

**H.**

**c.**

**Interpol**

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

**Jugement n° 4662**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M<sup>me</sup> L. H. le 14 octobre 2019 et régularisée le 15 novembre, la réponse d'Interpol du 27 février 2020, la réplique de la requérante du 10 juin 2020 et la duplique d'Interpol du 14 août 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 la décision du Secrétaire général de rejeter sa demande de départ volontaire ainsi que sa demande d'indemnité au titre d'une «démission légitime».

La requérante est entrée au service d'Interpol le 8 août 2005. En 2015, l'Organisation lança un programme de restructuration qui prévoyait notamment un programme de départ volontaire auquel étaient rattachés certains avantages, dont une indemnité de départ volontaire correspondant à 12 mois de traitement brut pour les fonctionnaires possédant au minimum six années d'ancienneté. Dans l'optique de faire face aux contraintes financières de l'Organisation, ce dernier programme avait pour objectif de diminuer les effectifs en favorisant la résiliation d'engagement par consentement mutuel. En mai 2018, la requérante

aurait sollicité, auprès du Bureau des affaires juridiques et de la Direction de la gestion des ressources humaines, des informations sur le programme de départ volontaire afin de déterminer si elle était éligible à percevoir des indemnités «au titre du départ volontaire et de la perte involontaire d'emploi» dans le cas où elle devrait suivre son conjoint qui avait trouvé un emploi dans un autre pays. Selon l'intéressée, l'administration lui aurait confirmé qu'elle y aurait droit, ce que l'administration ne reconnaît pas.

Le 8 juin 2018, la requérante déposa une demande de départ volontaire dans le cadre dudit programme. Par courriel du 16 juillet 2018, elle fut informée de la décision du Secrétaire général de faire sienne la recommandation du Comité sur la mobilité du personnel de rejeter sa demande au motif qu'il convenait de laisser au nouveau directeur exécutif appelé à prendre la direction du service auquel appartenait la requérante le soin de décider des besoins en matière de personnel. Par courriel du 20 juillet, la requérante présenta sa démission avec effet au 22 juillet et précisa que celle-ci devait être considérée comme un licenciement au regard de la rupture de confiance créée par la décision du 16 juillet. Elle introduisit simultanément un recours interne daté du 20 juillet 2018, dans lequel elle précisait sa position et demandait notamment à bénéficier du programme de départ volontaire et à se voir communiquer l'avis du Comité sur la mobilité du personnel.

Par lettre du 27 juillet 2018, la directrice de la gestion des ressources humaines, agissant par délégation de pouvoir du Secrétaire général, informa la requérante que sa démission était acceptée avec effet au 22 juillet. En outre, elle précisait que l'intéressée n'était pas éligible à une indemnisation dans le cadre du Régime interne d'indemnisation de la perte involontaire d'emploi (RIPIE) et que les dépenses liées au déménagement n'étaient pas couvertes par l'Organisation en cas de démission.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2018, la requérante introduisit un second recours interne à l'encontre de la décision du 27 juillet, dans lequel elle prétendait que sa démission était «légitime» au sens des dispositions en matière de démission et, par conséquent, ouvrait droit au versement d'une indemnité au titre du RIPIE.

Dans son avis du 18 juin 2019, la Commission mixte de recours, qui joignit les deux recours internes, conclut au rejet de ceux-ci. Par décision du 10 juillet 2019, le Secrétaire général fit sien l'avis de la Commission mixte de recours et rejeta les deux recours internes de la requérante. S'agissant du premier recours, le Secrétaire général considéra que c'est conformément à la procédure en vigueur que la demande de départ volontaire de l'intéressée avait été rejetée et que les allégations de licenciement déguisé n'avaient pas été prouvées. S'agissant du deuxième recours, il estimait que la procédure à suivre pour obtenir l'indemnisation de la perte involontaire d'emploi dans un cas de démission légitime n'avait pas été respectée par l'intéressée. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 10 juillet 2019 et les décisions contestées des 16 et 27 juillet 2018. Elle sollicite le bénéfice du programme de départ volontaire et l'octroi des sommes normalement versées en cas de départ dans le cadre de ce programme. À titre subsidiaire, elle demande le versement de toutes les sommes auxquelles donne droit un «licenciement exclusif de tout manquement de l'intéressé» et, notamment, des indemnités de licenciement, de préavis et de perte d'emploi, et le remboursement des frais de déménagement, ainsi que le versement de l'indemnité de perte d'emploi en application du Règlement du régime interne d'indemnisation de la perte involontaire d'emploi. Elle réclame, en outre, l'octroi d'intérêts sur les sommes en cause au taux de 5 pour cent l'an. En cas de rejet de ces conclusions, la requérante demande au Tribunal des dommages-intérêts, toutes causes de préjudice confondues, d'un montant de 100 000 euros. En outre, elle sollicite la réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi pour un montant de 50 000 euros, dont la somme de 25 000 euros viserait à réparer les irrégularités de la procédure interne. La requérante demande que lui soit versée une somme de 10 000 euros à titre de dépens pour la procédure de recours interne ainsi que pour la procédure devant le Tribunal.

Interpol demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme non fondée.

CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation de la décision du 10 juillet 2019 en vertu de laquelle le Secrétaire général d'Interpol a, conformément à l'avis unanime de la Commission mixte de recours du 18 juin 2019, rejeté ses recours internes des 20 juillet 2018 et 1<sup>er</sup> octobre 2018 et confirmé, d'une part, la décision antérieure du 16 juillet 2018 rejetant sa demande de bénéficiaire du programme de départ volontaire et, d'autre part, la décision subséquente du 27 juillet 2018 l'avisant de l'acceptation de sa démission et de la renonciation de l'Organisation à la période de préavis applicable.

2. La requérante présente plusieurs moyens à l'appui de sa requête, lesquels portent, en premier lieu, sur les irrégularités de la procédure devant le Comité sur la mobilité du personnel, en deuxième lieu, sur les irrégularités de la procédure de recours interne devant la Commission mixte de recours, en troisième lieu, sur la motivation prétendument déficiente de la décision attaquée et, enfin, en quatrième lieu, sur l'illégalité de la décision attaquée en ce qui concerne la nature de la cessation de ses services, que l'intéressée considère être soit un licenciement déguisé, soit une démission légitime, soit un refus injustifié de l'indemnité pour la perte involontaire d'emploi qui lui serait due.

3. Le Programme de restructuration en matière de départs volontaires d'Interpol, sur lequel s'est fondée la requérante pour formuler sa demande de départ volontaire du 8 juin 2018 qui est à l'origine de la présente affaire, dispose principalement ce qui suit à ses articles 1, 2 et 4:

«2. DÉPARTS VOLONTAIRES

Article 1

Dispositions générales et objectifs

L'Organisation a l'intention de mettre en œuvre un processus de restructuration et de réduction des coûts qui aboutira à une diminution des effectifs. Afin de faciliter ce processus et, en particulier, de limiter autant que possible le nombre de résiliations d'engagements, un programme visant

à encourager la résiliation d'engagement par consentement mutuel sera mis en œuvre conformément à l'article 11.1(1) du Statut du personnel.

Le processus devra être conduit en ayant à l'esprit les intérêts de l'Organisation. Cette approche sous-tend les principaux objectifs du programme, qui sont les suivants :

- libérer des postes afin de favoriser la mobilité interne ; et
- permettre en même temps à l'Organisation de faire des économies.

Article 2

Recevabilité des candidatures

Le programme de départ volontaire est ouvert aux fonctionnaires sous contrat titulaires d'un engagement à durée déterminée ou indéterminée pour un poste financé par le budget ordinaire, dans tous les lieux d'affectation.

Les candidatures sont évaluées en prenant en considération principalement les intérêts de l'Organisation. Bien que les fonctionnaires remplissant les conditions requises soient invités à se porter candidats, la résiliation d'engagement par consentement mutuel ne constitue pas un droit, et l'Organisation pourra refuser des demandes.

[...]

Article 4

Évaluation des candidatures

Les candidatures seront transmises au Comité sur la mobilité du personnel créé par le Secrétaire Général.

Le Comité consultera les Directeurs concernés lors de l'évaluation des candidatures. Les candidatures seront évaluées en prenant en considération les intérêts de l'Organisation et les objectifs du programme.

La candidature d'un fonctionnaire pourra être refusée s'il est dans l'intérêt de l'Organisation de conserver ses compétences et son expérience. Le Secrétaire Général devra motiver et expliquer son refus.»

4. La note de service n° 2015.26 du 1<sup>er</sup> novembre 2015 définit le mandat du Comité sur la mobilité du personnel dont traite l'article 4 précité. Cette note de service prévoit notamment ce qui suit en ce qui concerne les missions du Comité, sa composition, l'invitation de personnes extérieures au Comité et les recommandations du Comité:

«1. Missions

1.1 Le Comité sur la mobilité du personnel a pour missions :

- a) de présenter des recommandations au Secrétaire Général concernant l'allègement des charges de personnel ;

- b) de veiller à l'objectivité et à la transparence des mesures prises dans le cadre du processus de réduction des effectifs.

[...]

## 2. Composition

2.1 Le Comité sur la mobilité du personnel est composé des personnes suivantes :

- a) le Directeur exécutif des Services de police (EDPS) ;
- b) le Directeur exécutif de la Gestion des ressources (EDRM) ;
- c) le Directeur exécutif du Complexe mondial INTERPOL pour l'innovation (EDIGCI) ;
- d) le Directeur exécutif pour la Stratégie et la gouvernance (EDSG) ;
- e) le Sous-directeur des Finances et des achats (EDRM/FSSM/FIN).

2.2 Le Comité est présidé par le Directeur exécutif des Services de police (EDPS) ou, en son absence, par le Directeur exécutif de la Gestion des ressources (EDRM).

2.3 Le service des ressources humaines fait fonction de secrétariat du Comité.

[...]

4. Invitation de personnes extérieures au Comité aux réunions de celui-ci

4.1 Le Comité sur la mobilité du personnel peut inviter les supérieurs hiérarchiques des fonctionnaires concernés à ses réunions, afin de leur permettre d'apporter des éléments sur les cas qu'il doit examiner. Le Comité peut également inviter à ses réunions tout autre fonctionnaire dont il juge l'expertise particulière utile.

4.2 Un représentant des Comités des fonctionnaires de Lyon et de Singapour peut assister aux réunions du Comité en qualité d'observateur.

[...]

7. Recommandations du Comité sur la mobilité du personnel et décisions du Secrétariat Général

7.1 Le Comité sur la mobilité du personnel présente ses recommandations au Secrétaire Général, qui prend la décision finale.

7.2 Les recommandations du Comité doivent être détaillées et dûment motivées. Le Secrétaire Général en tient compte, mais elles ne s'imposent pas à lui.»

5. Par ailleurs, l'article 11.3 du Statut du personnel et la disposition 11.3.1 du Règlement du personnel prescrivent ce qui suit en ce qui concerne la démission d'un fonctionnaire de l'Organisation:

**«Article 11.3 : Démission**

**Tout fonctionnaire de l'Organisation peut démissionner de ses fonctions en donnant au Secrétaire Général le préavis prévu par les dispositions pertinentes du Statut ou du Règlement du personnel.**

**Disposition 11.3.1 : Démission**

1. Tout fonctionnaire qui démissionne remet au Secrétaire Général un acte écrit marquant sa volonté sans équivoque de cesser définitivement toute activité au sein de l'Organisation.
2. Les durées de préavis visées dans la Disposition 11.1.2 s'appliquent mutatis mutandis au préavis de démission.
3. Les règles applicables au préavis de résiliation d'engagement s'appliquent mutatis mutandis au préavis de démission.
4. Une fois que l'Organisation a accepté sa démission, le fonctionnaire démissionnaire ne peut la retirer que si le Secrétaire Général y consent.
5. Un fonctionnaire qui considère sa démission comme légitime, au sens de la Disposition A.3.3, alinéa 1(c), doit expressément invoquer le motif correspondant dans sa lettre de démission et fournir tous les justificatifs nécessaires. Seule cette invocation expresse permet la mise en œuvre de la procédure instaurée par la Disposition A.3.3.»

La disposition A.3.3 de l'annexe 3 au Manuel du personnel, à laquelle fait référence l'alinéa 5 de cette disposition 11.3.1 dans la version en vigueur au moment des faits, prévoit ce qui suit:

**«Disposition A.3.3 : Cas d'indemnisation**

1. Donnent droit à indemnisation :
  - a) les résiliations d'engagement visées à l'Article 11.1, alinéa 3(a) à (f) ;
  - b) la fin de l'engagement, conformément à l'Article 11.2, sauf si la lettre de nomination l'exclut expressément.
2. Ne donnent pas droit à indemnisation :
  - a) la retraite ;
  - b) l'atteinte de la limite d'âge telle que définie à l'Article 11.4 ;
  - c) [l]e décès ;

- d) le refus d'une proposition du Secrétaire Général de prolonger un engagement à durée déterminée ou de le transformer en engagement à durée indéterminée, sous réserve que la proposition concerne le même poste que celui qu'occupait le fonctionnaire ;
- e) la résiliation de l'engagement pendant ou au terme de la période de stage ;
- f) la résiliation de l'engagement au sens de l'Article 11.1, alinéas 1 et 2.»

Le Tribunal observe à ce sujet que, lors de l'entrée en fonction de la requérante auprès de l'Organisation, le sous-alinéa c) de l'alinéa 1 de la disposition A.3.3 qui ne figurait plus dans l'annexe 3 précitée depuis 2008 au plus tard, prévoyait ce qui suit:

- «c) la démission légitime, notamment la démission qui a pour objet de permettre au bénéficiaire concerné de suivre son conjoint ou concubin qui change, pour des raisons professionnelles, de lieu de résidence. [...].»

6. S'agissant de son premier moyen, qui porte sur l'illégalité de la décision lui refusant sa demande de départ volontaire en raison des irrégularités de la procédure devant le Comité sur la mobilité du personnel, la requérante soutient d'abord que le Comité n'était pas composé conformément à l'article 2.1 de la note de service n° 2015.26, en ce que seulement trois des cinq membres prévus en faisaient partie.

Mais, selon les pièces du dossier, il appert que, en juillet 2018, le Directeur exécutif des services de police (EDPS) occupait aussi la fonction de Directeur exécutif pour la stratégie et la gouvernance (EDSG) et que le poste de sous-directeur des finances et des achats (EDRM/FSM/FIN) était vacant et alors supervisé par le Directeur exécutif de la gestion des ressources (EDRM), lesquels directeurs faisaient tous deux partie du Comité. La requérante ne conteste pas utilement cet état de fait, qui justifie que le Comité ait siégé dans la composition critiquée.

Cet argument sera donc écarté.



7. La requérante soutient ensuite qu'aucun représentant du Comité des fonctionnaires n'avait été invité à assister à la réunion portant sur sa demande de départ volontaire, contrairement à ce que prescrirait l'article 4.2 de cette même note de service.

Mais, si cet article indique bien que ce représentant peut assister aux réunions du Comité sur la mobilité du personnel, et qu'il est sans doute regrettable qu'un tel représentant n'ait pas été formellement invité en l'espèce, le Tribunal observe que ce dernier ne peut assister aux réunions qu'en qualité d'observateur et que sa présence n'est pas obligatoire. Il en va d'ailleurs de même pour les supérieurs hiérarchiques des fonctionnaires concernés, qui peuvent être invités aux réunions du Comité sans pour autant qu'il s'agisse là d'une obligation, comme la requérante le soutient à tort. Ainsi, l'absence d'un représentant du Comité des fonctionnaires ou des supérieurs hiérarchiques de la requérante n'entraîne pas l'illégalité de la recommandation faite au Secrétaire général par le Comité sur la mobilité du personnel.

Cet argument sera également écarté.

8. Toujours à l'appui de ce premier moyen, la requérante soutient par ailleurs que la simple indication «pas de départ volontaire»\* du Secrétaire général sur la recommandation reçue du Comité témoignerait d'une motivation insuffisante de la décision de rejet de la demande de départ volontaire de l'intéressée.

Toutefois, le Tribunal relève que, dans la décision du 16 juillet 2018 qui fut notifiée à la requérante, l'administration a précisé les raisons pour lesquelles la recommandation du Comité, que le Secrétaire général a fait sienne, était de ne pas appuyer la demande de l'intéressée, à savoir que «c'[était] un poste relevant du budget ordinaire et [qu']il a[vait] été considéré qu'il serait plus approprié de laisser au directeur exécutif entrant la possibilité d'examiner les besoins en matière de personnel dans les domaines qui relèvent de sa compétence»\*. Cette motivation permettait à la requérante de connaître les raisons à l'appui de la décision de rejeter sa demande et d'exercer les recours qui

---

\* Traduction du greffe.

pouvaient alors lui être ouverts, ainsi qu'en témoignent avec éloquence ses écritures.

Cet argument ne peut davantage être retenu.

9. Enfin, le Tribunal considère que la requérante n'est pas fondée à soutenir que les raisons invoquées ne pouvaient permettre au Comité sur la mobilité du personnel et au Secrétaire général de refuser sa demande d'octroi d'un départ volontaire en vertu du Programme de restructuration de l'Organisation en matière de départs volontaires. Le Tribunal relève en effet que, ainsi qu'il est indiqué au deuxième alinéa de l'article 2, précité, de ce programme, les candidatures sont évaluées en prenant en considération principalement les intérêts de l'Organisation, que la résiliation d'engagement par consentement mutuel ne constitue pas un droit et que l'Organisation peut refuser des demandes. En outre, il est précisé à l'article 4 du même programme que la candidature d'un fonctionnaire peut être refusée s'il est dans l'intérêt de l'Organisation de conserver ses compétences et son expérience. Il s'ensuit que, dans l'évaluation de la demande de la requérante, le Comité et le Secrétaire général pouvaient tenir compte des intérêts de l'Organisation et des conséquences du départ volontaire de l'intéressée. La motivation exprimée de rejeter la demande de cette dernière, d'une part, dans l'attente de l'arrivée d'un nouveau directeur exécutif afin d'évaluer les besoins de la direction exécutive, et, d'autre part, en raison de l'affectation récente de personnel supplémentaire dans son unité pour répondre à des besoins en termes de ressources humaines, pouvait se justifier au regard des intérêts de l'Organisation. Il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle de l'Organisation dans un tel cas.

Ainsi que le relève, à juste titre, la défenderesse dans ses écritures, la requérante avait du reste la faculté de présenter une nouvelle demande de départ volontaire après la prise de fonction d'un nouveau directeur, ce qu'elle n'a pas fait, puisqu'en recevant la décision de rejet de sa demande de départ volontaire, elle a plutôt choisi de démissionner.

10. Il résulte des considérants qui précèdent que le premier moyen est dénué de fondement et doit être rejeté.

11. S'agissant de son deuxième moyen, la requérante soutient que la procédure suivie par la Commission mixte de recours serait entachée d'irrégularités, en ce que son droit à un réexamen effectif, régulier, équitable, contradictoire, diligent et impartial de son recours interne aurait été méconnu.

Le Tribunal constate cependant que l'avis unanime de la Commission est étoffé et témoigne d'une analyse approfondie des pièces soumises et des différents arguments présentés dans le cadre des recours internes introduits par la requérante. Dans ses écritures, cette dernière se limite à indiquer que de nombreux griefs auraient été «laissés de côté» sans s'expliquer davantage. Or, la Commission a bien examiné les nombreux moyens soulevés par la requérante et l'on ne saurait conclure que le droit de celle-ci au bénéfice d'un recours interne effectif aurait été méconnu.

Par ailleurs, la requérante n'est pas fondée à prétendre que la Commission aurait incorrectement instruit sa demande. Tant les pièces du dossier que la chronologie des faits et des procédures suivies, énumérées avec précision dans l'avis de la Commission, font bien ressortir que cette dernière a examiné avec transparence les thèses présentées par chacune des parties ainsi que les éléments de preuve fournis, en obtenant les clarifications nécessaires tant de la part de la requérante que de l'Organisation. La Commission a donné à la requérante la possibilité de s'exprimer sur les arguments soulevés par l'Organisation avant de rendre son avis. Les griefs que formule l'intéressée, selon lesquels la Commission aurait pu procéder à des auditions complémentaires, interroger le directeur exécutif par intérim au sujet des contradictions qu'elle avait relevées ou demander aux membres du Comité sur la mobilité du personnel des précisions concernant leurs délibérations, ne sont pas fondés. En vertu de la disposition 10.3.2 du Règlement du personnel, il appartient à la Commission de prendre les mesures d'instruction qu'elle estime nécessaires. Le Tribunal estime que, en l'espèce, il ne ressort pas du dossier que les mesures prises par

la Commission pour instruire le recours de la requérante aient été insuffisantes au regard de l'argumentation soulevée devant elle.

Enfin, s'il est vrai que la requérante a reçu tardivement l'avis du Comité sur la mobilité du personnel qui avait statué sur sa demande, les écritures et les pièces du dossier établissent que la Commission a été attentive aux revendications de l'intéressée à ce sujet et lui a transmis cet avis pour obtenir ses commentaires, que la requérante a du reste pu soumettre à la Commission avant que celle-ci ne se prononce. L'intéressée a ainsi pu présenter ses observations sur les questions pertinentes se rapportant aux décisions qui faisaient l'objet de son recours interne et notamment sur les arguments soulevés par l'Organisation (voir le jugement 4408, au considérant 4). Les griefs que fait valoir la requérante quant au non-respect du principe du contradictoire ne sont pas établis.

12. La requérante reproche également à la Commission mixte de recours de ne pas avoir traité son recours avec célérité. Mais le Tribunal relève que le délai dans lequel intervient l'avis d'un tel organe est, en soi, sans incidence sur la légalité de la décision prise au vu de celui-ci. Sous la forme où il est ainsi soulevé, ce moyen est donc inopérant.

13. Quant à la violation alléguée de son droit à un recours effectif en raison d'un manque d'impartialité de la Commission mixte de recours, le Tribunal observe que l'essentiel de l'argumentation articulée par l'intéressée à ce sujet s'appuie sur la circonstance que le membre censé représenter le personnel n'aurait pas émis un avis dissident en présence des vices nombreux et flagrants du processus devant la Commission. Or, selon la jurisprudence constante du Tribunal, la charge de la preuve incombe au requérant en cas d'allégation de manque d'impartialité, et, en l'espèce, l'intéressée n'apporte manifestement pas la preuve qui lui incombe à cet égard. De simples soupçons et des allégations non étayées par une preuve tangible ne suffisent pas (voir le jugement 4553, au considérant 7).

14. Au vu des considérations qui précèdent, le deuxième moyen de la requérante est sans fondement et doit donc être rejeté.

15. S'agissant du troisième moyen, qui concerne l'insuffisance de motivation de la décision attaquée, la requérante affirme que celle-ci ne serait pas motivée, car elle «se borne[rait] à proposer un résumé de l'avis de la [C]ommission».

Mais, ainsi que le rappelle le Tribunal dans une jurisprudence constante, «lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est pas tenu, dans sa décision, de donner d'autres raisons que celles invoquées par cet organe lui-même» (voir le jugement 4307, au considérant 15). En l'espèce, dans la décision attaquée, le Secrétaire général fait référence aux motifs et explications détaillées apparaissant dans l'avis unanime de la Commission mixte et les résume en insistant sur les points saillants avant de formuler ses conclusions. Là encore, la motivation de cette décision permet à la requérante d'en connaître clairement les raisons et elle a pu, ainsi qu'en témoignent d'ailleurs ses écritures, être à même de se déterminer en conséquence tout en permettant au Tribunal d'exercer son pouvoir de contrôle par le présent jugement (voir le jugement 4081, au considérant 5).

Ce troisième moyen est infondé.

16. Le quatrième et dernier moyen de la requérante porte sur ce qu'elle identifie comme étant l'illégalité de la décision attaquée au regard, à la fois, du refus de sa demande de départ volontaire, de la nature de la cessation de ses services, qu'elle soutient être soit un licenciement déguisé, soit une démission légitime, et du refus de lui verser l'indemnité pour perte involontaire d'emploi qui lui serait due.

17. Tout d'abord, le Tribunal rappelle que, comme les dispositions précitées du Programme de restructuration d'Interpol en matière de départs volontaires le précisent, les demandes de fonctionnaires déposées dans le cadre de ce programme sont évaluées à l'aune des intérêts de l'Organisation et qu'il ne s'agit pas d'un droit pour les fonctionnaires à une résiliation d'engagement. Or, en l'espèce, la requérante n'établit pas que, pour rejeter sa demande de départ volontaire, le Secrétaire général se serait, comme elle le soutient, fondé sur des motifs entachés d'illégalité.

18. Ensuite, en ce qui concerne la nature de la cessation de ses services, la requérante soutient, ainsi qu'elle l'a indiqué dans son courrier de démission et son recours interne du 20 juillet 2018, qu'il s'agit en l'espèce d'un départ qui serait en réalité imputable à l'Organisation en raison d'une rupture de lien de confiance. En effet, selon la requérante, l'Organisation aurait fait preuve de malveillance et manqué à son devoir d'agir de bonne foi à son endroit en ce que, étant informée de la situation de l'intéressée de démissionner en raison des circonstances affectant sa situation personnelle à la suite du déménagement de son conjoint dans un autre pays et des incidences sur leur vie familiale, elle aurait poussé cette dernière à la démission volontaire.

Ainsi que le relève à juste titre l'Organisation dans ses écritures en affirmant que sa démission doit donc être regardée comme un licenciement, la requérante fait référence à la notion de licenciement implicite ou déguisé. Dans son jugement 4383, au considérant 15, le Tribunal a abordé cette question dans les termes suivants:

«Le Tribunal a déclaré, par exemple, dans le jugement 4231, au considérant 10, citant le jugement 2745, au considérant 13, qu'il y a licenciement implicite lorsqu'une organisation viole les stipulations du contrat d'un fonctionnaire de manière à indiquer qu'elle ne s'estime plus liée par ce contrat. Un fonctionnaire peut considérer cette violation comme un licenciement implicite, avec toutes les conséquences juridiques qui découlent de la résiliation illégale du contrat, même s'il a démissionné. Dans le jugement 2435, au considérant 17, le Tribunal a déclaré que la notion de licenciement implicite est une expression commode pour indiquer qu'un employeur a agi d'une manière incompatible avec le maintien de la relation d'emploi, ce qui donne le droit au salarié, s'il le souhaite, de considérer l'action de l'employeur comme un acte mettant fin à son emploi. Si le salarié en décide ainsi – habituellement en remettant sa démission –, les droits et obligations qui en découlent sont déterminés comme si c'était l'employeur, et non le salarié, qui avait mis fin à la relation d'emploi.»

En l'espèce, le Tribunal relève d'abord qu'il est inexact de soutenir qu'en rejetant la demande de la requérante de bénéficier du programme de départ volontaire, l'Organisation aurait agi de manière incompatible avec le maintien de la relation d'emploi. En effet, les motifs pour lesquels l'Organisation a rejeté cette demande, qui, comme il a été dit plus haut, tenaient essentiellement à la nécessité d'attendre l'arrivée imminente d'un nouveau directeur exécutif pour évaluer les besoins en

matière de personnel du service où l'intéressée était affectée, démontrent, bien au contraire, que l'Organisation n'entendait pas mettre fin à la relation d'emploi.

En ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle l'Organisation aurait agi par malveillance, sous un faux prétexte et dans l'objectif de profiter de la situation à son détriment, il est de jurisprudence constante que la charge de la preuve de la malveillance et de la mauvaise foi incombe au fonctionnaire qui l'invoque. Si l'on peut comprendre la déception de la requérante à la suite de la réponse reçue, les allégations de cette nature requièrent néanmoins une démonstration qui aille au-delà des simples conjectures ou des spéculations. En l'absence de tout élément de preuve, cette allégation ne peut qu'être rejetée.

19. Enfin, l'argumentation articulée par la requérante au sujet de l'illégalité de la décision attaquée au motif que l'Organisation lui aurait refusé l'indemnité de perte d'emploi au titre du Régime interne d'indemnisation de la perte involontaire d'emploi (RIPIE) à laquelle elle aurait droit prend appui sur ce que l'intéressée identifie comme étant une «démission légitime» de sa part. Selon elle, le sous-alinéa c) de l'alinéa 1 de la disposition A.3.3 précitée de l'annexe 3 au Manuel du personnel, dans la version qui était en vigueur au moment de son entrée en fonctions, prévoyait son droit à une indemnisation dans une situation de démission légitime, soit notamment dans une situation où elle devait suivre son conjoint qui changeait de lieu de résidence pour des raisons professionnelles. Ainsi que le Tribunal l'a noté au considérant 5 du présent jugement, ce sous-alinéa prévoyait en effet, jusqu'en 2008 au plus tard, le droit à une indemnisation en cas de démission légitime ayant un tel objet, mais cette disposition n'était plus en vigueur à la date des faits. Si l'alinéa 5 de la disposition 11.3.1 du Règlement du personnel continue à faire référence à cette «démission [...] légitime, au sens de la Disposition A.3.3, alinéa 1(c) [...]», cet alinéa 5 doit être regardé comme ayant perdu toute portée du fait de la disparition du sous-alinéa c) de l'alinéa 1 de la disposition A.3.3.

20. La requérante soutient que, malgré la disparition des prescriptions en cause de l'ordre juridique, elle pourrait se prévaloir d'un droit acquis à leur application du fait que celles-ci étaient en vigueur lors de son recrutement.

Dans son jugement 4593, au considérant 10, le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence en matière de droits acquis:

«[...] la modification, au détriment d'un fonctionnaire, d'une disposition régissant sa situation ne constitue une violation d'un droit acquis que si elle bouleverse l'économie de son contrat d'engagement ou porte atteinte à une condition d'emploi essentielle et fondamentale qui a été de nature à déterminer l'intéressé à entrer – ou, ultérieurement, à rester – en service. Pour qu'il y ait matière à éventuelle méconnaissance d'un droit acquis, il faut donc que la modification apportée porte sur une condition d'emploi présentant un caractère essentiel et fondamental (voir, par exemple, les jugements 4398, au considérant 11, 4381, aux considérants 13 et 14, et 3074, au considérant 16, ainsi que la jurisprudence citée dans ces jugements).»

Le Tribunal a, en outre, relevé dans son jugement 4580, au considérant 11:

«Il sied de rappeler que les fonctionnaires des organisations internationales n'ont nullement droit à se voir appliquer, tout au long de leur carrière, l'ensemble des conditions d'emploi prévues par les dispositions statutaires ou réglementaires en vigueur à la date de leur recrutement. Ces conditions peuvent, pour la plupart, être modifiées, au cours de la relation d'emploi, par l'effet d'amendements apportés à ces dispositions (voir, par exemple, les jugements 4465, au considérant 8, 3876, au considérant 7, ou 3074, au considérant 15).»

Or, dans ses écritures, au-delà d'affirmer qu'elle jouirait d'un droit acquis, la requérante n'indique pas en quoi la disparition du sous-alinéa c) de l'alinéa 1 de la disposition A.3.3 de l'annexe 3 au Manuel du personnel bouleverserait l'économie de son contrat d'engagement ou porterait atteinte à une condition d'emploi essentielle et fondamentale qui l'aurait amenée à entrer ou à rester en service.

Au vu de la jurisprudence ci-dessus rappelée et des pièces du dossier, le Tribunal estime que les conditions qui permettraient de conclure à l'existence d'un tel droit acquis ne sont manifestement pas satisfaites en l'espèce.



21. Au demeurant, le Tribunal constate que, si la requérante avait un droit acquis, comme elle le prétend, à l'application des prescriptions antérieurement en vigueur, elle aurait alors dû respecter la procédure prévue par l'alinéa 5 de la disposition 11.3.1, ce qui n'a pas été le cas. En effet, elle n'a pas, dans son courrier du 20 juillet 2018 informant l'Organisation de sa démission, expressément invoqué le motif de démission légitime auquel elle fait référence, ni fourni à ce moment les justificatifs nécessaires, ainsi que le prescrit explicitement la disposition. Cette disposition précise clairement que «[s]eule cette invocation expresse permet la mise en œuvre de la procédure instaurée par la Disposition A.3.3». Ce texte est clair, ne souffre pas d'ambiguïté et, le cas échéant, devrait être appliqué. Il n'appartiendrait pas au Tribunal de le réécrire ou d'en ignorer la teneur.

22. La requérante peut certes regretter le fait de ne pas avoir pu bénéficier du Programme de restructuration de l'Organisation en matière de départs volontaires, mais, en l'absence de démonstration de mauvaise foi ou d'intention malveillante de cette dernière, l'intéressée n'y avait pas droit. Il ressort de sa demande de bénéficier du programme de départ volontaire que la requérante souhaitait vivement quitter l'Organisation pour des raisons personnelles et familiales et ainsi mettre fin à son engagement. Si sa décision était prise, elle ne pouvait pour autant prétendre à un droit à une démission volontaire dans les conditions favorables de ce programme. Le refus que pouvait lui opposer l'Organisation ne suffit pas à qualifier sa démission volontaire de licenciement déguisé, ni ne lui permet d'invoquer les dispositions par ailleurs abrogées du Manuel du personnel portant sur la démission légitime, alors qu'elle ne s'en est pas prévalu au moment prescrit et dans les conditions prévues.

23. Il s'ensuit que ce quatrième moyen de la requérante doit également être écarté comme dénué de fondement.

24. Il découle de l'ensemble de ce qui précède que la requête ne peut qu'être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 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