle de chef par intérim du Bureau de la confidentialité ou celle de conseiller technique au sein du Bureau de la gestion de projet – pendant la conduite des enquêtes sur ses deux plaintes pour harcèlement.

Par un courrier du 22 décembre 2017 en réponse à la réclamation du 12 décembre 2017, le Secrétaire général expliqua à la requérante que son poste – qui était bien distinct de celui de M^{me} C. – n'avait été ni

supprimé, ni reclassé, ni vidé de son contenu, mais que ses fonctions avaient été redéfinies en tant que conséquence normale de la création de la nouvelle Direction des ressources humaines. Le Secrétaire général indiquait également que la modification de sa description de poste n'avait pas pu se faire lors de la prise de fonctions de M^{me} C. en raison de ses absences, ce qui avait amené sa hiérarchie à prendre des mesures de gestion du service.

Le 16 janvier 2018, la requérante fut informée de la décision du Secrétaire général de nommer deux enquêteurs pour examiner ses allégations de harcèlement et de l'affecter temporairement et avec effet immédiat au poste de conseiller technique au sein du Bureau de la gestion de projet.

Le 20 février 2018, la requérante introduisit un recours interne contre le rejet de sa réclamation du 12 décembre 2017. Elle affirmait que, par suite de la création du poste de M^{me} C., ses fonctions lui avaient été retirées et son poste avait été vidé de son contenu, ce qu'elle considérait être assimilable à un licenciement. Elle réclamait une réparation intégrale du préjudice prétendument subi.

Le 8 août 2018, elle porta à la connaissance de la Commission mixte de recours deux pièces supplémentaires qui, selon elle, étaient pertinentes pour l'examen de son recours. Il s'agissait, d'une part, de la décision du Secrétaire général du 3 juillet 2018 rejetant ses plaintes pour harcèlement et l'informant de la décision de mettre un terme à son affectation temporaire au sein du Bureau de la gestion de projet et de la placer d'office en congé pour une courte durée afin de reprendre l'examen de l'ajustement de ses fonctions qui s'était interrompu en novembre 2017 et, d'autre part, de la décision du chef exécutif du 31 juillet 2018 portant suppression de son poste.

Pendant l'instruction du recours, la Commission mixte de recours reçut quatre autres recours introduits par la requérante entre le 1^{er} septembre 2018 et le 17 avril 2019 et portant respectivement sur le rejet de ses plaintes pour harcèlement contre M. G.-K. et M^{me} C. et son placement d'office en congé, la décision de suppression de son poste de sous-directrice en charge de la Sous-direction de la gestion des ressources humaines, le rejet de la plainte pour harcèlement institutionnel qu'elle

avait déposée le 31 octobre 2018 et la décision du Secrétaire général du 18 février 2019 portant résiliation de son contrat d'engagement, qui concernait également la liquidation de ses droits à pension.

Ayant constaté la similarité des questions traitées, la Commission mixte de recours décida de joindre les cinq recours. Dans l'avis commun qu'elle rendit le 1^{er} avril 2021, elle recommanda notamment le rejet du recours du 20 février 2018 comme infondé. Elle considérait que l'Organisation pouvait prendre des mesures de réorganisation interne et qu'elle avait respecté ses propres règles internes, ainsi que la jurisprudence du Tribunal en la matière.

Par une lettre du 28 juillet 2021, portant sur les recours traités par la Commission autres que ceux concernant les trois plaintes pour harcèlement, la requérante fut informée de la décision du Secrétaire général de suivre cette recommandation et, partant, de rejeter son recours du 20 février 2018. Telle est la décision attaquée dans la présente affaire.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la partie de la décision attaquée relative à son recours du 20 février 2018, ainsi que la décision du 22 décembre 2017 portant rejet de sa réclamation du 12 décembre précédent, et «la décision initiale de vider de son contenu le poste de sous-directrice [en charge de la Sous-direction de la gestion] des ressources humaines ou de la priver de fonctions». Elle sollicite également la réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, qu'elle évalue à au moins 80 000 euros pour «traitement discriminatoire, malveillant et humiliant, très déstabilisant et ayant considérablement nui à son état de santé alors qu'il était déjà précaire», ainsi que l'allocation d'une indemnité de 29 000 euros au titre de la longueur de la procédure de recours interne, et l'octroi de dépens à hauteur de 8 000 euros.

Interpol, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. À la suite, d'une part, d'un processus de restructuration qui avait mené à la création d'une nouvelle Direction des ressources humaines et d'un nouveau poste de directeur de celle-ci au début de l'année 2017 et, d'autre part, de la prise de fonctions de la nouvelle directrice le 14 août 2017, la requérante, qui occupait le poste de sous-directrice en charge de la Sous-direction de la gestion des ressources humaines avant la mise en place de cette structure, a introduit cinq recours internes entre le 20 février 2018 et le 17 avril 2019. Ces derniers ont conduit à un avis commun de la Commission mixte de recours rendu le 1^{er} avril 2021, à deux décisions du Secrétaire général du 28 juillet 2021 et à huit requêtes déposées devant le Tribunal le 26 octobre 2021.

2. Ces huit requêtes se rapportent respectivement à ce qui suit:

- i) ce que la requérante décrit comme étant la décision de vider son poste de son contenu et de la priver de ses fonctions, intervenue en décembre 2017 (deuxième requête);
- ii) la décision du 3 juillet 2018 visant à la placer d'office en congé (troisième requête);
- iii) la décision de suppression de son poste, notifiée le 31 juillet 2018 (quatrième requête);
- iv) la décision du 2 novembre 2018 portant résiliation de son engagement (cinquième requête);
- v) la décision de liquidation de ses droits à pension à la suite de la résiliation de son engagement (sixième requête);
- vi) la décision de rejet de sa plainte pour harcèlement moral, déposée à l'encontre du directeur exécutif de la gestion des ressources, M. G.-K., rendue le 3 juillet 2018 (septième requête);
- vii) la décision de rejet de sa plainte pour harcèlement moral, déposée à l'encontre de la directrice des ressources humaines, M^{me} C., rendue également le 3 juillet 2018 (huitième requête); et
- viii) la décision de rejet de sa plainte pour harcèlement institutionnel, rendue le 28 décembre 2018 (neuvième requête).

3. Les cinq recours internes de l'intéressée qui ont mené à ces huit requêtes portaient, pour leur part, sur ce qui suit:

- i) Le premier recours, en date du 20 février 2018, était dirigé contre la décision initiale du 22 décembre 2017 portant rejet de la réclamation du 12 décembre précédent, qui visait à contester ce que la requérante considérait être une privation de ses fonctions ayant entraîné la résiliation de facto de son engagement. C'est le rejet de ce recours qui est attaqué dans la présente requête.
- ii) Le deuxième recours, en date du 1^{er} septembre 2018, était dirigé contre la décision du 3 juillet 2018 relative, d'une part, au placement d'office de l'intéressée en congé et, d'autre part, au rejet de ses deux plaintes pour harcèlement moral contre M. G.-K. et M^{me} C. Ce recours fait l'objet des troisième, septième et huitième requêtes.
- iii) Le troisième recours, en date du 27 septembre 2018, était dirigé contre la décision du 31 juillet 2018 portant suppression de l'ancien poste de sous-directrice en charge de la Sous-direction de la gestion des ressources humaines et fait l'objet de la quatrième requête.
- iv) Le quatrième recours, en date du 26 février 2019, était dirigé contre la décision du 28 décembre 2018 concluant au rejet de la plainte pour harcèlement institutionnel, qui est visée par la neuvième requête.
- v) Enfin, le cinquième recours, en date du 17 avril 2019, était dirigé contre la décision de résiliation d'engagement de la requérante et de liquidation de ses droits à pension du 2 novembre 2018, dont la demande de réexamen fut rejetée le 18 février 2019. Le rejet de ce recours fait l'objet des cinquième et sixième requêtes.

4. Par ailleurs, si la Commission mixte de recours a rendu, le 1^{er} avril 2021, un avis commun au sujet de ces cinq recours internes, le contenu de cet avis indique toutefois clairement que les différents recours ont été traités et analysés séparément, avec des conclusions particulières propres à chacun d'entre eux. Quant aux deux décisions du Secrétaire général du 28 juillet 2021 adoptées à la suite de cet avis,

il en ressort que la première visait les recours internes relatifs à la fin de l'engagement de la requérante, tandis que la seconde se limitait aux recours relatifs aux trois plaintes pour harcèlement qu'elle avait déposées.

5. Dans son mémoire en réponse, la défenderesse demande au Tribunal de considérer la possibilité de joindre les huit requêtes aux motifs que les recours internes introduits par la requérante avaient eux-mêmes fait l'objet d'une jonction ordonnée par la Commission mixte de recours, qu'il y aurait en l'espèce une «multiplication artificielle des affaires» opérée par l'intéressée et qu'une telle jonction permettrait d'éviter des dépens et des frais de session pour chaque affaire, qui seraient conséquents pour l'Organisation.

6. Le Tribunal observe d'emblée que, dans chacune de ses huit requêtes, l'intéressée soulève une longue série de prétendues irrégularités affectant la procédure de recours interne, lesquelles sont, pour la plupart, toujours les mêmes, si bien que, de ce point de vue, les écritures sont parfois identiques et répétitives d'une requête à l'autre.

Le Tribunal relève également que les conclusions formulées dans les huit requêtes se recoupent sur plusieurs aspects. Ainsi, dans chacune d'entre elles, la requérante réclame notamment une réparation du tort moral qu'elle estime avoir subi en raison de diverses atteintes (particulièrement à sa dignité et à sa réputation), laquelle varie de 20 000 à 90 000 euros au moins et totalise, pour l'ensemble des requêtes, pas moins de 450 000 euros, une indemnité en raison de la durée, qu'elle considère excessive, de la procédure de recours interne, qui varie de 15 000 à 29 000 euros et totalise, pour l'ensemble des requêtes, pas moins de 167 000 euros, de même que des dépens à hauteur de 8 000 euros pour chaque affaire portée devant le Tribunal, soit 64 000 euros au total.

Dans quatre de ses requêtes, la requérante demande en outre une indemnité supplémentaire pour tort moral, qu'elle quantifie à au moins 30 000 euros, en raison de la «dénonciation abusive de son [conseil]» à laquelle a procédé Interpol auprès des instances ordinales dont relève

celui-ci, soit un montant total d'au moins 120 000 euros à ce titre, ainsi qu'une dernière indemnité, toujours au titre du tort moral, en raison du caractère prétendument irrégulier ou inéquitable de la procédure de recours interne suivie, qui varie de 15 000 à 30 000 euros au moins selon les requêtes, pour un total de 105 000 euros.

Il va de soi que, dans la mesure où ces nombreuses indemnisations visent, pour la plupart, un préjudice unique, qui ne peut se distinguer ni être dissocié d'une requête à l'autre, la circonstance qu'elles soient sollicitées dans le cadre de huit requêtes différentes n'est d'aucun secours pour l'intéressée. En effet, nul ne peut agir deux fois aux mêmes fins devant la même juridiction (voir le jugement 725, au considérant 4). Il en résulte qu'un requérant n'est pas admis à soumettre les mêmes conclusions dans le cadre de procédures distinctes. Le Tribunal ajoute que le fait de réclamer des montants de cette ampleur, de façon cumulative et répétitive malgré leur recoupement parfois évident, n'est pas de nature à renforcer la crédibilité des demandes formulées (voir, dans ce sens, le jugement 4832, au considérant 55).

7. Selon la jurisprudence établie du Tribunal, en principe, le critère déterminant pour joindre des requêtes est qu'elles soulèvent des questions de droit ou de fait identiques ou similaires et il n'est pas suffisant qu'elles s'inscrivent dans la même série d'événements (voir, par exemple, les jugements 4961, au considérant 2, 4844, au considérant 2, et 4753, au considérant 6). Le Tribunal a par ailleurs précisé que le coût de multiples jugements pour une organisation n'a aucun rôle à jouer dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qu'il exerce en matière de jonction (voir les jugements 4844, au considérant 2, et 4822, au considérant 4).

En l'espèce, le Tribunal constate que des liens indéniables existent entre plusieurs des décisions qui font l'objet des huit requêtes précitées. Néanmoins, sauf en ce qui concerne les septième et huitième requêtes, portant sur les deux plaintes pour harcèlement moral déposées le même jour par la requérante, au sujet desquelles cette dernière reconnaît que des liens étroits unissent les deux affaires s'agissant tant des questions de droit que des faits y relatifs, le Tribunal considère que les enjeux qui

caractérisent les autres requêtes sont distincts, que celles-ci s'inscrivent dans des contextes qui requièrent un examen individuel et qu'elles présentent à juger des questions de fond différentes.

Le Tribunal estime qu'il convient donc de traiter ces différentes affaires séparément et de prononcer un jugement particulier pour chacune d'entre elles. Il importe peu à cet égard que la Commission mixte de recours ait décidé, dans le cadre de ses propres prérogatives, qu'il y avait lieu de joindre les cinq recours internes qui lui avaient été soumis et de rendre un avis commun à leur sujet.

Il s'ensuit que le Tribunal n'ordonnera pas la jonction des requêtes, à l'exception des septième et huitième. Toutefois, lorsque nécessaire, il renverra aux autres jugements de cette série d'affaires afin d'éviter tout chevauchement inopportun et toute répétition inutile.

8. Dans la présente requête, la requérante attaque la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2021 par laquelle celui-ci l'a informée qu'il avait décidé de suivre la recommandation unanime émise par la Commission mixte de recours le 1^{er} avril 2021 et de rejeter son recours interne du 20 février 2018, qui était dirigé contre la décision antérieure du chef exécutif du 22 décembre 2017. Dans cette dernière décision, celui-ci avait expressément réfuté l'affirmation de l'intéressée, formulée dans sa réclamation du 12 décembre 2017, selon laquelle «il a[urait] été décidé de supprimer [s]on poste, ou de le reclasser au grade 1 [...], ou [...] de le vider à peu près complètement de son contenu», ce qui impliquait et devait s'interpréter comme une résiliation de facto de son engagement.

La requérante avance, pour l'essentiel, cinq moyens à l'appui de sa requête et prétend qu'il aurait déjà été décidé au 12 décembre 2017 de mettre fin à ses fonctions. Ces moyens portent, premièrement, sur de multiples irrégularités qui auraient affecté la procédure de recours interne, deuxièmement, sur un prétendu vice d'incompétence dans la prise de la décision contestée, troisièmement, sur un prétendu vice de procédure tiré de l'absence de consultation du Comité sur la mobilité du personnel, quatrièmement, sur une prétendue violation du principe de transparence et d'impartialité et, cinquièmement, sur une prétendue

violation de son droit d'être entendue. L'intéressée réclame en conséquence la réparation de l'intégralité du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, évalué à au moins 80 000 euros, en plus de la somme de 29 000 euros au titre du retard dans le traitement de son recours interne.

9. La prémisse centrale de l'argumentation de la requérante dans le cadre de cette deuxième requête peut se résumer ainsi. Le 12 décembre 2017, lorsqu'elle a introduit sa réclamation, elle faisait l'objet de ce qu'elle qualifiait de résiliation de facto de son engagement en raison du «reclassement de [s]on poste, sa mise au concours et la nomination intervenue à l'issue de cette procédure, ou la suppression de [s]on poste et la création du poste de directeur des ressources humaines ainsi que la nomination intervenue à ce poste, ou le retrait de [s]es fonctions ou de l'essentiel d'entre elles». Dans son recours interne du 20 février 2018, elle a réaffirmé que, selon elle, sa situation était assimilable à un licenciement puisque ses fonctions lui avaient été retirées et son poste était devenu une «coquille vide».

10. Or le Tribunal considère que, eu égard à la réalité de la situation qui prévalait au moment où l'intéressée a introduit sa réclamation, le 12 décembre 2017, cette prémisse n'est pas établie. En effet, il ressort du dossier que, dès le 22 décembre suivant, le Secrétaire général a formellement indiqué à la requérante que son poste n'avait été ni supprimé, ni reclassé, ni vidé de son contenu. Au-delà de l'affirmation de cette dernière selon laquelle tel aurait néanmoins été le cas, les écritures et les pièces du dossier n'appuient pas la véracité de cette assertion qu'Interpol a, de plus, immédiatement et catégoriquement démentie.

À ce sujet, le Tribunal constate que le dossier révèle plutôt que, à l'époque, des échanges avaient eu lieu entre la directrice de la nouvelle Direction des ressources humaines, M^{me} C., et la requérante quant à la redéfinition et à la modification prévisibles de ses fonctions découlant de la mise en place de la nouvelle structure. Par ailleurs, le nom de l'intéressée ainsi que son poste apparaissaient dans au moins deux organigrammes, datés des 13 novembre et 5 décembre 2017, comme

étant rattachés au Bureau de soutien de M^{me} C. Si une redéfinition de ses fonctions était sans doute attendue à la suite de la création du nouveau poste de directrice de la Direction des ressources humaines – poste pour lequel elle avait choisi de ne pas présenter sa candidature –, aucune décision n'avait encore été arrêtée en ce sens par l'Organisation au 12 décembre 2017.

Le Tribunal note d'ailleurs que, dans le rapport d'évaluation des performances de la requérante finalisé en mai 2017, il avait été précisément indiqué que ses conditions d'affectation («*Terms of Assignment*») seraient révisées et modifiées à la suite de l'arrivée de la nouvelle directrice de la Direction des ressources humaines. Or, compte tenu des absences pour congé de maladie ou congés annuels de l'intéressée durant plus de la moitié de la période écoulée entre le 14 août 2017, date de prise de fonctions de M^{me} C., et le 12 décembre 2017, date d'introduction de la réclamation, il y avait eu peu de progrès à ce sujet à l'automne 2017.

Du reste, il appert des multiples requêtes déposées par l'intéressée devant le Tribunal que son poste n'a en réalité été explicitement supprimé que plusieurs mois plus tard, soit le 31 juillet 2018, ce qui a donné lieu à un autre recours interne, introduit le 27 septembre 2018, dont le rejet a été attaqué dans le cadre de la quatrième requête, qui fait l'objet du jugement 5019, également prononcé ce jour. Or il va de soi que le poste de la requérante ne peut avoir été supprimé deux fois, d'abord implicitement puis explicitement, à intervalle de plusieurs mois.

11. Le Tribunal relève également que la prétention de l'intéressée selon laquelle elle aurait fait l'objet d'une résiliation de facto de son engagement au moment de l'introduction de sa réclamation du 12 décembre 2017 n'est guère plus convaincante.

Il ressort du dossier que la résiliation effective de l'engagement de la requérante a eu lieu par décision du Secrétaire général du 2 novembre 2018, et l'on conçoit mal comment un même engagement peut avoir été résilié à deux reprises, à intervalle de près d'une année.

À cet égard, ainsi que le souligne à juste titre la défenderesse, l'argument de la requérante semble partir du postulat qu'elle aurait fait l'objet d'une forme de «licenciement implicite» dès le 12 décembre 2017. Mais la jurisprudence du Tribunal se réfère à la notion de «licenciement implicite» pour indiquer qu'un employeur aurait agi d'une manière incompatible avec le maintien de la relation d'emploi, donnant ainsi le droit au salarié, s'il le souhaite, de considérer l'action de l'employeur comme un acte mettant fin à son emploi (voir, par exemple, les jugements 4665, au considérant 6, 4383, au considérant 15, et 2435, au considérant 17), ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Il suffira de rappeler sur ce point que, le 24 novembre 2017, la requérante eut un entretien avec le Secrétaire général, au cours duquel elle fut informée de la décision de celui-ci d'ouvrir deux enquêtes au sujet des plaintes pour harcèlement moral qu'elle avait déposées contre le directeur exécutif de la gestion des ressources, M. G.-K., et M^{me} C. Lors d'un nouvel entretien en date du 14 décembre 2017, le chef exécutif lui proposa de réfléchir à deux propositions d'affectation temporaire pendant la conduite des enquêtes sur ses plaintes, puis, le 16 janvier 2018, il lui notifia sa décision de nommer deux enquêteurs pour examiner ses allégations de harcèlement et de l'affecter temporairement et avec effet immédiat au poste de conseiller technique au sein du Bureau de la gestion de projet. La requérante a occupé ce poste pendant plusieurs mois et a continué à recevoir la rémunération et les avantages afférents à son engagement de durée indéterminée après le 12 décembre 2017. L'attitude d'Interpol à l'égard de l'intéressée ne témoigne donc pas d'une volonté de résilier son engagement dès décembre 2017, bien au contraire.

12. L'absence de fondement de cette prémisse centrale de l'argumentation de la requérante conduit à écarter les deuxième, troisième, quatrième et cinquième moyens soulevés.

En effet, le vice d'incompétence allégué en raison de la circonstance que le Secrétaire général ne serait pas le véritable auteur de la décision contestée, outre qu'il ne trouve aucun appui dans les pièces du dossier, est inopérant en l'absence de décisions implicites de

suppression du poste de la requérante et de résiliation de son engagement au 12 décembre 2017. Il en va de même de l'argument selon lequel le Comité sur la mobilité du personnel n'aurait pas été consulté, qui est, du fait de cette absence de décisions, également inopérant. Il ne saurait par ailleurs y avoir de violation de l'exigence de transparence ou du principe d'impartialité tenant à l'absence de motivation ou de notification d'une décision implicite qui n'existe pas, ni de violation du droit de la requérante d'être entendue préalablement à une décision inexistante.

Ces quatre moyens sont donc dénués de tout fondement.

13. En ce qui concerne le moyen tiré des irrégularités qui auraient affecté la procédure de recours interne, la requérante met en doute, en premier lieu, le respect du délai de dix jours ouvrés dans lequel le Secrétaire général doit saisir la Commission mixte de recours. Mais, outre que l'intéressée ne soutient même pas formellement dans ses écritures que ce délai aurait été méconnu, le Tribunal relève que ce grief ne saurait, en tout état de cause, constituer une erreur substantielle de nature à vicier la régularité de la procédure suivie. En effet, des délais de cette nature ne sont pas prescrits à peine de nullité de la décision rendue après leur expiration et leur éventuelle méconnaissance n'entache pas celle-ci d'illégalité mais peut seulement ouvrir droit à réparation au profit du fonctionnaire concerné lorsqu'elle présente un caractère fautif et qu'il en est résulté un préjudice concret pour celui-ci, qu'il lui appartient d'établir (voir les jugements 4584, au considérant 4, 4408, aux considérants 5 et 6, ou 2885, au considérant 14).

En deuxième lieu, la requérante estime que la composition de la Commission serait illégale du fait que deux de ses membres avaient un grade inférieur au sien. Mais, ainsi que le souligne à juste titre la défenderesse, la disposition 10.2.2 du Règlement du personnel prévoit seulement que, «dans la mesure du possible», deux des trois membres doivent avoir un grade identique ou supérieur à celui du fonctionnaire concerné. L'Organisation a expliqué et justifié pourquoi, en raison du grade élevé de la requérante, elle n'avait pas pu réunir une commission comprenant deux membres d'un grade au moins égal à celui de

l'intéressée. Or cette dernière ne réfute pas la pertinence des assertions de la défenderesse à ce sujet, de sorte que ce grief doit en tout état de cause être écarté.

En troisième lieu, les griefs formulés par la requérante quant à la prétendue présidence irrégulière de la Commission, dont elle ne précise aucunement en quoi elle aurait pu nuire concrètement à ses intérêts, et à la décision de cet organe de procéder à une jonction des cinq recours internes ne font pas ressortir qu'il en aurait résulté une paralysie de la procédure ou que le droit de l'intéressée à un recours interne effectif aurait été violé d'une quelconque autre manière.

En quatrième lieu, il ressort clairement de l'avis commun rendu le 1^{er} avril 2021 que le fait que l'Organisation n'ait prétendument pas donné suite à des demandes de communication de pièces et d'informations de la Commission mixte de recours n'a eu aucun impact sur le droit de la requérante à un recours interne effectif. En effet, d'une part, la Commission ne fait aucunement mention d'une telle omission, que l'intéressée n'établit pas devant le Tribunal. D'autre part, les correspondances auxquelles la requérante fait référence dans ses écritures renvoient à des documents qui semblent bien avoir été en possession de la Commission au moment où elle a rendu son avis puisque celle-ci s'y réfère, du moins pour ce qui est de certains d'entre eux, dans le cadre de son analyse. Enfin, l'intéressée a eu la possibilité de soumettre ses observations détaillées à la Commission et cette dernière a procédé à un examen approfondi et minutieux des arguments et conclusions formulés par les parties.

En cinquième lieu, le Tribunal observe que la méconnaissance alléguée de l'exigence d'impartialité de la Commission n'est étayée par aucun élément de preuve. Dans le jugement 4842, au considérant 4, le Tribunal a rappelé qu'il est de jurisprudence constante que la charge de la preuve d'un manque d'impartialité d'un ou de plusieurs membres d'un organe de recours interne incombe à tout requérant. De simples soupçons et des allégations non étayées par une preuve tangible ne suffisent manifestement pas à établir un manque d'impartialité (voir également les jugements 4662, au considérant 13, et 4553, au considérant 7).

Enfin, en sixième lieu, quant au reproche que formule la requérante envers la Commission de ne pas avoir traité son recours avec célérité, le Tribunal rappelle sa jurisprudence bien établie selon laquelle le délai dans lequel intervient l'avis d'un tel organe est, en soi, sans incidence sur la légalité de la décision prise au vu de celui-ci (voir, par exemple, le jugement 4662, au considérant 12).

Il s'ensuit que le premier moyen est sans fondement et doit être rejeté.

14. Enfin, si la requérante semble se plaindre d'un traitement discriminatoire, elle ne fournit, en tout état de cause, aucun élément concret à l'appui de cette allégation.

15. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée n'est entachée d'aucune illégalité et que, par suite, les demandes de dommages-intérêts fondées sur sa prétendue illégalité ne peuvent qu'être rejetées.

16. S'agissant de la durée de la procédure de recours interne, au regard de laquelle la requérante demande une réparation pour tort moral à hauteur de 29 000 euros, il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les fonctionnaires ont droit à voir leurs recours examinés avec la diligence requise en tenant compte, notamment, de la nature de la décision qu'ils entendent contester (voir, par exemple, les jugements 4922, au considérant 22, 4660, au considérant 24, 4457, au considérant 29, ou 4063, au considérant 14).

En l'espèce, le délai qui s'est écoulé entre l'introduction de la réclamation, le 12 décembre 2017, et la prise de la décision attaquée, le 28 juillet 2021, paraît, dans l'absolu, excessif. Mais, eu égard au fait que, comme il a été dit plus haut, la décision contestée n'avait pas d'existence réelle, le fait qu'il n'ait été statué qu'avec retard sur le recours formé à son encontre n'a, en l'occurrence, occasionné aucun préjudice à la requérante.

17. Il résulte de tout ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 19 mai 2025, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.