

**T. (n° 3)**

**c.**

**Interpol**

**140<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 5018**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M<sup>me</sup> V. T. le 26 octobre 2021 et régularisée le 29 novembre 2021, le mémoire en réponse d'Interpol du 4 mai 2022, la réplique de la requérante du 23 septembre 2022, régularisée le 4 octobre 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 conteste son placement d'office en congé.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 5017, également prononcé ce jour, portant sur la deuxième requête de l'intéressée. Il suffira de rappeler ici que, le 1<sup>er</sup> 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. À la suite d'études menées par l'Organisation et un groupe d'experts et de recommandations émises en ce sens par le Conseil de gestion stratégique, le processus de création d'une Direction des ressources humaines, avec à sa tête une directrice, M<sup>me</sup> C., qui prit ses fonctions le 14 août 2017, fut finalisé.

Le 16 novembre 2017, la requérante adressa au Secrétaire général deux plaintes pour harcèlement moral contre le directeur exécutif de la gestion des ressources, M. G.-K., et M<sup>me</sup> C.. Le 12 décembre 2017, elle 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». À la suite du rejet de cette réclamation, elle introduisit un premier recours interne, dont l'issue a donné lieu à sa deuxième requête devant le Tribunal.

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.

Par un mémorandum du 3 juillet 2018, le Secrétaire général lui notifia sa décision – prise à l'issue des enquêtes menées entre janvier et mai 2018 – de rejeter ses plaintes pour harcèlement comme infondées, de mettre un terme à son affectation temporaire au sein du Bureau de la gestion de projet et de la placer d'office en «congrés payés supplémentaires» pour une courte durée conformément à l'alinéa 5 de la disposition 8.2.2 du Règlement du personnel afin de reprendre l'examen de l'ajustement de ses fonctions qui s'était interrompu en novembre 2017.

Par une lettre du 31 juillet 2018, la requérante fut informée de plusieurs mesures prises ou à prendre à son égard, à savoir: 1) la suppression du poste qu'elle avait occupé avant la restructuration, 2) les démarches qu'allait entreprendre Interpol pendant trois mois pour essayer de la réaffecter à un poste vacant correspondant à ses qualifications et à son expérience, 3) son affectation temporaire à la Sous-direction des services de contrôle interne à compter du 6 août 2018 et la prolongation de son congé payé pour trois jours supplémentaires, 4) l'éventuelle mesure de résiliation d'engagement qui pourrait être prise par Interpol en cas de procédure de réaffectation infructueuse ou de refus de l'intéressée d'accepter un poste identifié par l'Organisation et 5) la liquidation de ses droits à pension et des indemnités à percevoir en cas de cessation de ses fonctions.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2018, l'intéressée introduisit un deuxième recours interne visant la décision du 3 juillet 2018 relative au rejet de ses plaintes pour harcèlement et son placement d'office en congé, position qui, selon elle, ne correspondait pas à une «position administrative régulière». Elle demandait le retrait de ces mesures, la réparation intégrale du préjudice qu'elle prétendait avoir subi et l'octroi de dépens.

Pendant l'instruction de ce recours, la Commission mixte de recours – qui avait déjà reçu un premier recours interne introduit le 20 février 2018 contre ce que la requérante considérait être une privation de ses fonctions assimilable à un licenciement par suite de la restructuration ci-dessus mentionnée – reçut trois autres recours déposés par l'intéressée entre le 27 septembre 2018 et le 17 avril 2019 et portant respectivement sur 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, tout en alertant le Secrétaire général sur la «multiplication des actes de confrontation» et de «défiance» de la part des réclamants défendus par le même conseil,

qui l'empêchait de travailler de manière efficace. Le chef exécutif dénonça ces actes aux instances ordinales dont relève le conseil de la requérante.

Dans l'avis commun qu'elle rendit le 1<sup>er</sup> avril 2021, la Commission affirma que, s'agissant du rejet des plaintes pour harcèlement, l'Organisation avait scrupuleusement respecté les textes applicables. Concernant le placement d'office en congé, elle nota qu'il s'agissait d'une mesure protectrice et conservatoire des droits de la requérante, et non d'une mesure disciplinaire ou vexatoire. Elle exprima cependant un doute quant à la nécessité de maintenir ledit congé après la clôture des enquêtes et affirma qu'il y avait une contradiction entre la décision de placer l'intéressée en congé et celle d'examiner l'ajustement de ses fonctions. Elle recommanda au chef exécutif d'entrer en discussion avec la requérante mais de rejeter son recours.

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 la recommandation de la Commission au sujet de son placement d'office en congé et, partant, de rejeter son recours du 1<sup>er</sup> septembre 2018 sur ce point précis. 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 1<sup>er</sup> septembre 2018, ainsi que les décisions initiales de mise en congé d'office des 3 et 31 juillet 2018 dans leur intégralité. Elle sollicite la réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, qu'elle quantifie de la façon suivante: au moins 20 000 euros pour atteinte à sa dignité et à sa réputation, au moins 15 000 euros pour violation d'une procédure équitable, au moins 30 000 euros pour «dénonciation abusive de son [conseil]» et 23 000 euros au titre de la longueur de la procédure de recours interne. Enfin, elle réclame 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. Dans sa troisième requête, la requérante défère au Tribunal la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2021 par laquelle ce dernier l'a informée qu'il avait décidé de suivre l'avis de la Commission mixte de recours du 1<sup>er</sup> avril 2021 au sujet de son placement d'office en «congés payés supplémentaires» et de rejeter son recours interne du 1<sup>er</sup> septembre 2018 dirigé contre la décision précédente prise à cet égard le 3 juillet 2018, ainsi que contre celle du 31 juillet 2018 prolongeant la durée du congé jusqu'au 6 août suivant.

Dans la décision attaquée, le chef exécutif de l'Organisation a toutefois indiqué son désaccord avec les interrogations soulevées par la Commission quant à l'opportunité d'avoir ainsi placé l'intéressée en «congés payés supplémentaires» au moment où la mesure a été prise.

2. Interpol demande au Tribunal de considérer la possibilité de joindre la présente requête avec les sept autres requêtes déposées par la requérante le 26 octobre 2021. Mais, ainsi que le Tribunal l'a expliqué aux considérants 5 à 7 du jugement 5017, également prononcé ce jour sur la deuxième requête de l'intéressée, il n'y a pas lieu d'ordonner la jonction de la présente requête avec l'une ou l'autre de ces sept autres requêtes.

3. Le placement d'office en congé payé que la requérante conteste dans le cadre de la présente requête a été décidé par l'Organisation le 3 juillet 2018, au moment où celle-ci lui a notifié sa décision de rejeter comme infondées les deux plaintes pour harcèlement moral déposées le 16 novembre 2017 contre deux de ses supérieurs hiérarchiques. À cette occasion, le Secrétaire général a expliqué sa position quant à ce placement en congé dans les termes suivants:

«La procédure relative à ces deux plaintes étant désormais close, l'Organisation entend désormais examiner dans les meilleurs délais, l'ajustement de vos fonctions ou toute mesure organisationnelle qui lui semblera pertinente, dans le respect de vos droits. À compter de la notification du présent mémorandum et pour la courte période qui suivra, vous êtes placée en congé, conformément à la disposition 8.2.2(5) du Règlement du personnel. Votre affectation temporaire au sein du Bureau de la gestion de projet prend également fin ce jour.»

Ainsi, selon Interpol, ce placement s'expliquait par l'examen qu'elle entendait faire quant à l'ajustement des fonctions de la requérante ou la prise de toute mesure organisationnelle pertinente. Toujours selon l'Organisation, le fondement de la décision de placement résidait dans l'alinéa 5 de la disposition 8.2.2 du Règlement du personnel, qui prévoit ce qui suit:

«Dans des circonstances particulières, des congés payés supplémentaires peuvent être accordés à un fonctionnaire à l'appréciation du Secrétaire Général.»

4. Dans son avis du 1<sup>er</sup> avril 2021, la Commission mixte de recours a exprimé certaines réserves sur la justification de ce placement d'office en congé, sans pour autant remettre en question la base légale de celui-ci. Elle s'est interrogée à ce sujet en raison du fait que «[c]e placement en congés supplémentaires, en fin de processus, [...] de facto dev[enait] un obstacle à une procédure ouverte de sortie de crise et à une réelle volonté de tout mettre en œuvre pour conserver la requérante dans une relation d'emploi contractuel au sein de l'Organisation».

5. Dans la décision attaquée, le Secrétaire général a répondu que, selon lui, la mesure de placement en congé se justifiait pour deux raisons, qu'il a exposées comme suit:

«10. La décision de vous placer en congé n'a pas été prise en raison du fait que votre poste était déjà supprimé, mais parce qu'elle permettait à l'[O]rganisation d'examiner votre situation et l'évolution de vos fonctions dans le cadre de la réorganisation de la Direction de la Gestion des Ressources humaines, puisque celle-ci n'a pas pu se faire avant votre dépôt de plainte pour harcèlement en novembre 2017 contre vos supérieurs hiérarchiques. En effet, étant donné l'impossibilité d'ajuster vos fonctions qui étaient en cours de discussions avec vos deux supérieurs hiérarchiques avant votre dépôt de plainte de novembre 2017, il était nécessaire d'examiner l'évolution de vos fonctions avant d'envisager votre retour à ladite Direction qui avait continué de fonctionner en votre absence avec une redistribution des dossiers dont vous aviez la charge.

11. La décision de vous placer en congé avait également pour but d'éviter votre retour dans une Direction au sein de laquelle vous pouviez subir des actes de représailles de la part des deux fonctionnaires contre lesquels se dirigeaient vos allégations de harcèlement. Dans cette

optique, et dans le respect du devoir de sollicitude que l'Organisation a envers vous, je vous ai indiqué dans ma décision du 3 juillet 2018 que vous étiez placée en congé.»

6. Parmi les multiples moyens articulés par la requérante à l'appui de sa requête, il en est un, tiré d'une erreur de droit, qui s'avère déterminant pour trancher le présent litige. Ce moyen tient à la méconnaissance des termes de l'alinéa 5 de la disposition 8.2.2 du Règlement du personnel, qui, selon elle, n'autorisaient pas l'Organisation à la placer en congé de sa propre initiative, sans demande préalable de l'intéressée à cet effet.

7. De ce point de vue, dès lors que le présent litige porte sur l'interprétation d'une disposition réglementaire, il y a lieu de rappeler les règles primordiales définies par la jurisprudence du Tribunal en matière d'interprétation des textes. Ainsi que le Tribunal l'a notamment rappelé dans le jugement 4796, au considérant 3, selon ces règles, «il convient de donner aux mots leur sens évident et ordinaire et les termes d'un texte doivent être analysés de manière objective en fonction de leur contexte, de leur objet et de leur but (voir, par exemple, les jugements 4639, au considérant 3, 4506, au considérant 5, 4066, au considérant 7, 4031, au considérant 5, ou 3744, au considérant 8)».

8. À cet égard, le Tribunal observe, en premier lieu, que les termes de l'alinéa 5 suggèrent que les «congs payés supplémentaires» qui peuvent être accordés en vertu de la disposition 8.2.2 précitée dans des circonstances dites «particulières» font normalement suite à une demande formulée par le fonctionnaire concerné et non à une initiative de l'Organisation. L'emploi des mots «peuvent être accordés» sous-entend en effet qu'une demande préalable a été faite avant l'octroi de tels congés.

Le Tribunal constate, en deuxième lieu, que l'alinéa 5 s'inscrit dans une énumération de jours de congé supplémentaires qui sont établis au bénéfice premier du fonctionnaire et non en considération des besoins de l'Organisation. Il en va du reste de même pour l'ensemble des dispositions 8.2.1 à 8.2.9 du Règlement du personnel, lesquelles sont

des dispositions d'application de l'article 8.2 du Statut du personnel, intitulé «Congés», qui visent toutes des situations de congés prévus au bénéfice du fonctionnaire (congé annuel, congé pour événement familial, congé pour délai de route, congé pour installation, congé de maladie, congé de maternité, congé parental ou congé sans solde).

Le Tribunal relève, en troisième lieu, que le contexte, l'objet et le but de l'octroi de jours de congé supplémentaires dans des circonstances particulières n'indiquent d'aucune manière que de tels jours de congé puissent être accordés unilatéralement par l'Organisation, sans consultation préalable du fonctionnaire visé, aux fins de permettre à celle-ci, ainsi qu'elle le prétend en l'espèce, de procéder à un complément d'analyse afin de déterminer si un poste doit bien être supprimé ou non.

9. Le Tribunal estime que la décision du Secrétaire général de placer d'office la requérante en congé sur le fondement de l'alinéa 5 de la disposition 8.2.2 du Règlement du personnel témoigne d'une méconnaissance du sens et de la portée de cette disposition. Ainsi que le souligne à juste titre la requérante, cette disposition permet au Secrétaire général de répondre favorablement à la demande d'un fonctionnaire souhaitant bénéficier de jours de congé supplémentaires, mais elle ne lui permet pas de le placer en congé unilatéralement, de sa propre initiative, en l'absence de toute demande de la part de l'intéressé.

Il convient d'ajouter qu'en l'espèce la requérante n'a pas été consultée avant que la décision de la placer en congé payé ne lui soit imposée, ni même préalablement informée que cette mesure était envisagée. Il ressort du dossier qu'aucune explication ne lui aurait du reste été communiquée le 3 juillet 2018 à ce sujet.

10. Le Tribunal observe par ailleurs que, pour justifier la mesure litigieuse imposée, le Secrétaire général a, dans la décision attaquée du 28 juillet 2021, expliqué qu'il avait été impossible d'ajuster les fonctions de la requérante avant le dépôt de ses deux plaintes pour harcèlement moral du 16 novembre 2017 et qu'il était nécessaire d'examiner l'évolution de ses fonctions avant d'envisager son retour au sein de la

Direction des ressources humaines, qui avait depuis continué de fonctionner avec une redistribution des dossiers dont elle avait la charge.

Or la nécessité de redéfinir un poste n'exige pas de placer son titulaire en congé pendant le processus menant à une telle redéfinition. Bien au contraire, la présence de la requérante au travail et la consultation de cette dernière dans l'examen de la situation afin de déterminer les mesures d'ajustement opportunes de ses fonctions avant que ne soit prise une décision militaient plutôt en faveur non pas d'un éloignement mais bien d'une présence sur le lieu de travail.

Dans ses écritures, la défenderesse a du reste reconnu qu'une fois closes les enquêtes sur les deux plaintes pour harcèlement moral, l'affectation temporaire de la requérante au poste de conseiller technique au sein du Bureau de la gestion de projet ne se justifiait plus. Or la conséquence qui en découlait était le retour de l'intéressée à la Direction des ressources humaines, dont elle faisait toujours partie le 3 juillet 2018, et ce, notamment puisqu'elle devait être associée à l'exercice de redéfinition de ses fonctions comme cela lui avait été indiqué par le Secrétaire général dans une lettre antérieure du 22 décembre 2017. Malgré cela, l'Organisation a néanmoins soutenu, dans ces mêmes écritures, que, pour éviter de créer des situations inconfortables ou de susciter des attentes inopportunes, il était préférable de maintenir l'éloignement de l'intéressée du service des ressources humaines.

Le Tribunal estime peu convaincant ce positionnement contradictoire et ne peut suivre la défenderesse dans son argument selon lequel placer l'intéressée en congé pendant cette période était conforme à l'intérêt de cette dernière ou constituait une mesure de protection à son égard.

Dans le jugement 4231, aux considérants 13 et 14, le Tribunal a souligné, dans une affaire impliquant une disposition statutaire analogue à la disposition litigieuse et portant sur un placement en congé spécial qui constituait un avantage accordé aux fonctionnaires, qu'une organisation internationale commet une erreur de droit et un détournement de pouvoir en recourant d'office à une telle disposition

pour servir une fin non énoncée dans celle-ci (voir également dans ce sens les jugements 4819, au considérant 9, et 3596, au considérant 7).

11. Le Tribunal relève en outre que, dans la décision attaquée, le Secrétaire général a expliqué, afin de justifier sa décision précédente du 3 juillet 2018 de placer d'office la requérante en congé, que le retour de celle-ci à la Direction des ressources humaines l'aurait exposée à de possibles représailles de la part de sa hiérarchie, si bien que l'Organisation était tenue de l'en préserver en vertu du devoir de sollicitude qui lui incombe.

Mais le Tribunal considère que cela ne saurait constituer un motif valable pour imposer un congé à un fonctionnaire qui ne l'a pas demandé. Dans un tel cas de figure, le devoir de sollicitude de l'Organisation lui imposait plutôt de prendre les mesures nécessaires afin de protéger le fonctionnaire qui s'était plaint de harcèlement contre les représailles potentielles de ses présumés harceleurs non pas en le tenant à l'écart du service mais en s'assurant, par exemple, que ces personnes soient sensibilisées à l'interdiction de mener de telles représailles.

À ce sujet, le Tribunal note que, dans ses écritures, la défenderesse insiste sur la circonstance que l'éloignement de la requérante des supérieurs hiérarchiques à l'encontre desquels elle avait déposé ses deux plaintes pour harcèlement moral était justifié dans l'intérêt premier de cette dernière durant la phase des enquêtes. Or cet argument est sans pertinence dès lors que, à la date à laquelle la requérante a été placée en congé, ces enquêtes étaient clôturées et il avait même déjà été statué sur les plaintes en question.

12. Il résulte de ce qui précède que la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2021 ainsi que ses décisions précédentes des 3 et 31 juillet 2018, en tant qu'elles portent sur le placement d'office de la requérante en congé pour la période allant du 3 juillet au 6 août 2018, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête.

13. S'agissant d'abord de ses demandes pour la réparation intégrale du préjudice qu'elle estime avoir subi en raison de l'illégalité de ces décisions, la requérante réclame une réparation pour tort moral qu'elle évalue à au moins 20 000 euros pour l'atteinte à sa dignité et à sa réputation et à au moins 15 000 euros pour la violation du droit à une procédure équitable.

Au regard de la très courte durée de ce placement d'office en congé, des justifications peu étayées des atteintes invoquées aux droits de la requérante et de l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation du tort moral ainsi occasionné à l'intéressée en lui attribuant, à ce titre, une indemnité de 5 000 euros.

14. S'agissant ensuite de la durée de la procédure de recours interne, au titre de laquelle la requérante demande une réparation pour tort moral à hauteur de 23 000 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). Par ailleurs, le caractère déraisonnable du délai d'examen d'un recours interne doit être apprécié à la lumière des circonstances propres à chaque affaire et le montant de la réparation susceptible d'être accordée à ce titre dépend normalement de deux facteurs, à savoir la durée du retard et les conséquences de celui-ci pour le fonctionnaire concerné (voir, par exemple, les jugements 4844, au considérant 11, 4727, au considérant 14, 4684, au considérant 12, 4635, au considérant 8, 4173, au considérant 12, ou 3160, au considérant 17).

En l'espèce, si le délai qui s'est écoulé entre l'introduction du recours interne, le 1<sup>er</sup> septembre 2018, et la prise de la décision attaquée, le 28 juillet 2021, paraît, dans l'absolu, excessif, force est de constater que ce délai s'inscrit dans un contexte particulier et exceptionnel où la requérante a successivement introduit cinq recours internes découlant de la même suite d'événements, ce qui a entraîné de longs échanges

d'écritures qui se sont terminés en mars 2020, ainsi qu'une analyse de la part de la Commission mixte de recours qui s'est échelonnée sur plusieurs semaines. En outre, ces écritures révèlent un antagonisme particulièrement acrimonieux entre les parties, qui n'a sans doute pas été de nature à favoriser un traitement efficace et rapide des affaires.

De surcroît, le Tribunal constate que, eu égard aux conséquences fort limitées pour la requérante du retard de la procédure de recours interne compte tenu de la nature de la décision qui fait l'objet de cette troisième requête, l'intéressée ne justifie pas de l'existence d'un quelconque préjudice.

Dans ces conditions, le Tribunal estime que le délai dans lequel a été rendue la décision attaquée du 28 juillet 2021 n'est pas de nature à justifier l'attribution d'une indemnité à ce titre dans le cadre de la présente requête.

15. La requérante réclame enfin une réparation pour tort moral d'un montant d'au moins 30 000 euros en raison de ce qu'elle qualifie de «dénonciation abusive de son avocat» par l'Organisation auprès des instances ordinales dont relève ce dernier.

Mais, d'une part, aux termes de son Statut, il ne relève pas de la compétence du Tribunal de déterminer si une dénonciation d'une organisation internationale auprès des instances ordinales du conseil d'un fonctionnaire peut être qualifiée d'abusives ou d'infondées. L'argumentaire de la requérante à ce sujet est d'ailleurs principalement axé sur la prétendue légitimité des propos tenus par son conseil, que l'Organisation a dénoncés dans le cadre de ces démarches. Manifestement, la requérante se méprend sur le rôle du Tribunal en s'attardant inutilement sur une démonstration de cette nature. Au surplus, le Tribunal relève d'ailleurs qu'aucune suite n'a été donnée par les instances ordinales aux démarches d'Interpol.

D'autre part, la prétention de la requérante selon laquelle cette dénonciation aurait entravé son droit à un recours interne effectif n'est aucunement établie en l'espèce.

Cette demande additionnelle de réparation pour tort moral est dès lors dénuée de tout fondement.

16. Obtenant en grande partie gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à la somme réclamée de 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Secrétaire général d'Interpol du 28 juillet 2021 ainsi que celles des 3 et 31 juillet 2018 sont annulées en tant qu'elles portent sur le placement d'office de la requérante en congé pour la période allant du 3 juillet au 6 août 2018.
2. Interpol versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 5 000 euros.
3. Elle lui versera également la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

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.