

T. (n° 9)

c.

Interpol

140^e session

Jugement n° 5023

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la neuvième requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M^{me} V. T. le 26 octobre 2021 et régularisée le 29 novembre 2021, le mémoire en réponse d'Interpol du 4 mai 2022, la réplique de la requérante du 23 septembre 2022 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 le rejet de sa plainte pour harcèlement institutionnel.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 5017, 5018, 5019, 5020 et 5022, également prononcés ce jour, portant sur les deuxième, troisième, quatrième, cinquième, septième et huitième requêtes de l'intéressée, relatives à la redéfinition de ses fonctions par suite d'une restructuration, son placement d'office en congé, la suppression de son poste, la résiliation de son engagement et le rejet de ses plaintes pour harcèlement moral contre deux de ses

supérieurs hiérarchiques. 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. Le 7 mai 2019, elle quitta Interpol.

Le 31 octobre 2018, la requérante adressa au Secrétaire général une plainte pour harcèlement institutionnel résultant notamment, selon elle, des faits ayant donné lieu à ses précédentes requêtes. Elle mentionnait 17 événements, survenus entre le 19 décembre 2017 et le 31 octobre 2018, qui, selon elle, étaient constitutifs du harcèlement ainsi dénoncé et affirmait avoir subi tour à tour «le mépris, la mise à l'écart, les humiliations, les refus, les insinuations ou accusations infondées» de la part de l'administration et de sa hiérarchie. Elle demandait qu'une enquête soit menée sur les allégations formulées et proposait de communiquer aux enquêteurs les pièces étayant ces allégations.

Le 28 décembre 2018, elle fut informée de la décision du Secrétaire général de rejeter sa plainte comme infondée au motif que les allégations formulées ne démontraient pas que l'Organisation avait instauré à son égard un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant, qu'elle n'apportait pas la preuve qu'Interpol avait commis une quelconque erreur de gestion ou une quelconque omission portant atteinte à sa dignité ou à ses objectifs de carrière et qu'elle n'établissait pas une intention de lui nuire ou de la harceler de la part de son employeur.

Le 26 février 2019, la requérante introduisit un recours interne contre la décision du 28 décembre 2018 en affirmant que cette décision – qui, selon elle, «repos[ait] sur une procédure irrégulière à défaut d'enquête et sur un parti pris manifeste» – s'ajoutait à la liste des actes constitutifs de harcèlement qu'elle dénonçait. Elle demandait le retrait de celle-ci, la réparation 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 trois recours internes, introduits respectivement les 20 février 2018, 1^{er} septembre 2018 et 27 septembre 2018, contre ce

que la requérante considérait être une privation de ses fonctions assimilable à un licenciement, le rejet de ses plaintes pour harcèlement dirigées contre deux de ses supérieurs hiérarchiques, son placement d'office en congé et la décision de suppression de son poste – reçut un autre recours déposé par la requérante le 17 avril 2019 et visant 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 les conditions «nécessaires et suffisantes» pour que les faits dénoncés soient considérés comme constitutifs de harcèlement institutionnel n'étaient pas remplies. Elle relevait néanmoins que l'Organisation n'avait pas démontré clairement les mesures mises en place pour procéder à son enquête et constatait que «la forme prise pour parvenir à [la] décision [du 28 décembre 2018] n'[était] pas appropriée [compte tenu de] la complexité du dossier trait[é], [et de] la sensibilité des relations avec la requérante». Elle recommanda le rejet du recours comme infondé.

Par une lettre du 28 juillet 2021 portant sur les recours traités par la Commission concernant ses trois plaintes pour harcèlement, la requérante fut informée de la décision du Secrétaire général de suivre cette recommandation. 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 26 février 2019, ainsi que la décision du 28 décembre 2018 dans son intégralité. Elle sollicite également la réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, qu'elle quantifie de la façon suivante: au moins 50 000 euros pour atteinte à sa dignité, au moins 30 000 euros pour l'absence d'enquête et

pour les prétendues irrégularités affectant le traitement de sa plainte et la procédure de recours interne, au moins 30 000 euros pour «dénomination abusive de son [conseil]» et 17 000 euros au titre de la longueur de la procédure de recours interne. Enfin, elle réclame l'octroi de dépens à hauteur de 8 000 euros.

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

CONSIDÈRE:

1. Dans sa neuvième requête, la requérante défère au Tribunal la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2021 par laquelle ce dernier l'a informée qu'il avait décidé de suivre la recommandation contenue dans l'avis de la Commission mixte de recours du 1^{er} avril 2021 de rejeter son recours interne du 26 février 2019 et de confirmer sa décision précédente du 28 décembre 2018. Dans cette dernière décision, il avait conclu qu'il n'y avait pas lieu d'ouvrir une enquête à la suite de la plainte pour harcèlement institutionnel déposée par l'intéressée le 31 octobre 2018.

Dans la décision attaquée, le chef exécutif a toutefois affirmé être en désaccord avec la conclusion de la Commission selon laquelle Interpol n'avait pas «démonstré clairement les mesures mises en place pour procéder à [une] "enquête approfondie" [...] au travers d'une enquête préliminaire comme prévu par les textes dont elle s'[était] dotée au 1^{er} janvier 2019». Selon le Secrétaire général, en l'espèce, il n'y avait pas lieu d'ouvrir une enquête, ni de mettre en œuvre une procédure disciplinaire, à la suite de la plainte pour harcèlement institutionnel de la requérante.

2. Interpol demande au Tribunal de considérer la possibilité de joindre cette neuvième requête avec les sept autres requêtes introduites 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.

Plus particulièrement, le Tribunal estime inopportun de joindre la présente requête avec les septième et huitième requêtes, portant sur les plaintes pour harcèlement moral déposées par la requérante et dont la jonction a été ordonnée au considérant 2 du jugement 5022, également prononcé ce jour. En effet, ces dernières plaintes ne sont pas de même nature, couvrent des périodes distinctes et n'ont pas fait l'objet d'un traitement similaire.

3. Le Tribunal observe d'abord que, dans la plainte qu'elle avait déposée le 31 octobre 2018, la requérante déclarait faire l'objet d'un harcèlement institutionnel depuis un peu moins d'un an, se disait harcelée et poussée à la démission par des comportements déplacés et des décisions injustes à son encontre et demandait qu'une enquête soit menée pour tirer toutes les conséquences des situations dénoncées.

4. Selon la jurisprudence du Tribunal, le harcèlement institutionnel consiste notamment en une accumulation d'incidents répétés, d'erreurs de gestion ou d'omissions, pour lesquels il n'y a pas d'explication raisonnable et qui porte profondément atteinte à la dignité et aux objectifs de carrière du fonctionnaire (voir, par exemple, les jugements 4523, au considérant 11, 4345, au considérant 8, et 3250, aux considérants 9 et 10, et la jurisprudence citée).

5. Le Tribunal relève cependant qu'en l'espèce, si la requérante formule des allégations visant, de manière générale, des services de l'Organisation, elle met aussi nommément en cause dans sa plainte certains fonctionnaires de celle-ci. 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, à la date du 31 octobre 2018, il n'existait pas de politique interne en matière de harcèlement au sein d'Interpol. L'Organisation n'a adopté une politique formelle sur le harcèlement qu'en janvier 2019.

6. 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.»

7. Le Tribunal observe ensuite que, contrairement à ce qui avait prévalu pour les deux plaintes pour harcèlement moral déposées le 16 novembre 2017 par la requérante et qui font l'objet de ses septième et huitième requêtes mentionnées ci-dessus, l'Organisation a choisi de ne pas ouvrir d'enquête au sujet de cette plainte pour harcèlement institutionnel. Dans la lettre constituant la décision qu'il a rendue le 28 décembre 2018, tout en précisant que, selon lui, «l'objectif poursuivi par l'ouverture d'une telle enquête [était] de s'enquérir de tous les faits pertinents afin de savoir s'il exist[ait] des charges suffisantes pour ouvrir une procédure disciplinaire» et en rappelant que la décision d'ouvrir une enquête relevait de son pouvoir discrétionnaire, le Secrétaire général a en effet écrit à la requérante ce qui suit:

«Je considère que rien dans votre plainte ne vient démontrer que l'Organisation aurait instauré à votre égard un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant. Vous n'apportez pas la preuve que l'Organisation ait commis une quelconque erreur de gestion, une quelconque omission qui aurait porté atteinte à votre dignité ou à vos objectifs de carrière, ni n'établissez une intention de nuire ou de harceler de la part de l'Organisation.»

8. 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:

«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.)

Le Tribunal considère que cette jurisprudence trouve également à s'appliquer, *mutatis mutandis*, en matière de plaintes pour harcèlement institutionnel.

9. Parmi les nombreux moyens avancés par la requérante à l'appui de sa requête, il en est deux qui s'avèrent déterminants pour trancher le présent litige. Ces moyens tiennent, en premier lieu, à l'erreur de droit qu'aurait commise l'Organisation en affirmant que la décision d'ouvrir une enquête en matière de harcèlement relèverait du pouvoir discrétionnaire de son chef exécutif et au vice substantiel de procédure qui découlerait de l'absence d'enquête approfondie en l'espèce, et, en second lieu, aux erreurs de droit qu'aurait commises Interpol dans le traitement de la plainte.

10. S'agissant, en premier lieu, de l'affirmation d'Interpol selon laquelle la décision d'ouvrir une enquête en matière de harcèlement serait de nature discrétionnaire et relèverait des prérogatives du Secrétaire général, qui, en l'espèce, a décidé de ne pas ouvrir d'enquête à la suite du dépôt de la plainte litigieuse, la requérante soutient qu'une organisation, saisie d'allégations sérieuses de harcèlement, a le devoir d'enquêter, que ce n'est pas une faculté simplement laissée à la discrétion de celle-ci et qu'Interpol s'est soustraite à ses obligations en la matière.

11. Le Tribunal constate d'abord que la Commission mixte de recours a notamment relevé, à ce sujet, ce qui suit:

«Si une enquête préliminaire approfondie a été conduite pour évaluer l[es] plainte[s] pour harcèlement à l'encontre de[s] [...] deux supérieurs hiérarchiques [de la requérante], il ne semble pas que le même soin ait été apporté au recours pour "harcèlement institutionnel". [...] [L]'Organisation n'a pas démontré clairement les mesures mises en place pour procéder à son "enquête approfondie" [...] [L]a forme prise pour parvenir à la décision de rejeter le recours pour harcèlement institutionnel n'est pas appropriée à la complexité du dossier traité, ni à la sensibilité des relations avec la requérante.»

12. Le Tribunal constate ensuite que, dans la décision attaquée, le Secrétaire général a indiqué ne pas partager la conclusion de la Commission mixte de recours à cet égard aux motifs que certaines des allégations de la plainte pour harcèlement institutionnel étaient déjà contenues dans les plaintes pour harcèlement moral qui avaient fait l'objet d'enquêtes, que les allégations de harcèlement institutionnel formulées servaient de fondement pour discuter de points qui faisaient l'objet d'un examen par la Commission dans le cadre du traitement d'autres recours pendants devant celle-ci et que «[c]e que [la requérante] av[ait] considéré comme du harcèlement faisait partie du fonctionnement ordinaire de toute administration». Le Secrétaire général a ainsi conclu que, les décisions d'ouvrir une enquête et de mettre en œuvre une procédure disciplinaire relevant toutes deux de son pouvoir discrétionnaire et étant régies par les dispositions du chapitre 12 du Manuel du personnel, la requérante ne dirigeait pas ses allégations contre un ou des fonctionnaires, de telle sorte que, devant ses «allégations vagues ou au contraire tellement précises que prises isolément elles ne pouvaient raisonnablement pas être qualifiées de harcèlement», et qu'«[i]l n'y avait donc pas lieu à [s]on sens d'ouvrir une enquête et [de] mettre en œuvre une procédure disciplinaire».

13. Le Tribunal considère que la défenderesse fait erreur quand elle affirme que la décision d'ouvrir ou non une enquête lorsqu'elle est saisie d'une plainte pour harcèlement relève du pouvoir discrétionnaire de son chef exécutif. Dans le jugement 4663, au considérant 9 – qui se réfère notamment au considérant 15 du jugement 4207, rendu en formation plénière –, le Tribunal a rappelé qu'il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat, qu'étant donné la gravité que revêt une plainte pour harcèlement, elle a l'obligation d'engager une enquête rapidement et que celle-ci doit être menée de manière approfondie. Une organisation ne saurait se soustraire à cette obligation, en se retranchant, à tort comme exposé ci-dessus, derrière le fait que les décisions prises en matière de harcèlement relèveraient du seul pouvoir discrétionnaire de son chef exécutif.

14. Le Tribunal estime en outre qu'en l'espèce la nécessité d'engager, à tout le moins, une évaluation préliminaire de la plainte pour harcèlement institutionnel s'imposait d'autant plus que, d'une part, dans le cadre des plaintes pour harcèlement moral déposées par la requérante le 16 novembre 2017, c'était précisément la procédure qu'Interpol avait jugé nécessaire de suivre et, d'autre part, les enquêteurs désignés pour traiter ces plaintes avaient mis en évidence, dans leurs rapports, des défaillances en termes de communication avec l'intéressée et considéraient que des efforts devaient être faits pour les pallier, ce qui aurait dû inciter l'Organisation à une certaine prudence.

15. Le Tribunal observe d'ailleurs que, dans la nouvelle politique interne en matière de harcèlement, qui est entrée en vigueur le 8 janvier 2019, soit quelques jours à peine après l'adoption de la décision contestée, il était prévu que le dépôt d'une plainte pour harcèlement donne lieu à une enquête.

16. Le Tribunal en conclut que l'absence de toute enquête indépendante et approfondie dans les circonstances de l'espèce constitue une erreur de droit qui entache d'illégalité les décisions litigieuses.

17. S'agissant, en second lieu, des prétendues erreurs de droit commises par Interpol dans le traitement de la plainte 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 bien établie du Tribunal.

Sur ce point, il ressort du dossier qu'il est exact d'affirmer que le Secrétaire général a analysé la plainte pour harcèlement institutionnel uniquement dans la perspective d'éventuelles poursuites disciplinaires, sans tenir compte du fait que cette plainte visait, du point de vue de la requérante, à la reconnaissance d'un harcèlement et comportait des revendications explicites de l'intéressée concernant l'impact des comportements dénoncés sur elle. Ce constat ressort du contenu de la décision initiale du 28 décembre 2018, dans laquelle il était expliqué que l'objectif de l'enquête était l'ouverture d'une procédure disciplinaire, ainsi que de la décision attaquée du 28 juillet 2021, qui faisait

précisément référence à l'article 12.2 du Statut du personnel portant sur la mise en œuvre d'une telle procédure. C'est d'ailleurs de cette façon que la Commission mixte de recours a compris la position de l'Organisation à cet égard quand elle y a fait référence dans son avis du 1^{er} avril 2021.

18. Or, devant ce constat, le Tribunal estime que la défenderesse ne pouvait ignorer que la requérante se plaignait expressément de harcèlement institutionnel à son encontre, que ses dénonciations ne se limitaient pas à l'adoption de mesures disciplinaires, ce qu'elle n'aurait du reste pas pu revendiquer vis-à-vis de l'Organisation elle-même dans le cadre d'une plainte pour harcèlement institutionnel, et que l'impact sur sa situation personnelle et professionnelle 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, le Secrétaire général ne pouvait limiter son analyse à la seule question de savoir s'il y avait lieu d'ouvrir une procédure disciplinaire.

19. Dans le jugement 4900, au considérant 31, 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.»

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

Le Tribunal considère que cette jurisprudence trouve également à s'appliquer, *mutatis mutandis*, en matière de plaintes pour harcèlement institutionnel.

En l'espèce, le Tribunal considère que l'Organisation avait une compréhension erronée de ses obligations en la matière et qu'elle a manifestement commis une erreur de droit en n'examinant la plainte que

sous l'angle de l'éventuelle ouverture d'une procédure disciplinaire. Ainsi que le note à juste titre la requérante, si une enquête peut aboutir à l'ouverture d'une procédure disciplinaire, il est juridiquement erroné de prétendre que ce serait là son seul et unique but. De même, sur ce point, la Commission mixte de recours a commis une erreur de droit en soutenant que l'Organisation avait respecté les dispositions applicables de l'article 12.2 du Statut du personnel, 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. En avalisant l'avis de la Commission en ce sens, qui était ainsi vicié, la décision attaquée s'est trouvée elle-même entachée d'illégalité.

20. Le Tribunal considère qu'Interpol a méconnu le droit de la requérante à ce qu'il soit régulièrement statué sur sa plainte pour harcèlement institutionnel du 31 octobre 2018. Eu égard à la nature de cette plainte, l'obligation de l'Organisation était d'examiner si l'intéressée avait été victime de harcèlement au regard des faits dénoncés, quelles que soient les conclusions auxquelles elle pouvait parvenir sur la question d'une éventuelle mauvaise conduite ou faute pouvant justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire contre qui que ce soit.

Il ressort de la décision initiale du 28 décembre 2018 et de la décision attaquée du 28 juillet 2021 que le Secrétaire général ne s'est prononcé que sur le plan d'une éventuelle action disciplinaire, ce qui constitue une erreur de droit de sa part, qui vicie à la fois le processus suivi et les décisions qui en ont découlé. Ce faisant, il 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 formulées dans sa plainte.

21. Dans ses écritures, la défenderesse soutient en outre erronément que le but de la conduite d'une enquête est d'établir la nature et les circonstances de l'affaire afin de déterminer s'il existe suffisamment de preuves pour justifier l'ouverture d'une procédure

disciplinaire, qu'il est donc naturel que l'enquête tende vers la recherche de cette réalité sous l'angle de la faute et qu'il n'y a pas d'autre manière de conduire une telle enquête.

Or, en orientant ainsi 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).

Dans la mesure où il ressort clairement de la décision du 28 décembre 2018 que le Secrétaire général a expressément indiqué qu'il n'y avait pas, selon lui, de démonstration d'une intention de nuire, sa décision était fondamentalement viciée. 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.»

Le Tribunal considère que cette jurisprudence trouve à s'appliquer, a fortiori, en matière de harcèlement institutionnel.

23. Ces erreurs de droit s'ajoutent à celle tenant à l'absence d'enquête pour entacher d'illégalité les décisions contestées du Secrétaire général.

24. Il résulte des considérants 10 à 23 qui précèdent que la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2021 ainsi que sa décision précédente du 28 décembre 2018 doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

25. À ce stade des constatations du Tribunal, l'affaire devrait normalement être renvoyée à l'Organisation afin que la procédure d'examen de la plainte pour harcèlement institutionnel soit dûment suivie. 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.

Dans ce contexte, le Tribunal estime inopportun de renvoyer l'affaire 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. Le dossier contient suffisamment de preuves et d'éléments d'information pour lui permettre de rendre une décision sur la teneur de ce préjudice.

26. La requérante formule une conclusion tendant à ce que lui soit accordé un dédommagement du préjudice moral subi à hauteur, d'une part, d'au moins 50 000 euros en raison des atteintes alléguées à sa dignité et, d'autre part, d'au moins 30 000 euros en raison de l'absence d'enquête et des irrégularités affectant le traitement de sa plainte.

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 la plainte pour harcèlement institutionnel formée par la requérante serait fondée. Cependant, l'intéressée a subi un préjudice moral tenant à ce qu'elle a été privée de son droit de voir cette plainte régulièrement instruite. 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 15 000 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.

27. S'agissant par ailleurs de la durée de la procédure de recours interne, au titre de laquelle la requérante réclame une indemnité additionnelle pour tort moral de 17 000 euros, il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les fonctionnaires ont droit à voir leurs recours examinés avec la diligence requise en tenant compte, notamment, de la nature de la décision qu'ils entendent contester (voir, par exemple, les jugements 4922, au considérant 22, 4660, au considérant 24, 4457, au considérant 29, ou 4063, au considérant 14). En 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, 4457, au considérant 29, 4037, au considérant 15, ou 3160, au considérant 16).

En l'espèce, le délai qui s'est écoulé entre l'introduction du recours interne, le 26 février 2019, et la prise de la décision attaquée, le 28 juillet 2021, est excessif, en particulier eu égard à la nature des décisions contestées, qui portent sur une plainte pour harcèlement institutionnel. Bien que le Tribunal ait souligné, dans le jugement 5018 précité, 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 que, 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 les 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 sa neuvième requête. Le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation du préjudice ainsi subi en condamnant l'Organisation à lui verser une indemnité de 5 000 euros.

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

Mais, 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'abusives ou d'infondées. 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.

29. 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 sa décision du 28 décembre 2018 sont annulées.
2. Interpol versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant global de 20 000 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 21 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.