

T. (n° 5)

c.

Interpol

140^e session

Jugement n° 5020

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième 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 conteste la décision de résilier son engagement par suite de la suppression de son poste.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 5017 et 5019, également prononcés ce jour, portant sur les deuxième et quatrième requêtes 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. Une médiation lui fut proposée le 22 novembre 2017, qu'elle refusa. 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».

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 memorandum 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.

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 2 novembre 2018, la requérante reçut notification de la décision du Secrétaire général de résilier son engagement avec effet immédiat par suite de la suppression de son poste et de l'issue infructueuse de la procédure de réaffectation qui avait été menée. Elle était informée du fait qu'elle bénéficiait d'un préavis de six mois, pendant lequel elle était dispensée d'exercer ses fonctions, et de plusieurs indemnités de fin de service. Le 3 décembre 2018, elle sollicita le réexamen de cette décision, «y compris [de celle] de liquider [s]es droits à la retraite en [lui] versant des sommes au titre du régime provisoire de retraite». Elle demanda le retrait de ces décisions, la réparation intégrale du préjudice matériel et moral qu'elle estimait avoir subi et l'octroi de dépens. La demande de réexamen fut rejetée le 18 février 2019.

Le 17 avril 2019, elle introduisit un recours contre la décision du 18 février 2019 confirmant la décision initiale de résiliation de son engagement. Elle demanda le retrait de celle-ci, sa réintégration, la réparation du préjudice prétendument subi et l'octroi de dépens.

Pendant l'instruction de ce recours, la Commission mixte de recours – qui avait déjà reçu quatre autres recours internes, introduits respectivement les 20 février 2018, 1^{er} septembre 2018, 27 septembre 2018 et 26 février 2019, contre ce que la requérante considérait être une privation de ses fonctions assimilable à un licenciement par suite de la restructuration ci-dessus mentionnée, le rejet de ses plaintes pour harcèlement et son placement d'office en congé, la décision de suppression de son poste et le rejet de la plainte pour harcèlement institutionnel qu'elle avait déposée le 31 octobre 2018 – constata la similarité des questions traitées et décida de joindre les cinq recours.

Dans l'avis commun qu'elle rendit le 1^{er} avril 2021, la Commission mixte de recours conclut que l'Organisation avait respecté les textes applicables et la jurisprudence du Tribunal et recommanda, notamment, le rejet du recours de l'intéressée relatif à la décision de résilier son engagement.

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 17 avril 2019. 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 17 avril 2019, ainsi que la décision initiale du 2 novembre 2018 portant résiliation de son contrat d'engagement et celle du 18 février 2019 portant rejet de sa demande de réexamen. Elle sollicite également sa réintégration ou, à défaut, le versement de la «différence de rémunération nette d'impôts sur la période des cinq années suivant le licenciement», y compris le montant des cotisations aux régimes de protection sociale, assortie d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an, et réclame une indemnité d'au moins 250 000 euros pour ce qu'elle considère être une perte de chance de rester au service de l'Organisation. Enfin, elle sollicite la réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, qu'elle évalue à au moins 90 000 euros, plus une indemnité de 15 000 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, note que la conclusion tendant à la réparation du tort matériel prétendument subi à défaut de réintégration n'a pas été formulée au stade du recours interne et est, en conséquence, irrecevable. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Dans sa cinquième 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 17 avril 2019 et de confirmer sa décision précédente du 2 novembre 2018 portant résiliation de son engagement, ainsi que la décision du 18 février 2019 portant rejet de la demande de réexamen de cette mesure de résiliation.

Cette résiliation faisait suite à la décision, prise en date du 31 juillet 2018, de supprimer le poste de sous-directrice en charge de la Sous-direction de la gestion des ressources humaines occupé par l'intéressée, laquelle résultait d'un processus de restructuration ayant 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. Parmi les nombreux moyens soulevés par la requérante à l'encontre de la décision de résiliation de son engagement de durée indéterminée, il en est deux qui s'avèrent déterminants pour trancher le présent litige. Ces moyens tiennent, d'abord, à une exception qu'invoque l'intéressée en raison de l'illégalité de la décision de suppression de son poste qui a mené à cette résiliation et, ensuite, à la violation de son droit d'être entendue préalablement à la décision de résilier son engagement.

4. S'agissant de l'exception d'illégalité qu'invoque la requérante, le Tribunal précise que, dans le jugement 5019, prononcé ce jour sur la quatrième requête de celle-ci, il a annulé la décision du Secrétaire

général du 28 juillet 2021 ainsi que sa décision antérieure du 31 juillet 2018 en tant qu'elles portaient sur la suppression du poste de l'intéressée.

Or, ainsi que le Tribunal l'a rappelé dans son jugement 4845, au considérant 4, une telle annulation a pour effet de rendre également illégales, par voie de conséquence, la décision initiale du 2 novembre 2018 portant résiliation de l'engagement de la requérante, de même que la décision portant rejet de la demande de réexamen qui l'a suivie et la décision attaquée du Secrétaire général du 28 juillet 2021 portant sur le rejet du recours interne du 17 avril 2019 relatif à cette mesure de résiliation.

Il s'ensuit que les décisions rendues respectivement les 28 juillet 2021, 18 février 2019 et 2 novembre 2018 ne peuvent, pour ce seul motif, qu'être également annulées.

5. Par ailleurs, et indépendamment de l'illégalité déjà constatée au considérant qui précède, s'agissant du second moyen mentionné ci-dessus, la requérante soutient que la décision de résilier son engagement a été prise en méconnaissance de son droit d'être entendue et, partant, de son droit à une procédure régulière.

Dans le jugement 4622, au considérant 10, le Tribunal a notamment affirmé ce qui suit:

«En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal reposant sur un principe général du droit de la fonction publique internationale, la situation statutaire d'un agent ne peut être modifiée unilatéralement à son détriment par l'organisation dont il relève sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir préalablement ses observations au sujet de la mesure envisagée (voir, par exemple, les jugements 3124, au considérant 3, 1817, au considérant 7, ou 1484, au considérant 8). Cette jurisprudence doit évidemment s'appliquer dans toute sa rigueur lorsque est en cause une décision aussi lourde de conséquences qu'une résiliation d'engagement.»

Or, en l'espèce, le Tribunal relève qu'il ressort du dossier que ce droit n'a pas été respecté par l'Organisation.

6. Le Tribunal observe d'abord que la décision du 2 novembre 2018 a été prise sans que la requérante ait été préalablement informée de l'intention du Secrétaire général de résilier son engagement en raison des efforts infructueux de réaffectation des trois mois précédents, ni

invitée à faire connaître son point de vue et ses observations à ce sujet. Dans le jugement 3169, au considérant 16, le Tribunal a pourtant clairement rappelé ce qui suit:

«Comme l'a maintes fois déclaré le Tribunal dans sa jurisprudence, l'existence d'un lien d'emploi entre une organisation et les membres de son personnel crée entre eux un rapport de confiance qui impose à l'administration, en cas de projet de licenciement, d'informer de ses intentions l'agent concerné, afin de mettre celui-ci à même de faire valoir son point de vue et de défendre ses intérêts (voir, par exemple, les jugements 1082, au considérant 18, ou 1484, au considérant 8).»

À cet égard, le Tribunal relève que le droit d'être entendu constitue une protection et une garantie fondamentale pour les fonctionnaires dont la résiliation d'engagement est envisagée. Au vu des graves conséquences que comporte une telle mesure, ce droit leur permet d'exposer pleinement leur point de vue afin de s'assurer, avant que la décision envisagée ne soit prise, que tous les éléments pertinents ont bien été pris en compte et analysés par l'organisation et que cette dernière a fait tout son possible pour éviter d'avoir à prendre une mesure de cette nature à leur encontre. La charge de la preuve de ces efforts incombe à l'organisation concernée.

7. En l'espèce, il appert que, entre la décision de suppression de poste du 31 juillet 2018, dans laquelle le Secrétaire général s'est borné à évoquer la possibilité d'une résiliation de l'engagement de l'intéressée dans le cas où les démarches de réaffectation de l'Organisation s'avéreraient infructueuses, et la décision de résiliation du 2 novembre 2018, Interpol n'a jamais communiqué avec la requérante en vue de favoriser une telle réaffectation, sauf à une occasion, le 31 octobre 2018, soit deux jours seulement avant le licenciement, pour l'aviser de la publication d'un avis de vacance pour le poste de directeur de la gestion des ressources humaines.

Or, pour que son droit d'être entendu soit respecté, il faut que le fonctionnaire soit clairement informé de l'intention du chef exécutif de résilier son engagement et qu'il soit appelé à faire valoir son point de vue. Pour ce faire, le fonctionnaire doit être informé, avant que la décision ne soit prise, non seulement de l'intention de résilier son

engagement mais également des motifs de cette intention de résiliation, comme, par exemple, l'issue infructueuse d'une procédure de réaffectation.

Dans de tels cas, le fonctionnaire peut faire valoir ses observations avant que ne soit prise une décision affectant gravement ses intérêts. Il s'agit alors de traiter l'intéressé équitablement, avec respect, et de lui donner une réelle opportunité de défendre ses intérêts en prévenant l'adoption de la décision litigieuse ou en influant, si possible, sur la teneur de celle-ci, le moment où elle sera prise ou ses modalités d'exécution.

8. Le Tribunal observe ensuite que, si l'Organisation a fait part à la requérante, le 31 octobre 2018, de l'avis de vacance pour le poste de directeur de la gestion des ressources humaines à la suite du départ de la directrice de la nouvelle Direction des ressources humaines, le Secrétaire général a néanmoins pris sa décision de résilier l'engagement de l'intéressée dès le 2 novembre suivant, sans même attendre la réponse de cette dernière suite à cette communication ou engager des discussions avec elle à ce sujet. Pourtant, dans le courriel du 31 octobre 2018, il était indiqué que «[son] expérience et [ses] qualifications pou[v]aient correspondre à certaines des tâches et missions décrites dans l'avis» et que, si la requérante décidait de soumettre une candidature, elle bénéficierait du droit à l'examen prioritaire de celle-ci.

9. Dans le jugement 3916, au considérant 6, le Tribunal a rappelé qu'une organisation méconnaît ses obligations en la matière quand elle omet d'agir en concertation avec l'intéressé pour déceler toutes les opportunités de réaffectation existantes et de tenir des entretiens dans cette optique. De la même manière, dans les jugements 3755, au considérant 6, et 3437, au considérant 6, le Tribunal a souligné que, avant de parvenir à une décision de résiliation, il appartient à une organisation de vérifier, par exemple, si le fonctionnaire est disposé à accepter un poste d'un grade inférieur à celui qu'il occupait précédemment et, dans l'affirmative, d'étendre ses investigations en conséquence.

10. En l'espèce, la tenue d'un tel dialogue n'a manifestement pas eu lieu, tant en ce qui concerne un poste de grade inférieur qu'un poste de grade supérieur, au regard duquel la défenderesse reconnaissait elle-même que l'intéressée pouvait potentiellement manifester un intérêt. Or le respect du droit de la requérante d'être entendue préalablement à la décision de résilier son engagement aurait à tout le moins permis de déterminer si de telles éventualités étaient envisageables. Il aurait, de surcroît, permis de comprendre pourquoi l'affectation de la requérante à des postes tels que ceux confiés à celle-ci pendant la durée des enquêtes menées sur ses plaintes pour harcèlement moral ne pouvaient pas satisfaire les besoins de l'Organisation et de l'intéressée dans la continuité de leur relation.

11. Interpol fait valoir qu'elle aurait strictement suivi ce que prévoient les dispositions statutaires applicables, en l'occurrence l'article 11.1 du Statut du personnel, qui dispose ce qui suit aux alinéas 3 et 4:

- «3. L'engagement d'un fonctionnaire de l'Organisation peut être résilié avec le bénéfice d'un préavis et d'une indemnité :
[...]
- d) si le poste du fonctionnaire est supprimé ;
[...]
- 4. Avant la résiliation de l'engagement d'un fonctionnaire en application des alinéas 3(b) à (e), le fonctionnaire est informé de la situation et des efforts sont faits pendant trois mois pour réaffecter ce fonctionnaire à un poste vacant en rapport avec ses qualifications et son expérience. À cet effet, le fonctionnaire bénéficie du droit à l'examen prioritaire de sa candidature aux postes faisant l'objet d'avis de vacance au cours de cette période. Par ailleurs, l'Organisation doit assurer au fonctionnaire une formation appropriée si cette formation peut faciliter sa mutation à un autre poste. Si un poste correspond aux aptitudes du fonctionnaire, il doit lui être proposé conformément aux Articles et Dispositions pertinents. Si aucun poste ne correspond aux aptitudes du fonctionnaire, celui-ci reçoit notification de la décision de résilier son engagement [...] Le préavis auquel a droit le fonctionnaire commence à courir à la date de notification de la décision. Si un poste correspond aux aptitudes du fonctionnaire mais que celui-ci refuse le poste ainsi proposé, le préavis auquel il a droit commence à courir à la date de son refus.»

Mais le Tribunal a rappelé que les textes réglementaires adoptés par une organisation ne peuvent à eux seuls avoir pour effet de limiter l'obligation faite à cette dernière d'étudier d'autres possibilités d'emploi au sein de l'organisation pour les membres du personnel dont les postes ont été supprimés (voir le jugement 4097, au considérant 9). De plus, le respect allégué de ces dispositions ne dispense pas une organisation de son obligation de respecter le droit du fonctionnaire visé d'être entendu afin que son point de vue soit pris en considération avant que n'intervienne la décision de résiliation, dont les conséquences sont à l'évidence des plus sérieuses.

Le Tribunal ajoute qu'en l'espèce, au moment de résilier l'engagement de la requérante, l'Organisation avait pris connaissance, après avoir reçu les rapports d'enquête rendus sur les plaintes pour harcèlement moral déposées par l'intéressée, que des problèmes de communication et de transparence au regard des attentes d'Interpol envers cette dernière avaient été relevés. Dans ces circonstances, la défenderesse ne pouvait ignorer que, en vertu du droit d'être entendue de l'intéressée, cela requerrait une consultation et une écoute qui allait au-delà de la simple application automatique de ce que précise l'article 11.1 de son Statut en matière de réaffectation.

Dans son avis, la Commission mixte de recours a du reste relevé à ce sujet que «l'Organisation, en dépit de ses objurgations, n'a[vait] pas suffisamment formalisé sa communication et ses échanges avec la requérante pour s'assurer notamment que toutes les options ouvertes pour une réaffectation en son sein étaient mises en œuvre, au-delà du listing des postes ouverts, mais non adéquats». La Commission a en outre noté qu'Interpol n'avait pas pris des mesures effectives et ne s'était pas donné tous les moyens visant à une réaffectation de la requérante en son sein, ce qui faisait ressortir la faiblesse des actes positifs qu'elle avait pris dans cette optique.

Or le non-respect du droit d'être entendue de l'intéressée s'ajoute aux manquements ainsi relevés, à juste titre, par la Commission pour entacher la régularité de la procédure suivie.

12. La défenderesse soutient certes dans ses écritures que le droit d'être entendue de l'intéressée aurait été respecté, d'abord, en ce qu'elle aurait été informée de l'intention du Secrétaire général de résilier son engagement dans la décision de suppression de son poste du 31 juillet 2018 et, ensuite, en ce qu'elle aurait pu faire valoir son point de vue dans la demande de réexamen et le recours interne qu'elle a introduits respectivement le 3 décembre 2018 et le 17 avril 2019.

Mais cet argument ne peut qu'être écarté puisque, sur le premier aspect, la simple circonstance d'informer l'intéressée d'une possibilité de résiliation à la fin d'un processus de réaffectation demeure fort loin d'une opportunité d'être entendue sur la décision effective de résilier son engagement et sur les motifs qui la sous-tendent. Quant au deuxième aspect de cet argument, il témoigne d'une confusion erronée entre le droit d'être entendu préalablement à l'imposition de la mesure de résiliation contestée et celui d'être entendu dans le cadre de la procédure de recours interne s'y rattachant une fois la décision litigieuse prise, soit deux notions distinctes. C'est la première qui est en jeu en l'espèce, et non la seconde.

Ce deuxième moyen est, par conséquent, tout aussi fondé que l'exception d'illégalité déjà retenue.

13. Compte tenu des considérants 4 à 12 ci-dessus, il n'y a pas lieu de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

14. Dans ses écritures, la requérante revendique son droit à la réintégration au sein de l'Organisation, tout en soulevant néanmoins l'alternative d'une indemnisation pour le préjudice matériel subi, qu'elle évalue à la «différence de rémunération nette d'impôts sur la période des cinq années suivant le licenciement, y compris le montant des cotisations aux régimes de protection sociale (maladie et pension notamment)», assortie d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an, et le versement d'une indemnité pour ce qu'elle considère être une perte de chance de rester en service, qu'elle quantifie à au moins 250 000 euros.

Dans les circonstances de l'espèce, compte tenu notamment de la longue période de temps écoulée depuis la résiliation de l'engagement de la requérante et du constat d'acrimonie sérieuse et de tension entre les parties que révèlent en particulier les écritures échangées dans le cadre des multiples recours internes qui ont mené aux huit requêtes formées devant le Tribunal, qui ne sont pas de nature à permettre la continuation d'une relation de travail saine et qui témoignent d'une rupture du lien de confiance, le Tribunal estime inopportun d'ordonner la réintégration de l'intéressée au sein de l'Organisation (voir, en ce sens, les jugements 4840, au considérant 33, 4659, au considérant 8, et 4622, au considérant 15).

15. La requérante demande l'indemnisation du préjudice matériel résultant de la résiliation de son engagement.

La défenderesse soutient que cette demande est irrecevable en ce qu'elle constituerait une nouvelle conclusion, faute d'avoir été formulée dans le cadre de la procédure de recours interne.

Le Tribunal ne retiendra pas cette fin de non-recevoir. En effet, dans sa demande de réexamen du 3 décembre 2018, l'intéressée avait déjà sollicité la réparation intégrale du préjudice matériel subi, de sorte que la conclusion à cet effet présentée devant le Tribunal ne saurait s'analyser comme une nouvelle demande.

16. S'agissant de l'évaluation du préjudice matériel de l'intéressée, le Tribunal relève, d'une part, que, à la suite de la résiliation de son engagement, la requérante a reçu un préavis de six mois durant lequel sa présence au sein de l'Organisation n'a pas été requise, ainsi que plusieurs indemnités de fin de service telles que les prestations en vertu du Régime interne d'indemnisation de la perte involontaire d'emploi et l'indemnité de résiliation d'engagement prévues dans les dispositions statutaires et réglementaires applicables.

D'autre part, le Tribunal constate que, s'il est vrai que la décision de résiliation doit être annulée en raison de l'exception d'illégalité soulevée et du non-respect du droit de la requérante à une procédure régulière, il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas utilement remis en

question que la suppression de poste et la résiliation d'engagement au cœur du litige découlaient d'un processus de restructuration des services de l'Organisation, qui relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. En outre, en l'espèce, le Tribunal observe que cette suppression de poste et cette résiliation résultaient de la création du nouveau poste de directrice de la nouvelle Direction des ressources humaines, pour lequel l'intéressée avait choisi initialement de ne pas présenter sa candidature et au regard duquel, même après le départ de cette nouvelle directrice, elle avait de nouveau préféré ne pas postuler.

17. Dans ces conditions, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble du préjudice matériel subi par la requérante en lui attribuant une somme équivalente à dix-huit mois de rémunération, qui sera calculée sur la base du dernier traitement net et des indemnités de toute nature que l'intéressée percevait lors de son départ de l'Organisation le 7 mai 2019, sans qu'il y ait lieu d'en déduire les éventuels gains professionnels dont elle aurait bénéficié depuis lors.

Cette somme forfaitaire devant être regardée comme indemnisant l'intégralité du préjudice matériel subi par la requérante, il n'y a pas lieu d'y ajouter le montant des cotisations de retraite afférentes à la rémunération en cause, ni de l'assortir d'intérêts moratoires.

18. Quant à la demande de la requérante tendant à ce que lui soit accordé un dédommagement pour le préjudice moral subi à hauteur d'au moins 90 000 euros, le Tribunal considère que la résiliation illégale de l'engagement de l'intéressée, elle-même fondée sur une décision de suppression de poste censurée dans le jugement 5019 précité, lui a effectivement causé un tort moral, qui s'est trouvé aggravé par l'atteinte portée à son droit à une procédure régulière.

Eu égard à la nature même et aux effets importants de cette mesure, ainsi qu'à la méconnaissance des droits de la requérante, l'intéressée a subi un préjudice moral évident qui appelle réparation. Dans les circonstances du cas d'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une

juste réparation du préjudice moral subi à ce titre en condamnant l'Organisation à verser à la requérante la somme de 20 000 euros.

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

19. S'agissant enfin de la durée de la procédure de recours interne, au regard de laquelle la requérante demande une réparation pour tort moral d'un montant de 15 000 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).

20. En l'espèce, le délai qui s'est écoulé entre l'introduction du recours interne, le 17 avril 2019, et la prise de la décision attaquée, le 28 juillet 2021, est manifestement excessif eu égard à la nature de la décision contestée, à savoir une résiliation d'engagement. Le Tribunal rappelle cependant, ainsi qu'il 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.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, le Tribunal estime que la requérante est fondée à soutenir, dans le cadre de sa cinquième requête, qu'elle a subi un préjudice moral supplémentaire du fait de la durée excessive de la procédure de recours interne. Le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation du préjudice moral subi à ce titre en condamnant l'Organisation à verser à l'intéressée une indemnité additionnelle de 5 000 euros.

21. 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 celles du 2 novembre 2018 et du 18 février 2019 sont annulées en tant qu'elles portent sur la résiliation de l'engagement de la requérante.
2. Interpol versera à la requérante des dommages-intérêts pour préjudice matériel calculés comme il est dit au considérant 17 ci-dessus.
3. Elle lui versera également une indemnité pour tort moral d'un montant global de 25 000 euros.
4. L'Organisation lui versera enfin la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
5. 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.