

T. (n^{os} 7 et 8)

c.

Interpol

140^e session

Jugement n^o 5022

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les septième et huitième requêtes dirigées contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formées par M^{me} V. T. le 26 octobre 2021 et régularisées le 16 décembre 2021, les mémoires en réponse d'Interpol du 4 mai 2022, les répliques de la requérante du 23 septembre 2022, régularisées le 4 octobre 2022, et les dupliques 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 les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits des causes peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste le rejet de ses plaintes pour harcèlement moral contre deux de ses supérieurs hiérarchiques.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 5017 et 5018, également prononcés ce jour, portant sur les deuxième et troisième 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., qui était son supérieur hiérarchique direct avant la création de la nouvelle Direction des ressources humaines, et contre M^{me} C. Le 22 novembre suivant, une médiation fut proposée à l'intéressée, qu'elle refusa le 24 novembre.

Le 14 décembre 2017, elle rencontra le Secrétaire général pour discuter de ses allégations de harcèlement et être informée du fait qu'elle relevait désormais de son autorité directe et ne devait plus rendre de comptes à M. G.-K. ou à M^{me} C. Le Secrétaire général 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 une décision du même jour, le Secrétaire général lui notifia sa décision «d'entreprendre deux enquêtes préliminaires afin de faire toute la lumière sur cette affaire» et de l'affecter temporairement à un des deux postes proposés, pour lequel elle devait faire connaître sa préférence avant le 15 janvier 2018. La requérante était également informée du fait que le chef exécutif avait demandé aux autorités belges de procéder à la mise à la disposition de personnel spécialement formé sur les questions de harcèlement pour mener lesdites enquêtes et que les modalités administratives pour formaliser cette démarche étaient en cours.

Le 15 janvier 2018, le Secrétaire général désigna les deux enquêteurs externes chargés de mener les enquêtes sur les plaintes du 16 novembre 2017. Le même jour, M. G.-K. et M^{me} C. furent informés qu'ils faisaient l'objet d'enquêtes. Le lendemain, la requérante se vit communiquer le nom des enquêteurs et la décision du Secrétaire général de l'affecter temporairement au poste de conseiller technique au sein du Bureau de la gestion de projet, pour lequel elle avait exprimé sa préférence.

Les enquêtes débutèrent en janvier 2018 avec l'audition de la requérante. Les présumés harceleurs furent entendus en mars 2018.

Dans le rapport concernant M. G.-K., les enquêteurs considéraient que plusieurs des incidents invoqués mettaient en évidence des défaillances en termes de communication, sans constituer pour autant des faits de harcèlement, et que des efforts devaient être faits par Interpol pour pallier ces défaillances. Ils laissaient à l'autorité disciplinaire le soin d'apprécier si le comportement de M. G.-K., en relation avec certains points de la plainte, devait donner lieu à l'ouverture d'une enquête disciplinaire.

S'agissant du rapport concernant M^{me} C., ils considéraient que la plainte montrait que les événements auxquels se référait la requérante s'étaient, pour partie, effectivement produits, sans se prononcer cependant sur la question de savoir si ces faits étaient constitutifs de harcèlement. Comme dans leur rapport concernant M. G.-K., les enquêteurs mettaient néanmoins en évidence des défaillances en termes de communication et considéraient que des efforts devaient être faits par Interpol pour pallier ces défaillances. De même, ils laissaient à l'autorité disciplinaire le soin d'apprécier si le comportement de M^{me} C., en relation avec certains points de la plainte, devait donner lieu à l'ouverture d'une enquête disciplinaire.

Par un mémorandum du 3 juillet 2018, le Secrétaire général notifia à la requérante 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 congé pour une courte durée, au titre du paragraphe 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.

Le 1^{er} septembre 2018, la requérante introduisit un recours interne contre la décision du 3 juillet 2018 relative au rejet de ses plaintes pour harcèlement, au refus de faire droit à sa demande de communication des rapports d'enquête y relatifs et à son placement d'office en congé. Elle demanda le retrait de ces mesures, la réparation intégrale du préjudice qu'elle prétendait avoir subi et l'octroi de dépens.

Pendant l'instruction du 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 – 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^{er} avril 2021, la Commission affirma que, s'agissant du rejet des plaintes pour harcèlement contre M. G.-K. et M^{me} C., l'Organisation avait scrupuleusement respecté les textes applicables. Elle recommanda le rejet du recours comme infondé sur ce point.

Par une lettre du 28 juillet 2021 portant sur les recours traités par la Commission concernant ses plaintes pour harcèlement, la requérante fut informée de la décision du Secrétaire général de suivre cette

recommandation. Telle est la décision attaquée dans les présentes affaires.

Dans ses septième et huitième requêtes, la requérante formule les mêmes conclusions. Elle demande au Tribunal d'annuler la partie de la décision attaquée relative à son recours du 1^{er} septembre 2018, ainsi que la décision du 3 juillet 2018 dans son intégralité. Elle sollicite également la réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, qu'elle quantifie de la façon suivante dans chacune de ses deux requêtes: au moins 60 000 euros pour atteinte à sa dignité, au moins 30 000 euros pour les prétendues irrégularités affectant les procédures de traitement de ses plaintes et de son recours interne, 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 pour chaque affaire.

Interpol, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter les requêtes comme infondées.

CONSIDÈRE:

1. Dans ses septième et huitième requêtes, 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 la recommandation contenue dans l'avis de la Commission mixte de recours du 1^{er} avril 2021 de rejeter son recours interne du 1^{er} septembre 2018 et de confirmer sa décision précédente du 3 juillet 2018 portant notamment sur le rejet des deux plaintes pour harcèlement moral qu'elle avait déposées le 16 novembre 2017 contre, d'une part, le directeur exécutif de la gestion des ressources, M. G.-K., et, d'autre part, la directrice des ressources humaines, M^{me} C.

2. Interpol demande au Tribunal de considérer la possibilité de joindre les présentes requêtes avec les six 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 des présentes requêtes avec l'une ou l'autre de ces six autres requêtes.

En revanche, comme il a été dit au considérant 7 de ce même jugement 5017, le Tribunal considère qu'il y a lieu de joindre les septième et huitième requêtes de l'intéressée afin qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement. Ces requêtes soulèvent en effet des questions de droit et de fait similaires et les plaintes pour harcèlement moral litigieuses ont été déposées le même jour et ont suivi des procédures parallèles qui, bien qu'elles aient donné lieu à deux rapports d'enquête distincts, ont néanmoins mené à une même décision de rejet initiale, à un avis commun de la Commission mixte de recours et à une décision finale unique du Secrétaire général.

En outre, dans ses écritures, la requérante soutient elle-même que ces deux plaintes auraient dû être examinées ensemble pour en déterminer le bien-fondé. Enfin, ainsi que les considérants qui suivent le démontreront, les moyens déterminants pour le sort de chacune des requêtes sont, pour l'essentiel, communs et les indemnisations demandées dans le cadre de celles-ci sont identiques pour chacun des chefs de réparation invoqués.

3. Le Tribunal observe d'abord que, dans les plaintes pour harcèlement moral qu'elle avait déposées le 16 novembre 2017, la requérante insistait sur l'impact des agissements dénoncés sur sa santé et sa situation et sur l'humiliation et le ressenti dégradant qui en découlaient pour elle. Elle demandait que des mesures de protection soient prises à son égard afin de faire cesser ce harcèlement et exigeait des dommages-intérêts à titre de réparation.

4. Le Tribunal note que, selon les indications fournies par la défenderesse en réponse à des suppléments d'instruction ordonnés dans le cadre de l'instance, il n'existait pas, en 2017 et 2018, de politique interne en matière de harcèlement à Interpol. La défenderesse affirme que le cadre juridique applicable était alors celui des dispositions du Manuel du personnel relatives à la discipline et réprimant la violation

de normes de conduite par les fonctionnaires. L'Organisation n'a adopté une politique formelle sur le harcèlement qu'en janvier 2019.

À ce sujet, il ressort du considérant 15 du jugement 4207, rendu en formation plénière, qu'en l'absence de procédure légale complète à appliquer en cas de plainte pour harcèlement dans ses Statut et Règlement du personnel, une organisation internationale doit répondre à une telle plainte conformément à la jurisprudence pertinente du Tribunal. Dans ce jugement, le Tribunal a en outre relevé ce qui suit à ce sujet:

«Il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat (voir le jugement 2706, au considérant 5, citant le jugement 2524). De plus, "étant donné la gravité que revêt une plainte pour harcèlement, une organisation internationale a l'obligation d'engager [...] [une] enquête [...]" (voir le jugement 3347, au considérant 14). L'enquête doit en outre être engagée rapidement, menée de manière approfondie, et les faits doivent être établis objectivement et dans leur contexte général. Une fois l'enquête terminée, le requérant est en droit de recevoir une réponse de l'administration concernant la plainte pour harcèlement. De plus, comme le Tribunal l'a affirmé dans le jugement 2706, au considérant 5, "une organisation internationale est responsable de l'ensemble des torts causés à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique de l'intéressé, agissant dans le cadre de ses fonctions, lorsque la victime subit un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle" (voir également les jugements 1609, au considérant 16, 1875, au considérant 32, et 3170, au considérant 33). Ainsi, une organisation internationale doit prendre les mesures nécessaires pour protéger une victime de harcèlement.»

5. Le Tribunal observe ensuite que l'Organisation a choisi d'examiner ces plaintes pour harcèlement moral conformément aux dispositions de l'article 12.2 du Statut du personnel et de la disposition 12.2.2 du Règlement du personnel applicables au moment des faits, qui traitent de la nécessité d'entreprendre une «enquête préliminaire» afin de déterminer la nature et les circonstances de l'affaire lorsqu'il y a un soupçon que la conduite non satisfaisante ou la faute d'un fonctionnaire pourrait justifier l'application de mesures disciplinaires. C'est en faisant référence à ces dispositions que le Secrétaire général a avisé la requérante de la tenue des enquêtes litigieuses et c'est sur la base de ces dispositions que ce dernier a précisé

aux enquêteurs désignés que «[ces] enquête[s] [...] [avaient] pour but de déterminer s'il exist[ait] suffisamment de preuves pour justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire en bonne et due forme».

Le Tribunal constate que les rapports d'enquête concernant les plaintes pour harcèlement moral de la requérante à l'encontre de M. G.-K. et de M^{me} C. portaient d'ailleurs sur l'analyse et l'appréciation des critères d'évaluation de la conduite prétendument non satisfaisante des personnes visées par les plaintes et que la décision du 3 juillet 2108 du Secrétaire général concluait qu'aucune procédure disciplinaire ne serait mise en œuvre à leur encontre. Dans la décision attaquée, il appert en outre que le chef exécutif a fait sien l'avis de la Commission mixte de recours, qui avait conclu que, selon elle, l'Organisation avait scrupuleusement respecté les textes dont elle s'était elle-même dotée à cet effet.

6. Le Tribunal observe enfin que, dans son jugement 4961, au considérant 6, il a souligné ce qui suit en ce qui concerne les principes applicables en matière de plaintes pour harcèlement, lesquels trouvent application en l'espèce:

«Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés (voir, notamment, les jugements 4471, au considérant 18, et 4241, au considérant 9), et l'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à la personne qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'elle n'a pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement (voir, par exemple, les jugements 4344, au considérant 3, 3871, au considérant 12, et 3692, au considérant 18). Lorsqu'une procédure spécifique est prévue par l'organisation concernée, elle doit être suivie et les règles doivent être correctement appliquées. Le Tribunal a également jugé que l'enquête doit être objective, rigoureuse et approfondie, en ce sens qu'elle doit être menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents sans pour autant compromettre la réputation de la personne mise en cause et en donnant à celle-ci la possibilité de vérifier les preuves avancées à son encontre et de répondre aux accusations formulées (voir, notamment, les jugements 4663, au considérant 11, 4253, au considérant 3, 3314, au considérant 14, et 2771, au considérant 15). Il est toutefois entendu qu'un fonctionnaire qui affirme être ou avoir été victime de harcèlement n'a pas

besoin de démontrer, pas plus que la personne ou l'organe chargé(e) d'évaluer la plainte, que les faits permettent d'établir au-delà de tout doute raisonnable le caractère effectif du harcèlement (voir, en ce sens, les jugements 4663, au considérant 12, et 4289, au considérant 10). L'élément essentiel dans la reconnaissance d'un harcèlement demeure la perception que la personne concernée peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos qui sont propres à la dévaloriser ou à l'humilier (voir les jugements 4663, au considérant 13, et 4541, au considérant 8).»

(Voir également le jugement 4900, au considérant 18.)

7. Parmi les multiples irrégularités invoquées par la requérante à l'appui de ses deux requêtes, il en est trois qui apparaissent comme étant des vices de nature substantielle aux yeux du Tribunal et qui s'avèrent déterminantes pour trancher les présents litiges.

Ces irrégularités tiennent, en premier lieu, à une violation du principe du contradictoire dans le cadre des enquêtes menées, en deuxième lieu, à des erreurs de droit commises dans le traitement des plaintes et, en troisième lieu, à une violation du droit de l'intéressée d'obtenir en temps opportun l'intégralité des rapports d'enquête litigieux.

8. S'agissant, en premier lieu, de la violation alléguée du principe du contradictoire dans le cadre des deux enquêtes diligentées sur ses deux plaintes, la requérante soutient qu'une enquête effectuée sur des allégations de harcèlement doit être contradictoire, ce qui n'a manifestement pas été le cas en l'espèce.

9. À cet égard, il ressort des écritures et des pièces versées aux dossiers que, si la requérante a bien été entendue par les enquêteurs, elle n'a en revanche reçu aucune information de la part de ces derniers en ce qui concerne tant les déclarations recueillies auprès des auteurs présumés de harcèlement que celles des témoins entendus dans le cadre des enquêtes menées. Ce faisant, la requérante n'a, par exemple, pas pu contester ou préciser certaines des affirmations contenues dans ces déclarations, ni faire valoir auprès des enquêteurs les points sur lesquels leurs investigations auraient pu être approfondies. Pourtant, ainsi que le relève à juste titre la requérante dans sa lettre du 15 janvier 2018 désignant ces enquêteurs, le Secrétaire général avait pris le soin de

préciser que «tout élément de preuve rassemblé durant l'enquête devra être communiqué [aux auteurs présumés] ainsi qu'à [l'intéressée] de manière à leur donner la possibilité de fournir toute information complémentaire qu'ils jugeront utile».

10. Dans ses écritures, la défenderesse se méprend sur les principes applicables en la matière. Elle soutient en effet erronément que la requérante confondrait à ce sujet les obligations que l'Organisation avait envers elle et celles qu'elle avait envers les fonctionnaires faisant l'objet de ces enquêtes au motif que l'intéressée ne serait pas partie à la procédure mais seulement témoin, si bien que le respect du principe du contradictoire n'était pas exigé à son égard.

11. Or, en soutenant que, face à une plainte pour harcèlement moral déposée par un fonctionnaire, le but de la conduite d'une enquête ne serait que d'établir la nature et les circonstances de l'affaire pour déterminer s'il existe suffisamment de preuves qui justifieraient l'ouverture d'une procédure disciplinaire, ce qui ne concernerait que l'Organisation et le fonctionnaire faisant l'objet de l'enquête, Interpol méconnaît la jurisprudence bien établie du Tribunal à ce sujet.

12. Dans le jugement 4781, aux considérants 9 à 11, dont les termes ont été confirmés dans le jugement 4900, au considérant 41, le Tribunal a ainsi observé ce qui suit:

«9. En vertu de la jurisprudence du Tribunal, l'enquête qu'il incombe à une organisation internationale de diligenter, en cas d'accusation de harcèlement formulée par un fonctionnaire, doit se dérouler dans le respect des garanties d'une procédure régulière, afin de protéger tant la (ou les) personne(s) visée(s) par cette accusation que l'auteur de cette dernière (voir, par exemple, les jugements 3617, au considérant 11, 3065, au considérant 10, 2973, au considérant 16, ou 2552, au considérant 3).

Il en résulte notamment que l'auteur d'une plainte pour harcèlement doit, conformément aux exigences du principe du contradictoire, être informé de la teneur des déclarations des personnes accusées et des témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête, afin de pouvoir éventuellement les contester (voir les jugements 4110, au considérant 4, 3617, au considérant 12, et 3065, aux considérants 7 et 8).

[...]

10. Ce vice de procédure a pour effet d'entacher d'illégalité la décision [...] ayant rejeté la plainte de la requérante, qui a ainsi été prise sur la base d'une enquête irrégulière.

[...]

11. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 13 août 2020, ainsi que les décisions des 23 octobre 2019 et 22 janvier 2020, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête articulés à leur encontre.»

(Voir également, en ce sens, les jugements 4111, aux considérants 4 et 5, 4110, au considérant 4, 4109, au considérant 4, 4108, au considérant 8, et 3617, aux considérants 12 et 13.)

Par ailleurs, dans le jugement 4739, au considérant 10, dont les termes ont été confirmés dans le jugement 4900, au considérant 42, le Tribunal a notamment souligné ce qui suit:

«[...] En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel son droit à une procédure régulière aurait été violé, le Tribunal rappelle sa jurisprudence, récemment confirmée dans le jugement 4313, au considérant 7, selon laquelle “un fonctionnaire a le droit de connaître tous les éléments importants susceptibles d'avoir une incidence sur le sort de ses prétentions (voir le jugement 2767, au considérant 7 a)) et que le fait de ne pas fournir ces éléments constitue un grave manquement aux règles d'une procédure régulière (voir le jugement 3071, au considérant 37)”, et, “dans le cadre de l'instruction d'une plainte pour harcèlement, un requérant doit avoir la possibilité de prendre connaissance du contenu des déclarations recueillies afin de pouvoir les contester ou les rectifier en s'appuyant, si nécessaire, sur des éléments de preuve (voir les jugements 3065, au considérant 8, 3617, au considérant 12, 4108, au considérant 4, 4109, au considérant 4, 4110, au considérant 4, et 4111, au considérant 4)”. Par ailleurs, dans le jugement 4217, au considérant 4, le Tribunal a affirmé que, “en refusant de communiquer à la requérante [le] rapport [d'enquête] au cours de la procédure de recours interne, il a illégalement privé celle-ci de la possibilité de contester utilement les conclusions de l'enquête litigieuse” et que la “circonstance que la requérante ait finalement pu obtenir communication du rapport dans le cadre de la présente instance juridictionnelle n'est pas de nature, en l'espèce, à régulariser le vice ayant ainsi entaché la procédure de recours interne”.»

13. Ainsi qu'il ressort des considérations qui précèdent, le Tribunal a écarté le raisonnement selon lequel le principe du contradictoire ne s'appliquait pas à l'étape de l'enquête sur une plainte pour harcèlement.

En l'espèce, il ressort des dossiers que la requérante n'a pas été informée, au cours des enquêtes, contrairement à ce que requiert la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, à ce sujet le jugement 4781, au considérant 9), de la teneur des observations des fonctionnaires contre lesquels étaient dirigées ses plaintes pour harcèlement et des déclarations des témoins entendus par les enquêteurs, et qu'elle n'a ainsi pas été mise en mesure de formuler des observations sur ces différents témoignages pour les rectifier ou signaler son désaccord (voir, par exemple, à ce sujet le jugement 3065, au considérant 7).

14. Il découle de ces constatations que les enquêtes en cause n'ont pas été menées dans le respect du principe du contradictoire et que, par conséquent, la décision du Secrétaire général du 3 juillet 2018, qui était fondée sur des rapports d'enquête viciés, est elle-même entachée d'irrégularité (voir, dans le même sens, les jugements 3617, au considérant 12, et 3065, au considérant 8).

15. S'agissant, en deuxième lieu, des prétendues erreurs de droit commises par Interpol dans le traitement des plaintes en ce qui concerne l'approche suivie et l'intention de nuire recherchée, la requérante fait valoir que l'Organisation a de nouveau méconnu la jurisprudence constante du Tribunal.

Sur ce point, il ressort des dossiers qu'il est exact d'affirmer que tant l'Organisation que les enquêteurs qu'elle a désignés ont analysé les deux plaintes pour harcèlement moral uniquement dans la perspective d'éventuelles poursuites disciplinaires contre les auteurs présumés, sans tenir compte de la circonstance que ces plaintes visaient, du point de vue de la requérante, à la reconnaissance d'un harcèlement et comportaient des revendications explicites de l'intéressée concernant l'impact des comportements dénoncés sur elle et la nécessité que des mesures soient prises pour la protéger et faire cesser ces agissements.

16. Or, devant ce constat, le Tribunal estime que la défenderesse ne pouvait ignorer que la requérante, dans ses deux plaintes, se plaignait expressément de harcèlement à son encontre, que ses dénonciations ne se limitaient pas à l'adoption de mesures disciplinaires à l'encontre de M. G.-K. ou de M^{me} C., ce qu'elle ne revendiquait d'ailleurs pas, et que l'impact sur sa situation était au cœur même de sa démarche (voir, dans le même sens, le jugement 4663, au considérant 10). Il s'ensuit que, dans un tel cas de figure, l'Organisation ne pouvait limiter son examen, et, notamment, restreindre le mandat des enquêteurs désignés, à la seule question de savoir s'il y avait lieu d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre des personnes visées par les plaintes.

17. Dans le jugement 4900, au considérant 31, qui portait sur un cas d'espèce similaire, le Tribunal a rappelé ce qui suit:

«[C]ette compréhension d'une plainte pour harcèlement, selon laquelle ce qui peut en résulter ne peut se déterminer que du point de vue des personnes visées qui pourraient faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires, fait abstraction de la jurisprudence du Tribunal en la matière, qui rappelle qu'une telle plainte compte également, à titre de partie à la procédure qui est menée au sujet de son bien-fondé, l'auteur de la plainte, et ce, même si ce dernier ne sera pas partie à une éventuelle procédure disciplinaire subséquentement entreprise contre l'auteur des faits de harcèlement reconnus. Dans le jugement 4547, au considérant 3, le Tribunal a d'ailleurs souligné notamment ce qui suit à ce sujet:

“[...] L'auteur de la plainte est, par conséquent, en droit de savoir si des faits de harcèlement à son encontre ont été reconnus, de même qu'il a le droit d'être informé, en cas de réponse positive, de la façon dont l'organisation concernée envisage, notamment, de réparer le préjudice matériel et/ou moral qu'il prétend avoir subi (voir, en ce sens, les jugements 3965, au considérant 9, et 4541 [...], au considérant 4, tous deux ayant pour objet une plainte pour harcèlement). En l'espèce, et dès lors qu'une telle motivation pouvait notamment contribuer à fonder une éventuelle demande en réparation du préjudice subi, la requérante aurait donc dû être adéquatement informée, dans la décision finale du Président du 23 octobre 2018, des raisons pour lesquelles l'organisation reconnaissait ou non l'existence de faits de harcèlement de la part de son superviseur (voir les jugements 3096, au considérant 15, et 4541, précité, au considérant 4). Tel n'ayant pas été le cas, cette décision du 23 octobre 2018 est entachée d'un vice fondamental car le fonctionnaire qui a engagé la procédure, s'il ne peut revendiquer le droit d'être

informé des mesures éventuellement prises à l'encontre de son prétendu harceleur, a toutefois le droit de voir tranchée la question du harcèlement proprement dit (voir, en ce sens, les jugements 3096, au considérant 15, 4207, aux considérants 14 et 15, et 4541, précité, au considérant 4).”

(Voir également, sur ce point, le jugement 4739, au considérant 10.)»

18. En l'espèce, le Tribunal considère que l'Organisation avait une compréhension erronée de ses obligations en matière de harcèlement et qu'elle a manifestement commis une erreur de droit en n'examinant les plaintes que sous l'angle de l'éventuelle ouverture d'une procédure disciplinaire. Compte tenu du mandat conçu en ce sens qui avait été donné aux enquêteurs désignés, les rapports d'enquête établis par ces derniers étaient irrémédiablement viciés du fait de cette erreur originelle et les décisions du Secrétaire général des 3 juillet 2018 et 28 juillet 2021 prises sur la base de ces rapports sont elles-mêmes entachées d'illégalité. De même, la Commission mixte de recours a commis une erreur de droit en soutenant que l'Organisation avait scrupuleusement respecté les dispositions applicables, qui étaient limitées aux seules considérations relatives à des mesures disciplinaires potentielles, alors qu'il ressort de la jurisprudence bien établie du Tribunal que cette seule perspective fait erronément abstraction de celle de la personne qui se plaint de harcèlement.

19. Ainsi, en se bornant à rechercher, d'une part, si M. G.-K. ou M^{me} C. avaient eu une conduite non satisfaisante ou commis une faute et, d'autre part, s'il existait des preuves suffisantes pour engager une procédure disciplinaire à leur encontre, Interpol a méconnu le droit de la requérante à ce qu'il soit dûment statué sur ses plaintes pour harcèlement.

20. Eu égard à la nature des plaintes pour harcèlement moral, telles que formulées par la requérante le 16 novembre 2017, l'obligation incombant aux enquêteurs désignés et au Secrétaire général était d'examiner si l'intéressée avait été victime de harcèlement au regard des faits dénoncés, quelles que soient les conclusions auxquelles ils pouvaient parvenir sur la question d'une éventuelle conduite non

satisfaisante ou d'une faute pouvant justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Or il ressort clairement du mandat donné aux enquêteurs, des rapports d'enquête, de la lettre du 3 juillet 2018 et de la décision attaquée que l'Organisation ne s'est prononcée que sur le plan d'une éventuelle action disciplinaire dans le cadre de chacune des plaintes, ce qui constituait une erreur de droit de sa part, qui vicie à la fois les processus d'enquête et les décisions qui en ont découlé. Ce faisant, Interpol n'a en réalité ni examiné ni répondu à la question de savoir si la requérante avait été harcelée, selon l'évaluation de sa propre perception, et indépendamment de toute intention de nuire, malveillante ou autre, au regard de toutes les allégations qu'elle avait présentées dans ses deux plaintes.

21. Par ailleurs, en orientant erronément l'analyse dans la seule perspective des mesures disciplinaires qui pouvaient éventuellement en découler, l'Organisation a commis une nouvelle erreur de droit en recherchant une preuve d'intention de la part des auteurs présumés des actes de harcèlement, ce qui méconnaît, une fois de plus, la jurisprudence bien établie du Tribunal.

22. Dans le jugement 4900, au considérant 18, le Tribunal a rappelé que, en matière de plainte pour harcèlement, il est acquis qu'il n'est pas nécessaire que soit prouvée une intention de nuire chez l'auteur visé, l'élément essentiel demeurant la perception que l'intéressé peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos propres à le dévaloriser ou à l'humilier (voir également les jugements 4808, au considérant 17, 4663, au considérant 3, 4541, au considérant 8, 4207, au considérant 20, et 3318, au considérant 7).

23. Dans la mesure où il ressort du rapport d'enquête relatif à M. G.-K. que les enquêteurs ont expressément indiqué qu'il n'y avait pas, selon eux, de démonstration d'une intention de nuire de la part de celui-ci ou qu'il n'avait pas commis intentionnellement certains gestes décisifs, la décision initiale du Secrétaire général du 3 juillet 2018, qui

prenait appui sur les motifs exprimés dans ce rapport, était fondamentalement viciée.

24. S'agissant du rapport d'enquête portant sur M^{me} C., les enquêteurs ont, de façon erronée, fait complètement abstraction de la perception de la requérante par rapport aux événements dénoncés, alors que la jurisprudence du Tribunal fait ressortir que cette perception est essentielle et déterminante dans l'analyse que doit conduire une organisation lorsqu'elle est saisie d'une plainte pour harcèlement. Dans le jugement 4663, au considérant 13, le Tribunal a d'ailleurs relevé ce qui suit à ce sujet:

«Dans cette perspective, l'Organisation ne pouvait non plus ignorer la perception de l'intéressée en sa qualité de victime du harcèlement et son affirmation qu'elle s'était sentie rabaissée, dégradée et humiliée par les comportements dénoncés dont elle avait fait l'objet. Ainsi que le Tribunal l'a relevé de manière analogue dans le jugement 4541, au considérant 8, l'élément essentiel dans la reconnaissance d'un harcèlement est la perception que la personne concernée peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos qui sont propres à la dévaloriser ou à l'humilier.»

25. Ces erreurs de droit constituent également des vices substantiels qui entachent d'illégalité tant les rapports d'enquête que les décisions contestées du Secrétaire général.

26. S'agissant enfin de la prétention de la requérante relative au refus d'Interpol de lui remettre les rapports d'enquête litigieux dans leur intégralité en temps opportun, les écritures et les pièces des dossiers établissent que, malgré ses demandes formelles présentées dès les mois de juillet et août 2018, la requérante n'a reçu l'intégralité de ces rapports d'enquête que dans le cadre de la procédure de recours interne, soit en décembre 2019 et janvier 2020. Bien qu'elle ait eu la possibilité de consulter ces rapports d'enquête à quatre reprises au cours de l'été 2018, il n'est pas remis en question que, à ces occasions, elle n'en a pas reçu de copie, même sous une forme expurgée, et n'a pas pu être accompagnée. Ainsi que le soutient à juste titre la requérante, en l'espèce, la consultation des rapports n'était pas du tout équivalente à

leur communication, compte tenu notamment du volume des documents. De surcroît, il appert qu'une déclaration de confidentialité interdisait à la requérante de divulguer la moindre information tirée de cette consultation.

27. Bien que la requérante ait eu l'opportunité de formuler ses observations sur ces rapports dans le cadre de la procédure de recours interne avant que la Commission mixte de recours ne rende son avis le 1^{er} avril 2021, il n'en reste pas moins que ceux-ci ne lui ont été transmis que très tardivement et que l'Organisation a, une fois de plus, méconnu la jurisprudence constante du Tribunal à cet égard.

28. En effet, la requérante était en droit de recevoir ces rapports d'enquête puisqu'ils servaient de fondement à la décision contestée du 3 juillet 2018 (voir à ce sujet les jugements 4663, au considérant 6, 4217, au considérant 4, 3995, au considérant 5, et la jurisprudence citée). Or, malgré l'obligation qui lui incombait de fournir ces rapports, Interpol a persisté pendant de longs mois dans son refus injustifié de les communiquer, en violation du droit de l'intéressée à un recours interne effectif et, partant, à une procédure régulière.

29. Il résulte des considérants 8 à 28 qui précèdent que la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2021 ainsi que sa décision précédente du 3 juillet 2018 ayant rejeté les deux plaintes pour harcèlement moral litigieuses doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens des requêtes.

30. À ce stade des constatations du Tribunal, les affaires devraient normalement être renvoyées à l'Organisation afin que la procédure de traitement de ces plaintes pour harcèlement moral soit reprise.

Mais, dans ses écritures, la requérante n'en fait pas la demande. Elle se borne à réclamer diverses réparations au titre du préjudice moral qu'elle estime avoir subi. En outre, le Tribunal relève qu'un long délai s'est écoulé depuis le dépôt des plaintes en novembre 2017, que l'engagement de la requérante a été résilié depuis lors et que les auteurs présumés du harcèlement ne sont plus au service d'Interpol, depuis le

5 septembre 2018 pour M. G.-K. et depuis le 13 novembre 2018 pour M^{me} C.

Dans ce contexte, le Tribunal estime inopportun de renvoyer les affaires à l'Organisation. La solution appropriée en l'espèce est plutôt d'indemniser adéquatement l'intéressée pour le tort moral que lui ont occasionné les décisions dont le Tribunal prononce l'annulation. Les dossiers contiennent suffisamment de preuves et d'éléments d'information pour lui permettre de rendre une décision sur la teneur de ce préjudice.

31. S'agissant de la demande de la requérante tendant à ce que lui soit accordé, dans chacune des requêtes, un dédommagement du préjudice moral subi à hauteur, d'une part, d'au moins 60 000 euros en raison des atteintes alléguées à sa dignité et, d'autre part, d'au moins 30 000 euros en raison des irrégularités affectant le traitement de ses plaintes et la procédure de recours interne, le Tribunal considère que l'intéressée n'établit aucunement en quoi le tort moral prétendument subi serait différent pour l'une et l'autre des deux affaires. Le Tribunal estime qu'il y a, à cet égard, un recoupement manifeste des réparations réclamées à ce titre et qu'il ne convient pas de dédoubler les indemnités auxquelles la requérante peut prétendre à ce sujet.

Pour évaluer le préjudice subi par la requérante, le Tribunal tiendra compte du fait que, si les décisions contestées doivent être annulées en raison de diverses irrégularités, il ne résulte aucunement de cette annulation que les plaintes pour harcèlement formées par la requérante seraient fondées. Cependant, l'intéressée a subi un préjudice moral tenant à ce qu'elle a été privée de son droit de voir ses plaintes régulièrement instruites. Au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble du tort moral occasionné à l'intéressée à raison de l'illégalité des décisions litigieuses en lui attribuant, à ce titre, une indemnité de 20 000 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.

32. S'agissant par ailleurs de la durée de la procédure de recours interne, au titre de laquelle la requérante demande une réparation additionnelle pour tort moral de 23 000 euros dans chacune de ses septième et huitième requêtes, 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 outre, 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, le délai qui s'est écoulé entre l'introduction du recours interne, le 1^{er} septembre 2018, et la prise de la décision attaquée, le 28 juillet 2021, est excessif. Bien que le Tribunal ait souligné, dans le jugement 5018, également prononcé ce jour sur la troisième requête de l'intéressée, 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 quelques semaines, et que 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, il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce il s'agissait de décisions portant sur des plaintes pour harcèlement moral. Or, dans le jugement 4922, au considérant 22, le Tribunal a rappelé qu'il a, de manière constante, mis l'accent sur la nécessité de traiter avec une particulière célérité des recours relatifs aux plaintes pour harcèlement (voir également les jugements 5058, au considérant 19, 4663, au considérant 19, et 4243, au considérant 24).

Dans ces circonstances, la requérante est fondée à soutenir qu'elle a subi un préjudice moral supplémentaire du fait de la durée excessive de la procédure de recours interne dans le cadre de ses septième et huitième requêtes. Le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation du préjudice moral subi par l'intéressée à ce titre en condamnant l'Organisation à lui verser une indemnité globale de 5 000 euros pour les deux requêtes.

33. La requérante réclame enfin une indemnité pour tort moral d'un montant d'au moins 30 000 euros dans chacune de ses deux requêtes 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, ainsi que le Tribunal l'a énoncé dans le jugement 5018 précité, 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'abusive ou d'infondée. Au demeurant, 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 d'indemnité pour tort moral est, dès lors, dénuée de tout fondement.

34. Obtenant gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont, eu égard à la similitude de l'argumentation présentée dans le cadre des deux requêtes, le Tribunal fixe le montant à une somme globale de 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Secrétaire général d'Interpol du 28 juillet 2021 ainsi que la décision du 3 juillet 2018 sont annulées.
2. Interpol versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant global de 25 000 euros.
3. Elle lui versera également la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 20 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.