

T. (n° 4)

c.

Interpol

140^e session

Jugement n° 5019

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième 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, 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 la décision de supprimer son poste.

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^{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. 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^{me} 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^{me} 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 le 20 février 2018, 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 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. À la suite de cette décision, l'intéressée introduisit un deuxième recours interne le 1^{er} septembre 2018, dont l'issue a donné lieu à ses troisième, septième et huitième requêtes devant le Tribunal.

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 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 27 septembre 2018, l'intéressée introduisit un troisième recours interne contre la décision du 31 juillet 2018. Elle affirmait que la décision de supprimer son poste «n'a[vait] pas d'objet dès lors que cette suppression était déjà intervenue et était effective depuis des mois», ce qui la rendait «superfétatoire et comme tel[le] illégal[e] et juridiquement inexistant[e]». Elle demandait le retrait de cette décision, ainsi que de celle de la placer d'office en congé, qu'elle considérait comme dépourvue de toute base légale, la réparation intégrale du préjudice qu'elle estimait avoir subi et l'octroi de dépens.

Pendant l'instruction du recours, la Commission mixte de recours – qui avait déjà reçu les deux recours internes précités introduits respectivement le 20 février 2018 et le 1^{er} septembre 2018 – reçut deux autres recours déposés par l'intéressée les 26 février et 17 avril 2019 et portant respectivement sur le rejet de la plainte pour harcèlement institutionnel qu'elle avait déposée le 31 octobre 2018 et sur 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^{er} avril 2021, la Commission conclut notamment que l'Organisation avait respecté les textes applicables, ainsi que le cadre réglementaire international concernant les restructurations et suppressions de poste, ce qui rendait la décision du 31 juillet 2018 légitime.

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 27 septembre 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 27 septembre 2018, ainsi que la décision du 31 juillet 2018 dans son intégralité 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 50 000 euros pour l'illégalité de la décision de suppression de son poste, ainsi que l'allocation d'une indemnité de 22 000 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. Dans sa quatrième requête, la requérante sollicite l'annulation de la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2021 par laquelle ce dernier l'a informée qu'il avait décidé de suivre la recommandation contenue dans l'avis de la Commission mixte de recours du 1^{er} avril

2021 visant au rejet de son recours interne du 27 septembre 2018 et de confirmer sa décision précédente du 31 juillet 2018 portant suppression du poste de sous-directrice en charge de la Sous-direction de la gestion des ressources humaines.

Cette suppression découlait d'un processus de restructuration qui avait mené à la création d'une nouvelle Direction des ressources humaines et à la prise de fonctions d'une nouvelle directrice.

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. À titre liminaire, le Tribunal rappelle que, en vertu de sa jurisprudence constante, les décisions relatives à la restructuration des services d'une organisation internationale, telles que celles portant sur une suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint (voir, par exemple, les jugements 4844, au considérant 3, 4841, au considérant 4, et la jurisprudence citée).

Ainsi que l'a précisé le Tribunal dans le jugement 4819, au considérant 6, dans de tels cas, son rôle est de vérifier «si ces décisions sont prises dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elles ne reposent pas sur une erreur de droit ou de fait, ou si elles ne sont pas entachées de détournement de pouvoir. Le Tribunal ne se prononcera donc pas sur le bien-fondé d'une restructuration ou des décisions y relatives, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation [dans de telles situations] (voir, par exemple, les jugements 4608, au considérant 7, 4405, au considérant 2, 4180, au considérant 3, ou 4004, au considérant 2, et la jurisprudence citée)» (voir également, dans le même sens, les jugements 4937, au considérant 2, et 4935, au considérant 4).

En revanche, le Tribunal a maintes fois relevé que toute suppression de poste doit être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but dissimulé d'éloigner du service un fonctionnaire considéré comme indésirable, ce qui constituerait alors un détournement de pouvoir (voir, à ce sujet, les jugements 4599, au considérant 11, 4353, au considérant 6, 2830, au considérant 6 b), et 1231, au considérant 26).

4. Parmi les nombreux moyens soulevés par la requérante à l'encontre de la décision du 31 juillet 2018 ayant supprimé son poste, il en est trois qui, relevant du contrôle restreint du Tribunal ci-dessus défini, puisqu'ils sont tirés de vices substantiels de forme et de procédure, s'avèrent déterminants pour trancher le litige. Ces moyens tiennent à la violation du droit de l'intéressée à être dûment informée du fait que l'Organisation envisageait la suppression de son poste, de son droit d'être entendue préalablement à l'imposition de cette mesure et de son droit à être avisée des motifs de cette suppression au moment où elle lui a été notifiée.

5. À ce sujet, il ressort d'abord des pièces du dossier que, le 22 décembre 2017, en réponse à la réclamation que la requérante avait déposée le 12 décembre précédent pour contester ce qu'elle considérait être une résiliation de facto de son engagement et alors que le processus d'enquête des deux plaintes pour harcèlement moral qu'elle avait déposées le 16 novembre 2017 à l'encontre de sa hiérarchie débutait, le Secrétaire général lui a expressément notifié qu'elle demeurait «un membre éminent du personnel d'encadrement de l'Organisation et que [son] poste n'était [alors] en aucune manière supprimé». Il lui a en outre fait part, à cette occasion, du fait que l'Organisation voulait engager avec elle un dialogue sur la redéfinition de ses fonctions, tout en exprimant le souhait de l'associer étroitement à cet exercice.

Par la suite, lorsque le chef exécutif a informé l'intéressée du rejet de ses deux plaintes le 3 juillet 2018, il lui a affirmé que l'Organisation entendait désormais examiner l'ajustement de ses fonctions ou toute mesure organisationnelle pertinente, dans le respect de ses droits, sans faire état de quelque manière que ce soit d'une suppression potentielle de son poste.

Enfin, dans la décision du 31 juillet 2018 notifiant à la requérante la suppression de son poste de sous-directrice en charge de la Sous-direction de la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général s'est borné à indiquer que l'Organisation avait procédé à l'examen de la situation administrative de ce poste et que celui-ci était supprimé à compter de cette date.

6. S'agissant en premier lieu du droit de la requérante à être informée du fait qu'Interpol envisageait de supprimer purement et simplement son poste, le Tribunal rappelle qu'il résulte du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude qui y est lié que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles et qu'il appartient ainsi à ces dernières d'informer à temps leurs fonctionnaires de toute mesure susceptible de porter atteinte à leurs droits ou de léser leurs intérêts légitimes (voir les jugements 4777, au considérant 6, 4072, au considérant 8, 3861, au considérant 9, et 3071, au considérant 30).

Or le Tribunal constate que, si la requérante était au courant de la nécessité de prendre des mesures de restructuration en vue de la création de la nouvelle Direction des ressources humaines, elle n'avait en revanche été informée à aucun moment de la mesure projetée à son égard avant de recevoir la notification de la décision de suppression de son poste le 31 juillet 2018. Bien au contraire, l'Organisation avait, jusqu'à cette date, pris le soin de la rassurer à cet égard, en insistant sur le fait que son poste n'avait pas été supprimé et que le processus d'analyse et d'examen de la situation de ce poste, afin de notamment redéfinir ses fonctions au sein d'Interpol, se ferait en étroite collaboration avec elle.

Le Tribunal constate que, manifestement, cela n'a pas été le cas. Ainsi que le soutient à juste titre la requérante, elle n'a jamais été avisée des conséquences potentielles de la réorganisation de la Direction des ressources humaines sur sa situation, ni du risque de suppression de son poste qui pouvait en découler. De la même manière, elle n'a pas été prévenue du risque que la création du poste de directeur de la nouvelle

direction faisait peser sur l'existence de son propre poste et n'a jamais été informée du projet de l'Organisation de supprimer son poste avant que celui-ci ne se matérialise et lui soit notifié le 31 juillet 2018.

Le moyen tiré de la violation du droit de l'intéressée à être dûment informée du fait que l'Organisation envisageait la suppression de son poste est dès lors fondé.

7. S'agissant, en deuxième lieu, de son droit d'être entendue avant que la décision de suppression de son poste ne soit prise, il ressort du dossier que, contrairement à ce que la défenderesse s'était du reste elle-même engagée à faire, l'intéressée n'a pas été consultée de quelque manière que ce soit avant la décision du 31 juillet 2018.

Or, en vertu d'une jurisprudence bien établie du Tribunal, l'Organisation était tenue de consulter la requérante quant à la suppression envisagée de son poste afin de lui permettre de faire valoir son point de vue avant qu'une décision à cet effet ne soit prise (voir, par exemple, les jugements 4819, au considérant 7, 4622, au considérant 10, 3124, au considérant 3, 1817, au considérant 7, et 1484, au considérant 8).

L'argumentation de la défenderesse selon laquelle le processus de réorganisation dans lequel s'inscrivait la suppression de poste était justifié et souhaitable est inopérante au regard du devoir d'Interpol de respecter ce droit de la requérante.

Le deuxième moyen, tiré de la violation du droit d'être entendu, est, en conséquence, également fondé.

8. S'agissant du troisième moyen, portant sur le défaut de motivation adéquate, la requérante affirme que la décision de suppression de poste qui lui a été notifiée le 31 juillet 2018 n'était pas motivée.

À cet égard, le Tribunal constate, d'une part, que la décision de suppression de poste du 31 juillet 2018 se borne à indiquer qu'elle fait suite à l'examen de la situation administrative du poste de la requérante, sans aucunement préciser pourquoi cette suppression était nécessaire ou quelles en étaient les raisons objectives. D'autre part, les pièces du dossier révèlent que les demandes d'explications qui ont été présentées

par la requérante dans les jours qui ont suivi sont restées sans réponse satisfaisante. Ainsi, à la suite de sa demande explicite en ce sens du 2 août 2018, la requérante a reçu, le 13 août 2018, l'explication étonnante que, en raison de son recours interne pendant du 20 février 2018 par lequel elle contestait ce qu'elle considérait être la suppression implicite de ses fonctions et le retrait de ses responsabilités, toute discussion informelle ou communication avec elle à ce sujet risquait de compliquer les procédures et de créer la confusion.

En réalité, il ressort du dossier que ce n'est que dans le cadre du mémoire en réponse à la présente requête que l'Organisation a fourni des explications détaillées au soutien de la décision de suppression de poste, en précisant notamment que l'absence de la requérante de la Direction des ressources humaines à compter de janvier 2018, due à ses plaintes pour harcèlement déposées à l'encontre de sa hiérarchie et à la conduite des enquêtes s'y rattachant, avait nécessité la réorganisation et la redistribution temporaires de ses tâches, qu'il en était ressorti que cette direction pouvait fonctionner sans sous-directeur et que c'est ce constat de fait et sa présence très réduite entre juin et décembre 2017 qui avaient conduit le Secrétaire général à prendre la décision de supprimer son poste.

Or, dans le jugement 4935, au considérant 4, le Tribunal a rappelé que la décision de supprimer un poste doit être communiquée au fonctionnaire qui l'occupe d'une manière qui garantisse ses droits. Tel est le cas lorsque la décision est correctement notifiée, qu'elle est motivée et que son destinataire a la possibilité de la contester. Le Tribunal a en outre déclaré que, s'il est indispensable de fournir les motifs sur lesquels s'appuie une décision administrative faisant grief à un fonctionnaire, c'est précisément parce que l'intéressé doit se voir accorder la possibilité de savoir et de décider si celle-ci doit ou non être contestée dans les délais (voir également les jugements 4923, au considérant 10, et 3041, aux considérants 8 et 9).

L'Organisation ayant méconnu cette exigence en l'espèce, ce troisième moyen est lui aussi fondé.

9. Il résulte des considérants 5 à 8 ci-dessus que la décision attaquée du Secrétaire général du 28 juillet 2021 ainsi que sa décision antérieure du 31 juillet 2018 doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres griefs de l'intéressée visant à en contester la régularité et le bien-fondé.

10. Au-delà de sa demande générale tendant à la réparation intégrale du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, la requérante ne demande pas d'indemnisation spécifique à titre de tort matériel. En tout état de cause, dans la mesure où la décision de suppression de poste n'entraîne pas, par elle-même, la résiliation d'engagement, le Tribunal n'allouera pas de dommages-intérêts pour tort matériel au titre de l'annulation de cette décision (voir, à ce sujet, le jugement 4844, au considérant 8).

11. S'agissant de la demande de la requérante tendant à ce que lui soit accordé un dédommagement du préjudice moral subi à hauteur d'au moins 50 000 euros, le Tribunal considère que, compte tenu des justifications peu étayées des atteintes invoquées à ses droits et de l'ensemble des circonstances de l'espèce, il sera fait une juste réparation du tort moral occasionné à l'intéressée en raison de l'illégalité des décisions litigieuses en lui attribuant, à ce titre, une indemnité de 10 000 euros.

Le Tribunal observe qu'aucun des autres moyens dirigés contre ces décisions n'est de nature à entraîner une majoration du montant des dommages-intérêts ainsi accordés.

12. S'agissant de la durée de la procédure de recours interne, au titre de laquelle la requérante demande une indemnité pour tort moral de 22 000 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 délai 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 27 septembre 2018, et la prise de la décision attaquée, le 28 juillet 2021, paraît, dans l'absolu, excessif, force est de constater, ainsi que le Tribunal l'a souligné dans le jugement 5018, également prononcé ce jour, 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.

Enfin, le Tribunal constate qu'en l'espèce la requérante ne justifie pas de l'existence d'un préjudice particulier dissociable de ses autres affaires.

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.

13. Obtenant 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 celle du 31 juillet 2018 sont annulées en tant qu'elles portent sur la suppression du poste de la requérante.
2. Interpol versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 10 000 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.