

**M.-C.**

**c.**

**Interpol**

**136<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4663**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M<sup>me</sup> U. M.-C. le 29 octobre 2019 et régularisée les 3 et 14 décembre, la réponse d'Interpol du 21 avril 2020, la réplique de la requérante du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et la duplique d'Interpol du 21 septembre 2020;

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;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

La requérante conteste les refus de reconnaître le harcèlement dont elle prétend avoir été victime et de lui transmettre l'intégralité du rapport d'enquête établi à la suite de sa plainte contre un collègue de travail.

Le 11 juillet 2017, la requérante adressa un courriel au directeur exécutif de la gestion des ressources «afin de signaler un incident survenu le 8 juillet 2017» impliquant un collègue de travail, M. S. Dans son courriel, la requérante affirmait que, ce jour-là, alors qu'elle se trouvait sur son lieu de travail, M. S. avait tenu des propos déplacés à son égard, y compris concernant son orientation sexuelle ainsi que sa vie privée, et avait eu des gestes déplacés à caractère sexuel. Elle qualifiait le comportement de M. S. de «contraire au Code d'éthique de

l'Organisation» et demandait «qu'une mesure disciplinaire soit prise». Elle ajoutait que M. S. avait «reconn[u] ce qui s'[était] passé» dans des communications écrites en date du 10 juillet et joignit les communications en question à son courriel.

Le 21 août 2017, le Secrétaire général ordonna l'ouverture d'une enquête préliminaire afin de déterminer, conformément à la disposition 12.2.1 du Règlement du personnel, la nature et les circonstances de l'affaire et de vérifier s'il existait suffisamment de preuves pour justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de M. S.

Les enquêteurs remirent leur rapport au Secrétaire général le 10 octobre 2017, après avoir procédé à l'audition de la requérante, de M. S. et de quatre fonctionnaires à qui la requérante avait relaté l'incident du 8 juillet. Dans leur rapport, ils observèrent qu'il n'existait aucun témoin direct de l'incident et conclurent qu'«[e]n l'absence de preuve et en raison de plusieurs années de bonne conduite, il n'[était] pas possible pour les enquêteurs de recommander qu'une sanction disciplinaire soit prise à l'encontre de [M. S.]»\*. Les enquêteurs recommandèrent néanmoins que M. S. reçoive une formation portant sur le contenu du Code d'éthique, avec des explications sur l'importance du respect en matière de diversité.

Le 13 octobre 2017, le Secrétaire général informa la requérante de sa décision de faire siennes les conclusions des enquêteurs. La requérante présenta une demande de réexamen de cette décision le 12 novembre 2017, relevant, entre autres, que les faits reprochés pouvaient être qualifiés de discrimination et de harcèlement sexuel. Dans sa demande de réexamen, elle sollicitait la reconnaissance de sa qualité de victime, des faits et de leur caractère fautif, ainsi que l'adoption de mesures disciplinaires et préventives afin d'éviter que le comportement incriminé ne se reproduise dans le futur. Par ailleurs, elle réclamait la communication du rapport d'enquête.

---

\* Traduction du greffe.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2017, le Secrétaire général rejeta la demande de réexamen de la requérante. Il écrivit dans sa lettre de rejet qu'il considérait que les enquêteurs avaient eu raison de ne pas recommander l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de M. S. puisqu'une preuve claire et convaincante du harcèlement n'avait pas été rapportée, aux motifs, notamment, qu'il n'existait aucun témoin direct de l'incident et que les quatre fonctionnaires interrogés par les enquêteurs tenaient leurs informations de ce que la requérante leur avait elle-même relaté.

Le 12 décembre 2017, la requérante demanda une nouvelle fois la communication du rapport d'enquête, y compris des comptes rendus des auditions conduites par les enquêteurs. Par lettre du 25 janvier 2018, l'Organisation notifia à l'intéressée son refus de lui communiquer le rapport d'enquête, afin de protéger la confidentialité et la vie privée des personnes entendues.

Le 26 janvier 2018, la requérante introduisit un recours interne contre la décision du 1<sup>er</sup> décembre 2017, dans lequel elle sollicitait la reconnaissance du harcèlement et la réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subis et réclamait une nouvelle fois la communication du rapport d'enquête et des comptes rendus des auditions, «au besoin dans une version communicable si des intérêts supérieurs exigent des omissions». Le 30 janvier 2018, la requérante compléta son recours interne, en indiquant qu'il était également dirigé contre le refus en date du 25 janvier 2018 de lui communiquer le rapport d'enquête.

Le 23 février 2018, le Secrétaire général transmit le recours de l'intéressée à la Commission mixte de recours. L'Organisation soumit son mémoire en réponse le 2 mai 2018, dans lequel elle inclut un extrait du rapport d'enquête, limité à la page 8 et à une partie de la page 10 du rapport, où figuraient les principales conclusions des enquêteurs.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2018, la Commission demanda à l'Organisation que lui soit transmis le rapport d'enquête dans son intégralité, puis elle se réunit le 16 octobre 2018, après communication de celui-ci.

Dans son avis rendu le 18 juillet 2019, la Commission mixte de recours recommanda unanimement au Secrétaire général de rejeter le recours interne, estimant, notamment, que l'enquête préliminaire avait

été menée de manière régulière et complète, que l'Organisation avait agi de bonne foi et que l'extrait du rapport d'enquête partagé avec la requérante le 2 mai 2018 constituait la réponse à sa demande de se voir transmettre une «version communicable» du rapport. La Commission observa que M. S. avait immédiatement reconnu par écrit qu'il avait posé des questions embarrassantes à la requérante, ce dont il s'était excusé. Elle considéra que, «[b]ien que les allégations n'aient pas pu être vérifiées par l'enquête préliminaire, il [était] évident que [M. S.] s'é[tait] rendu compte que son comportement était inapproprié» et, «[d]ans cette situation, la décision de l'Organisation que ses supérieurs lui fournissent une explication quant au contenu du Code d'éthique était la décision appropriée afin d'éviter qu'il ne cause un incident similaire à l'avenir»\*. La Commission recommanda également que l'Organisation s'assure que M. S. suive la formation virtuelle obligatoire sur le harcèlement.

Le 31 juillet 2019, le Secrétaire général informa la requérante qu'après avoir examiné l'avis de la Commission mixte de recours, il avait décidé de rejeter son recours interne. Telle est la décision attaquée.

La requérante sollicite l'annulation de la décision attaquée et des décisions des 13 octobre et 1<sup>er</sup> décembre 2017. Elle demande au Tribunal de condamner Interpol à lui verser des dommages-intérêts en vue de réparer l'intégralité du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, qu'elle évalue à au moins 50 000 euros. Elle réclame également le versement de 10 000 euros à titre de dépens.

Interpol demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable et infondée.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation de la décision du Secrétaire général d'Interpol du 31 juillet 2019 qui a fait siennes les recommandations de la Commission mixte de recours dans son avis consultatif du 18 juillet 2019, lequel avait unanimement recommandé

---

\* Traduction du greffe.

le rejet du recours interne de l'intéressée à la suite de sa plainte déposée le 11 juillet 2017 concernant le comportement inapproprié d'un collègue de travail, M. S.

Dans la décision attaquée, le Secrétaire général a confirmé la teneur de sa décision du 1<sup>er</sup> décembre 2017, en vertu de laquelle il avait rejeté la demande de réexamen de la requérante à la suite de la décision du 13 octobre précédent de ne pas diligenter de procédure disciplinaire contre M. S. La décision attaquée a par ailleurs rejeté toute réclamation formulée par la requérante visant le versement d'une indemnité.

Dans sa requête, la requérante demande également la réparation de l'intégralité du préjudice moral qu'elle estime avoir subi et qu'elle évalue à au moins 50 000 euros, ainsi que l'octroi de dépens. Le Tribunal observe que, dans ses écritures, l'intéressée ne demande cependant pas qu'une nouvelle enquête soit menée au sujet du harcèlement qui était à l'origine de sa plainte.

2. La requérante soutient que des vices graves entachent d'irrégularité la procédure de recours interne en ce qui concerne notamment la transparence du processus suivi et le délai déraisonnable pris par la Commission mixte de recours pour émettre son avis. La requérante fait par ailleurs valoir que l'enquête menée à la suite de sa plainte pour harcèlement était irrégulière et contraire à la jurisprudence du Tribunal relative à la tenue d'une enquête dans des situations de harcèlement.

Avant d'analyser ces moyens, le Tribunal observe qu'il ressort notamment ce qui suit de la chronologie des événements.

3. À la suite de l'incident survenu le 8 juillet 2017, la requérante a dénoncé, dans la plainte qu'elle a formulée le 11 juillet, les commentaires déplacés à connotation sexuelle de M. S. à son égard, en soulignant que ceux-ci étaient contraires au Code d'éthique de l'Organisation. Après avoir été informée, par la décision subséquente du Secrétaire général du 13 octobre 2017, du fait que ce dernier approuvait les recommandations des enquêteurs ayant effectué l'enquête préliminaire de ne pas infliger de sanction disciplinaire à

M. S. en raison de l'absence de preuve mais de s'assurer que celui-ci reçoive néanmoins des explications au sujet du Code d'éthique d'Interpol, la requérante a introduit une demande de réexamen en vertu de la disposition 13.2.1 du Règlement du personnel.

Dans cette demande de réexamen du 12 novembre 2017, l'intéressée a exposé qu'elle considérait cette décision du 13 octobre 2017 comme préjudiciable à ses intérêts et en contradiction avec les prescriptions du Manuel du personnel de l'Organisation. Elle a insisté particulièrement sur la reconnaissance des faits par M. S. dans les courriels qu'ils avaient échangés immédiatement après l'incident, en relevant que celui-ci avait tenté d'en minimiser l'impact et de justifier ses remarques à connotation sexuelle par sa curiosité à propos de la relation homosexuelle de la requérante. Dans cette demande de réexamen, la requérante a formellement dénoncé ce qu'elle a qualifié de discrimination et de harcèlement sexuel à son encontre, tout en demandant explicitement à obtenir une copie du rapport préliminaire des enquêteurs.

4. Le 1<sup>er</sup> décembre 2017, dans sa décision de rejet de cette demande de réexamen, le Secrétaire général a fait part à l'intéressée du fait qu'il avait examiné tous les témoignages et en avait conclu que l'exigence de s'acquitter de la charge de la preuve, qui, selon la jurisprudence du Tribunal, incomberait à la personne alléguant le harcèlement, soit la requérante, n'était pas satisfaite dans les circonstances de l'espèce. Dans cette décision, le Secrétaire général a rappelé le caractère confidentiel de l'enquête préliminaire et n'a donc pas transmis à la requérante le rapport d'enquête ni les témoignages dont il avait fait état.

Le 12 décembre 2017, la requérante a de nouveau demandé que lui soit remise une copie de ce rapport d'enquête et des comptes rendus des auditions conduites par les enquêteurs, mais sans succès. Dans le recours interne qu'elle a ensuite introduit le 26 janvier 2018 à l'encontre de cette décision du 1<sup>er</sup> décembre 2017, elle a répété que les faits dénoncés constituaient un harcèlement sexuel qui portait gravement atteinte à sa dignité et à sa vie privée. Elle a demandé encore une fois à recevoir une copie du rapport d'enquête et a sollicité le retrait de la

décision du 1<sup>er</sup> décembre 2017, la reconnaissance du harcèlement et la réparation du préjudice subis, ainsi que l'octroi de dépens. Ayant entre-temps reçu un refus exprès de l'Organisation de lui donner accès au rapport d'enquête préliminaire et aux comptes rendus des auditions conduites par les enquêteurs, la requérante a complété son recours interne le 30 janvier 2018 en réitérant sa demande de communication de ce rapport, «à tout le moins sous une forme communicable».

5. Le Tribunal constate par ailleurs qu'il ressort des pièces versées au dossier que l'échange d'écritures des parties devant la Commission mixte de recours s'était achevé le 8 juillet 2018. Dans le cadre de cet échange, l'Organisation a déposé un mémoire en réponse le 2 mai 2018, où elle n'a reproduit que partiellement les principales conclusions des enquêteurs apparaissant à la page 8 du rapport d'enquête et dans un extrait de la page 10 de celui-ci. Cinq mois plus tard, le 1<sup>er</sup> octobre 2018, la Commission a demandé à l'Organisation de lui communiquer l'intégralité de ce rapport, lequel a fait l'objet de discussions au sein de la Commission le 16 octobre 2018 ainsi qu'en fait foi son avis unanime. Cet avis de la Commission a finalement été rendu le 18 juillet 2019, soit dix-huit mois après que la requérante eut introduit son recours interne. Quand cet avis a été notifié à l'intéressée le 7 août 2019 au soutien de la décision attaquée du Secrétaire général du 31 juillet 2019, celle-ci n'avait toujours pas reçu copie de l'intégralité du rapport d'enquête litigieux ou des comptes rendus des auditions conduites par les enquêteurs.

6. S'agissant d'abord de la non-communication à la requérante de l'intégralité du rapport d'enquête préliminaire, qui était au cœur du débat avant que la Commission mixte de recours ait rendu son avis et que le Secrétaire général ait notifié la décision attaquée, il ressort d'une jurisprudence constante du Tribunal qu'un fonctionnaire doit, en règle générale, avoir accès à toutes les pièces sur lesquelles une autorité fonde ou s'apprête à fonder une décision défavorable à son égard (voir le jugement 4622, au considérant 12). En principe, la notification de telles pièces ne saurait être refusée pour des motifs de confidentialité (voir le jugement 4587, au considérant 12).

En outre, le Tribunal a affirmé dans une jurisprudence constante qu'un fonctionnaire doit avoir connaissance des documents utilisés par un organe de recours dans le cadre d'une procédure de recours interne et que tout manquement à ce principe constitue une violation du droit à une procédure régulière (voir les jugements 4412, au considérant 14, 3413, au considérant 11, et 3347, aux considérants 19 à 21). Dans le jugement 4541, au considérant 3, le Tribunal a ainsi confirmé que le refus de notifier en temps opportun à un fonctionnaire le rapport d'enquête établi, même dans une situation où, contrairement à ce qui a prévalu en l'espèce, la remise de ce rapport aurait eu lieu lors de la transmission de la décision finale d'une organisation, a pour conséquence de priver un fonctionnaire de la possibilité de contester utilement les conclusions de l'enquête en question dans le cadre de la procédure de recours interne menée devant l'organisation.

Dans le jugement 4217, au considérant 4, le Tribunal a d'ailleurs souligné l'importance d'une telle divulgation en ce qui concernait un rapport d'enquête d'une nature semblable à celui dont la requérante a demandé la transmission dans la présente affaire, en relevant que la circonstance que la requérante avait finalement pu obtenir communication du rapport dans le cadre de l'instance juridictionnelle n'était pas de nature à régulariser le vice ayant entaché la procédure de recours interne:

«4. Le Tribunal estime que c'est à tort que [l'organisation concernée] avait refusé de faire droit à la demande de la requérante tendant à la communication du rapport établi [...] à l'issue de l'enquête menée à l'égard de la supérieure hiérarchique visée dans sa plainte.

Il résulte en effet d'une jurisprudence constante du Tribunal qu'un fonctionnaire est, en règle générale, en droit d'avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité compétente est appelée à se fonder pour prendre une décision le concernant (voir, par exemple, les jugements 2229, au considérant 3 b), 2700, au considérant 6, 3214, au considérant 24, ou 3295, au considérant 13). Il en découle, en particulier, qu'une organisation est tenue de communiquer au fonctionnaire ayant déposé une plainte pour harcèlement le rapport élaboré à l'issue de l'enquête diligentée en vue d'instruire cette plainte (voir, notamment, les jugements 3347, aux considérants 19 à 21, et 3831, au considérant 17).

[...]



S'il est vrai que [l'organisation concernée] a fourni en annexe à sa duplique une copie caviardée du rapport d'enquête, il n'en demeure pas moins qu'en refusant de communiquer à la requérante ledit rapport 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. 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. Si la jurisprudence du Tribunal admet certes que le défaut de communication d'une pièce puisse être corrigé, dans certains cas, lorsqu'il y est remédié ultérieurement, y compris à l'occasion de la procédure suivie devant lui (voir, par exemple, le jugement 3117, au considérant 11), une telle régularisation ne saurait en effet être admise dans l'hypothèse où le document en cause revêt, comme c'est le cas en l'espèce, une importance essentielle au regard de l'objet du litige (voir les jugements 2315, au considérant 27, 3490, au considérant 33, 3831, précité, aux considérants 16, 17 et 29, ou 3995, au considérant 5).»

(Voir également, dans le même sens, les jugements 4471, au considérant 23, et 3995, au considérant 5.)

Enfin, dans le jugement 4471, au considérant 23, le Tribunal a indiqué que la communication d'extraits d'un rapport d'enquête préliminaire n'était en principe pas suffisante et qu'il appartenait à une organisation de communiquer l'intégralité d'un tel rapport, quitte à caviarder celui-ci dans la mesure requise par le respect de l'exigence de confidentialité de certains éléments de l'enquête, liée notamment à la préservation des intérêts de tiers.

7. En l'espèce, le Tribunal considère, eu égard notamment à la teneur des témoignages recueillis au cours de l'enquête préliminaire, dont il ressort que leur divulgation n'était pas de nature à préjudicier aux intérêts de tiers, que rien ne s'opposait à ce que la requérante ait communication en temps utile de l'intégralité du rapport de cette enquête et des comptes rendus d'auditions qui y étaient annexés. Une telle communication était indispensable pour respecter les droits de la requérante, dès lors que le Secrétaire général et la Commission mixte de recours s'étaient appuyés sur ces documents et que l'intéressée devait donc être mise à même de formuler des observations à leur sujet.

La requérante a demandé à recevoir un exemplaire du rapport d'enquête préliminaire du 10 octobre 2017 à pas moins de quatre reprises. La Commission mixte était au courant de ces demandes, tout comme l'était le Secrétaire général. Dans le cadre de la procédure de recours interne, l'Organisation s'est toutefois limitée à citer dans ses écritures de courts extraits de ce rapport, sans en remettre l'intégralité à l'intéressée, ce qui était incomplet et insuffisant. En outre, bien que la Commission ait elle-même demandé la communication de l'intégralité de ce rapport et qu'il s'agissait là d'une pièce dont elle a pris connaissance dans le cadre de son examen, elle n'a pas notifié le contenu intégral du rapport à la requérante à quelque moment que ce soit. Pourtant, l'alinéa 5 de la disposition 10.3.2 et l'alinéa 3 de la disposition 10.3.4 du Règlement du personnel prévoient que le fonctionnaire a accès aux pièces et éléments de preuve communiqués à une commission mixte et que ce dernier doit avoir la faculté de s'exprimer sur les éléments de preuve qui servent de fondement à un avis consultatif. De surcroît, alors que le sous-alinéa (b) de l'alinéa 1 de la disposition 10.3.5 du Règlement prescrit que l'avis de la Commission mixte doit contenir un exemplaire des pièces pertinentes produites devant elle, ce rapport d'enquête n'a pas été joint à son avis.

Dans la décision attaquée, le Secrétaire général a fait siennes les recommandations de la Commission, qui faisaient état de ce rapport d'enquête, sans, là encore, le communiquer à la requérante. Le Tribunal rappelle que, dans cette décision, celui-ci a confirmé sa décision antérieure du 1<sup>er</sup> décembre 2017 qui avait rejeté la demande de réexamen de l'intéressée en faisant référence à ce qui doit être compris comme étant les comptes rendus des auditions des témoins entendus par les enquêteurs, et ce, sans les avoir transmis à quelque moment que ce soit à celle-ci.

L'argument soulevé par l'Organisation pour tenter de justifier la décision de ne pas transmettre un exemplaire de ce rapport ou de ces comptes rendus, à savoir l'exigence de confidentialité de ceux-ci, ne convainc pas le Tribunal, qui relève d'ailleurs que l'Organisation a en définitive transmis le rapport d'enquête et ses annexes dans leur intégralité sans même en caviarder une quelconque partie, ce qui montre

qu'elle a finalement elle-même admis que rien ne faisait obstacle à cette communication.

Il découle de ce qui précède que le moyen soulevé par la requérante à ce sujet est fondé. Ces irrégularités dans le cadre de la procédure interne constituent un vice substantiel entachant d'illégalité tant la décision attaquée que celle du 1<sup>er</sup> décembre 2017, qui l'a précédée.

8. S'agissant par ailleurs des irrégularités que la requérante évoque en ce qui concerne cette fois l'enquête menée à la suite de sa dénonciation du comportement de M. S., l'intéressée soutient que cette enquête aurait été insuffisamment approfondie avant de conclure au caractère insuffisant de la preuve du harcèlement. L'Organisation estime pour sa part que le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir d'appréciation afin de décider si une procédure disciplinaire s'impose contre un fonctionnaire dans une situation semblable à celle de M. S. et que, devant le constat de l'existence d'un doute raisonnable en raison des témoignages contradictoires de l'intéressée et de M. S., l'Organisation avait agi de bonne foi et conformément aux règles applicables en refusant de lui infliger une sanction disciplinaire.

9. Dans son jugement 4207, aux considérants 14 et 15, le Tribunal a observé ce qui suit en ce qui concerne les questions distinctes qui se posent dans une situation où un fonctionnaire dépose une plainte pour harcèlement et une dénonciation de faute fondée sur une allégation de harcèlement:

«14. Une plainte pour harcèlement et une dénonciation de faute fondée sur une allégation de harcèlement sont deux questions tout à fait distinctes. Une plainte pour harcèlement est une plainte déposée devant l'organisation et dont le règlement n'implique que deux parties, à savoir l'organisation et la personne à l'origine de la plainte. En revanche, une dénonciation de faute alléguée, fondée sur une allégation de harcèlement, déclenche les procédures prévues [...], qui visent à établir la culpabilité du fonctionnaire concerné et potentiellement à imposer une sanction disciplinaire. Dans le cadre d'une telle procédure, les deux parties sont l'organisation et le fonctionnaire visé. La personne qui dénonce la faute, potentielle victime de harcèlement, est alors un témoin et non une partie à la procédure.

15. Il convient de relever que les Statut et Règlement du personnel de l'[organisation concernée] ne contiennent aucune disposition prévoyant précisément une procédure complète à suivre en cas de plainte pour harcèlement correspondant au premier cas décrit au considérant précédent. En l'absence de procédure légale complète à appliquer en cas de plainte pour harcèlement dans ses Statut et Règlement du personnel, l'[organisation concernée] devait répondre à la plainte pour harcèlement de la requérante conformément à la jurisprudence pertinente du Tribunal. 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 [...] l'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.»

(Voir également le jugement 4602, au considérant 14.)

10. Or, d'une part, le Tribunal relève qu'Interpol a méconnu le droit de la requérante à ce qu'il soit dûment statué sur sa plainte pour harcèlement. Pourtant, dans la présente affaire, l'Organisation ne pouvait ignorer que la requérante, à la fois dans sa plainte initiale, dans sa demande de réexamen et dans son recours interne, se plaignait de harcèlement à son encontre, que sa dénonciation ne se limitait pas à l'imposition de mesures disciplinaires contre M. S. et que l'impact sur la situation de l'intéressée était au cœur de sa démarche. Dans le jugement 4547, au considérant 3, le Tribunal a rappelé ce qui suit à ce sujet:

«[...] L'auteur de la plainte est [...] 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 [...], 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 [...], au considérant 4). Tel n'ayant pas été le cas, cette décision [...] 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 [...], au considérant 4). [...]

11. D'autre part, ainsi que l'a souligné le Tribunal dans le jugement 4207, précité, rendu en formation plénière, en l'absence de procédure légale complète à appliquer en cas de plainte pour harcèlement dans les règles internes d'une organisation, ce qui était le cas au moment des faits dans la présente affaire en ce qui concerne Interpol, il appartient alors à l'organisation de répondre à la plainte conformément à la jurisprudence pertinente du Tribunal. Cette jurisprudence exige, dans des situations de plainte pour harcèlement, de mener les enquêtes rapidement et de manière rigoureuse et approfondie (voir le jugement 4471, aux considérants 10 et 18). Dans son jugement 3312, au considérant 3, le Tribunal précise que cette enquête approfondie doit notamment «déterminer si les propos en cause peuvent être raisonnablement considérés comme véridiques au vu des faits et compte tenu des circonstances entourant l'affaire».

12. Le Tribunal observe que l'Organisation s'est méprise, à la fois dans le cadre de la confection du rapport d'enquête préliminaire, dans la décision du 13 octobre 2017 et dans la teneur des réponses données à la demande de réexamen de la requérante, en insistant sur le caractère déficient de la preuve des comportements dénoncés par l'intéressée en raison du doute raisonnable qui devait favoriser M. S. en ce qui concerne l'opportunité de lui infliger une sanction disciplinaire. Dans

le jugement 4289, au considérant 10, le Tribunal a en effet rappelé ce qui suit sur ce point précis:

«[...] Un fonctionnaire affirmant 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, a fortiori dans le cadre d'une enquête préliminaire du type de celle qui a été ouverte en l'espèce. Si une allégation de harcèlement peut donner lieu à une procédure disciplinaire au cours de laquelle les allégations devront être établies au-delà de tout doute raisonnable, l'examen d'une plainte pour harcèlement dans le cadre de laquelle le fonctionnaire demande une protection sur son lieu de travail ou l'octroi de dommages-intérêts, voire les deux, n'est pas soumis à la même exigence.»

(Voir, dans le même sens, le jugement 4207, précité, au considérant 20.)

13. En l'espèce, étant informée que la requérante se plaignait de l'impact du harcèlement subi et que la démarche de cette dernière ne se limitait pas à l'adoption de mesures disciplinaires contre M. S., l'Organisation n'aurait pas dû limiter son examen à l'existence ou non d'un doute raisonnable, mais plutôt procéder à une enquête rigoureuse et approfondie, pour, le cas échéant, résoudre les questions de crédibilité qu'elle avait identifiées en ce qui concerne les versions qu'elle estimait contradictoires entre le témoignage de l'intéressée et celui de M. S. À cet égard, le Tribunal constate que l'Organisation a semblé accorder peu d'importance aux échanges de courriels qui ont immédiatement suivi l'incident du 8 juillet 2017, dont la teneur renforçait la crédibilité du propos de l'intéressée tout en diminuant celle de la version subséquente de M. S., et aux explications fournies par ce dernier, d'ailleurs mises en doute par les enquêteurs eux-mêmes, quant à l'expression à prétendu caractère sexuel qu'il avait utilisée.

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. À cet égard, l'Organisation aurait dû déterminer en quoi la plainte déposée par la requérante ne pouvait être jugée crédible, d'autant que la bonne foi de l'intéressée n'a jamais été mise en doute.

14. Le Tribunal estime opportun d'ajouter que, n'eût été sa méprise quant au niveau de preuve applicable à la dénonciation du comportement de harcèlement par l'intéressée, l'Organisation serait, selon toute probabilité, parvenue à une conclusion différente si elle avait correctement analysé la situation. En effet, même en ayant adopté l'approche erronée qui les avait menés à conclure qu'un doute raisonnable subsistait en faveur de M. S., les enquêteurs avaient néanmoins déterminé qu'il convenait que ce dernier reçoive des explications sur le Code d'éthique de l'Organisation et sur le sens du respect envers la diversité dans une organisation internationale. En outre, la Commission mixte de recours, dans son avis en date du 18 juillet 2019, avait recommandé de s'assurer que M. S. suive une formation obligatoire en matière de harcèlement, ce que le Secrétaire général a pris soin de rappeler dans sa décision finale du 31 juillet 2019. Devant ces constats, le Tribunal considère que si Interpol avait ainsi conclu qu'il était nécessaire de faire de telles recommandations, l'existence probable d'une situation de harcèlement ressenti par l'intéressée était établie aux yeux de l'Organisation.

15. Cette méprise de l'Organisation quant au niveau de preuve applicable en l'espèce entache d'illégalité la décision attaquée et les décisions qui l'ont précédée puisque cela a conduit à une absence d'enquête rigoureuse et approfondie portant notamment sur les versions contradictoires fournies par l'intéressée et M. S. L'Organisation a plutôt abordé l'analyse sous le prisme déformant d'un niveau de preuve qu'elle estimait être au-delà de tout doute raisonnable, alors que son analyse devait plutôt se faire dans la perspective de la perception par l'intéressée des propos et du comportement reprochés à M. S.

Cet autre moyen soulevé par la requérante est donc également fondé.

16. Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que la décision attaquée et les deux décisions antérieures des 13 octobre et 1<sup>er</sup> décembre 2017 doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens avancés par la requérante à leur encontre.

17. Comme il a été dit, dans ses écritures, la requérante ne demande pas que sa plainte pour harcèlement soit renvoyée à l'Organisation en vue d'une enquête approfondie. Elle se borne à réclamer une réparation pour le préjudice moral subi et à demander que lui soient attribués des dommages-intérêts. Devant ce constat, le Tribunal considère 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 Tribunal estime que le dossier contient suffisamment de preuves et d'éléments d'information pour lui permettre de rendre une décision sur la teneur de ce préjudice.

18. Ainsi qu'il résulte de l'analyse qui précède, la requérante a été privée de son droit de voir sa plainte pour harcèlement faire l'objet d'une enquête rigoureuse et approfondie qui aurait permis de déterminer que, selon toute vraisemblance, le harcèlement dénoncé avait fait l'objet de sa part d'une plainte crédible et déposée de bonne foi. À cela s'ajoute le fait que la requérante a été privée de son droit de savoir si des faits de harcèlement à son encontre ont été reconnus et de son droit de recevoir en temps opportun le rapport d'enquête préliminaire concernant cette plainte.

19. En outre, la requérante est fondée à soutenir qu'il n'a pas été statué sur son recours interne dans un délai raisonnable.

Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les fonctionnaires ont le droit de voir leur recours interne examiné avec la diligence requise au regard notamment de la nature de la décision qu'ils entendent contester (voir les jugements 4457, au considérant 29, 4037, au considérant 15, et 3160, au considérant 16). Le Tribunal a du reste maintes fois rappelé que le devoir de sollicitude impose aux organisations de traiter les affaires de harcèlement aussi rapidement et



efficacement que possible (voir, par exemple, le jugement 4243, au considérant 24).

Or, dès lors que le dossier révèle que, d'une part, dix-huit mois se sont écoulés entre la date de l'introduction du recours interne de la requérante devant la Commission mixte de recours et la date où cette dernière a rendu son avis, que, d'autre part, la Commission n'a demandé à recevoir l'intégralité du rapport d'enquête que le 1<sup>er</sup> octobre 2018, soit près de dix mois après l'introduction du recours interne et près de cinq mois après la réponse de l'Organisation qui faisait référence à des extraits de ce rapport, et que, enfin, l'avis de la Commission n'a été rendu que neuf mois après que celle-ci eut pris connaissance de ce rapport, force est de constater que le délai encouru en l'espèce est excessif au regard à la fois de sa durée objective et de la nature de la décision faisant l'objet du recours interne.

20. Le Tribunal constate que les irrégularités ci-dessus mises en évidence et la lenteur de la procédure de recours interne ont causé à l'intéressée un lourd préjudice moral qu'il y a lieu d'indemniser. En l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble de ce préjudice en lui allouant à ce titre une indemnité de 25 000 euros.

21. La requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 8 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision du Secrétaire général d'Interpol du 31 juillet 2019 ainsi que les décisions antérieures des 13 octobre 2017 et 1<sup>er</sup> décembre 2017 sont annulées.
2. Interpol versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 25 000 euros.

3. L'Organisation 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 1<sup>er</sup> mai 2023, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ