

Tribunal d'appel

Jugement n° 8

Du 17 octobre 2019

Affaire n° 2017/020/ OIF c/ l'axe x

ORGANISATION
INTERNATIONALE DE
la francophonie



TRIBUNAL D'APPEL
Institué par le titre XVII, art. 221 du Statut du personnel

Le 17 octobre de l'an deux mille dix-neuf, le Tribunal d'appel composé de :

- **Madame Louise OTIS**, Présidente
- **Monsieur Joseph CHAOUL**, Assesseur
- **Madame Alimata COULIBALY OUI**, Assesseure

Sur la requête de *Hue X*
c/OIF

a rendu la décision suivante,

Vu le jugement n° 16 rendu à l'audience du 16 novembre 2018 par le Tribunal de première Instance de l'OIF ;

Vu la requête en appel à l'encontre du jugement de première instance présentée par Maître *Hue X* pour *Hue X*, appelante et enregistrée au Greffe le 20 février 2019 ;

Vu l'appel incident formé par l'OIF et enregistré au Greffe le 4 mars 2019 ;

Vu les mémoires présentés par les parties ;

Vu le Statut du Personnel ;

Vu le règlement intérieur du Tribunal d'appel ;

Vu l'ensemble des pièces produites au dossier, desquelles ressortent les faits, moyens et conclusions.

Vu les conclusions de l'appel visant à confirmer le jugement de première instance quant à la recevabilité et, sur le fond, à infirmer le jugement de première instance, à conclure au harcèlement moral de l'appelante, à déterminer que son arrêt de travail résulte du harcèlement moral subi, à déterminer que le contrat de travail a été résilié par l'OIF le 4 août 2017 et, subsidiairement, à déterminer que le non renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée est illégal, non fondé et abusif et doit être annulé et, en conséquence de ce qui précède, à condamner l'OIF à verser à l'appelante 87 400 € en

remboursement du traitement annuel dont elle a été privée, 80 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du harcèlement moral ainsi que 6 000 € au titre des frais de défense.

Vu les conclusions de l'appel incident visant à maintenir la conclusion du jugement de première instance ordonnant à l'appelante de rembourser 1 225,80 € à titre de trop-perçu.

LES FAITS DANS LE CONTEXTE PROCÉDURAL

1. Suivant un contrat à durée déterminée de trois (3) ans, l'appelante ~~de~~ de nationalité ~~française~~ a été recrutée le 15 février 2016 pour occuper la fonction de Spécialiste de programme auprès de l'Observatoire de la langue française à la Direction de la langue française, culture et diversités¹. Sa rémunération, de 45.744€ par an, correspondait au Grade P3.
2. Il s'agissait du premier emploi permanent hors du monde universitaire de l'appelante dont le domicile était jusque-là situé à Strasbourg.
3. Lorsque l'appelante a pris ses fonctions à Paris, le 15 février 2016, l'OIF avait déjà amorcé une restructuration administrative dans la plupart de ses directions.
4. Dans ce contexte de la réorganisation administrative, l'appelante considère qu'elle n'était pas entendue, qu'elle a été victime de harcèlement moral par un collègue, ~~qui~~ ~~ne~~ dépréciait son rôle dans le projet qu'elle devait mener, soit l'élaboration du 5^{ème} document de suivi du Vade-mecum relatif à l'usage de la langue française dans les organisations internationales².
5. Plus particulièrement, l'appelante allègue que le comportement de ~~ce~~ ~~collègue~~ responsable de l'Observatoire, s'apparentait à du harcèlement moral tout en mentionnant dans sa requête et ses mémoires « violence au travail, harcèlement, pression, conflit des rôles, conflits de valeurs, discours ambigus, humiliations, abus d'autorité, etc... »³. Le harcèlement moral additionné à la surcharge de travail l'aurait rendu malade et ce, dès le mois d'août 2016.
6. Pendant l'exécution de son contrat à durée déterminée, l'appelante s'est absentée pour maladie le 29 août 2016, du 9 au 13 décembre 2016⁴ et à partir du 15 février 2017 jusqu'à la fin de son contrat, le 15 février 2019. Onze (11) certificats concluant

¹ Pièce A-1; les pièces de l'appelante sont désignées sous la cote « A » et celles de l'OIF, intimée, sous la cote « I » en conservant la même numérotation que dans la requête en appel et les mémoires.

² Pièce A-6

³ Requête en appel, p. 2; Mémoire en réplique, p.5ss.

⁴ Pièce A-36.

à arrêt de travail ont été produits par quatre (4) médecins différents⁵. Les médecins ont conclu à des troubles anxieux et du surmenage.

7. L'appelante a travaillé seulement une (1) année sur trois (3) de son contrat à durée déterminée qui, par ailleurs, n'a pas fait l'objet d'un renouvellement.
8. Le 17 mai 2017, après quelques mois d'arrêt de travail, l'appelante a demandé une résiliation de son engagement par consentement mutuel (articles 153-155 du Statut du Personnel)⁶.
9. Le 31 mai 2017, le **Dr.** recommande une mise en inaptitude et déclare que son état de santé ne devrait pas s'améliorer en cas de reprise de travail dans l'entreprise⁷.
10. Le 10 juin 2017, le **Dr.** médecin traitant, donne un certificat médical à l'appelante en décrivant ses symptômes comme suit **« suite X a dit être confrontée à une restructuration de son service et ne plus se retrouver dans la hiérarchie... »**. Selon le médecin, l'appelante ne peut reprendre le travail. Il n'est pas question toutefois de harcèlement moral⁸.
11. Le 19 juin 2017, l'Administrateur de l'OIF accepte la résiliation par consentement mutuel en offrant deux mois de traitement soit 7 624€. De plus, il demande à l'appelante d'apporter des « éléments concrets » sur le fait que les conditions de travail auraient dégradé son état de santé.
12. Le 5 juillet 2017, l'appelante répond qu'elle ne donne pas suite à sa demande de résiliation par consentement mutuel et informe l'Administrateur de sa demande d'évaluation médicale par la Dr.
13. Toutefois, elle ne fournit pas la description des éléments concrets demandés par l'Administrateur de l'OIF relativement à la dégradation de son état de santé par suite de ses conditions de travail.
14. Par courrier daté du 17 juillet 2017, la Dr. conclut que l'état de santé de l'appelante la rendait « inapte au poste de spécialiste de programme » en spécifiant que sa condition médicale « fait obstacle à tout reclassement dans un emploi de l'entreprise »⁹. Le médecin du travail s'était rendu sur les lieux et avait également rencontré l'employeur.

⁵ Pièce A-35, A-36. Pièce I-4.

⁶ Pièce A-9.

⁷ Pièce A-36.

⁸ *Idem*.

⁹ Pièce A-37 et A-38, Pièce I-12.

15. L'OIF a pris acte de cet avis médical voulant que l'appelante ne puisse plus occuper d'emploi à l'OIF et, le 4 août 2017, l'a informé de son assujettissement aux dispositions de son Contrat de travail et au Statut du personnel de l'OIF et de son éligibilité aux prestations de non-activité prévues par les articles 131.1 et 132.2 du Statut du personnel. Il lui fut alors proposé de négocier les termes d'une résiliation exceptionnelle¹⁰ ce que l'appelante a décliné.
16. Dès lors l'appelante a été maintenue en position de non-activité, sans rémunération à compter du 15 septembre 2017, jusqu'à la terminaison de son engagement, le 14 février 2019.
17. Ceci étant, l'appelante a reçu à titre de prestations de non-activité la moitié de la rémunération prévue à son Contrat de travail pendant six (6) mois (article 130.1 du Statut).
18. Il faut préciser que l'appelante a choisi de ne pas se soumettre à l'évaluation par le service médical de l'OIF (CIGNA).
19. Le 17 octobre 2018, soit six (6) mois avant l'expiration de son contrat, l'OIF a communiqué à l'appelante la décision de ne pas renouveler son contrat de trois (3) ans puisqu'elle a été déclarée en état d'inaptitude par ses médecins et que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans l'Organisation. Ces déterminations emportent le fait que l'appelante ne détenait plus les qualités de travail.

LE JUGEMENT DE PREMIÈRE INSTANCE

20. Par jugement du 16 novembre 2018, le Tribunal de Première instance a rejeté la requête de la demanderesse *Mme X* après l'avoir déclaré recevable sur la forme.
21. Le tribunal a déterminé qu'il n'y a eu aucune rupture *implicite* du contrat de travail et que cette notion n'existe pas dans les instruments juridiques applicables à la demanderesse.
22. Le tribunal a conclu que la demanderesse a été placée en non-activité par ses médecins pour une période allant jusqu'à la fin de son contrat à durée déterminée lequel n'était pas encore expiré au moment de l'audition en première instance.

¹⁰ Pièce A-39 et Pièce I-16.

ANALYSE

Le Harcèlement moral

23. Cette question est la première qui doit être décidée puisque l'appelante relie sa maladie au harcèlement moral dont elle aurait été victime.
24. Le harcèlement moral dans l'espace de travail désigne des comportements répréhensibles qui se traduisent par des paroles, des attitudes, des pratiques et des gestes, répétitifs et/ou ciblés, qui (1) causent l'humiliation, l'intimidation, le dénigrement et l'infériorisation, (2) portent atteinte aux droits des salariés et (3) altèrent leur santé physique et psychologique.
25. La Convention No.190 « concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail » définit la violence et harcèlement au travail ainsi :
- L'expression « Violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables (...) qui ont pour but de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre¹¹ ».
26. La charge de prouver l'existence d'un harcèlement moral repose sur la partie demanderesse. Celle-ci doit démontrer, par des faits précis et concordants, la commission d'actes répréhensibles qui permettent d'établir ou de présumer le harcèlement moral. Il s'agit d'une preuve par prépondérance des probabilités¹².
27. Il a été établi que le fait d'avoir des relations difficiles avec un/une autre agent : « qui peut fort bien s'expliquer par des conflits d'ordre professionnel, voire par une pure mésentente personnelle, ne permet évidemment pas de conclure, en lui-même, que l'intéressée aurait été victime, comme elle le soutient, de discrimination, de mesures de représailles ou d'autres actes constitutifs de harcèlement »¹³.
28. La preuve de l'existence du harcèlement moral est généralement apportée devant le tribunal de première instance par des témoins et des documents (lettres, courriels, rapports, SMS, etc..).
29. Habituellement, la victime du harcèlement témoigne non seulement pour établir la commission des actes reprochés mais également pour en expliquer le caractère évolutif et les conséquences.

¹¹ 108^{ème} session de la Conférence internationale du travail, 21 juin 2019, recommandation no.206 devant être ratifiée.

¹² *Annabi* (No.2), TAOIT, Jugement No.2067(2001), au para 5; *Gustavia* (No.2), TAOIT, Jugement No.2100 (2002), au para 13; *C.v.FAO*, TAOIT, Jugement no 2521 (2006), au para 12; *S.-M v. UNESCO*, TAOIT, Jugement No. 3233 (2013), au para 6; *L v. WIPO*, TAOIT, Jugement No.3347 (2014), au para.8; *P.B. c OIM*, TAOIT, Jugement No.3416; *Plotchenko*, TAOIF, No 2, 2013; *AL v.IBRD, WBAT* Jugement No.409 (2009) au para 51; *Decaen*, TAOCDE, Jugement no. 81, 2016.

¹³ *G.N. C/UNESCO*, TAOIT no.4305, 26 juin 2018.

30. L'article 212.5 du Statut du Personnel prévoit que : « ...Le président du Tribunal de première instance entend tous les témoins dont il estime la déposition utile aux débats. Tout membre du personnel cité en témoignage est tenu de comparaître et ne peut refuser de fournir les renseignements demandés. »
31. En l'espèce, l'appelante n'a pas témoigné devant le Tribunal de première instance et elle n'a fait entendre aucun témoin. Elle n'était pas non plus présente devant le Tribunal d'appel.
32. Pour établir l'existence du harcèlement moral, l'appelante s'en est remis essentiellement à une preuve documentaire composée de correspondance, d'attestations et de documents de suivi.
33. L'examen attentif de cette preuve documentaire ne permet pas d'établir l'existence d'un harcèlement moral. Rien dans cette preuve ne démontre de manière précise et concordante des actes qui, rassemblés, révéleraient un comportement visant à humilier, intimider, dénigrer l'appelante ou à la surcharger délibérément de travail de manière à altérer sa santé physique ou psychologique.
34. La preuve documentaire rapporte des événements principalement reliés à la hiérarchie et à la supervision au travail qui demeurent contextuellement inexplicables. Ces événements ont trait surtout au manque d'autonomie administrative de l'appelante et à l'existence d'une tension relationnelle avec *Z* mais sans caractérisation sur la nature du différend¹⁴.
35. La réorganisation de l'OIF a été décidée avant l'entrée en fonction de l'appelante et les difficultés administratives qu'elle a pu engendrer ont été vécues par tous les employés et non seulement par l'appelante. D'ailleurs il est difficile de cerner la nature véritable de ces difficultés.
36. L'élaboration du 5^{ème} document de suivi du Vade-mecum relatif à l'usage de la langue française dans les organisations internationales n'était pas le seul mandat de l'appelante tel qu'il appert de sa description de tâches¹⁵. Il s'agissait d'un travail d'équipe dans lequel la responsabilité importante de l'appelante n'a pas été déniée.
37. La surcharge excessive de travail dont l'appelante s'estime victime est fort peu étayée dans la preuve documentaire. Seules les allégations de l'appelante décrivent abondamment les longues heures de travail à la maison et le surmenage. Toutefois, les allégations écrites hors de toute affirmation solennelle de l'appelante ne constituent pas une preuve admissible. Ce ne sont que des allégations qui restent non prouvées à moins d'une preuve documentaire corroborative. Seul le témoignage de l'appelante en première instance ou celui d'autres témoins idoines auraient pu valider ces allégations au titre de preuve admissible.

¹⁴ Pièce A-21-21-22.

¹⁵ Pièce I-3, pièce I-21;

38. Z était le responsable de l'Observatoire de la langue française. Il était plus ancien que l'appelante mais il n'était pas son supérieur hiérarchique. À l'évidence, celle-ci a détesté sa brève expérience de travail avec Z. Elle estime que le comportement de Z à son endroit était inacceptable. Elle souhaitait avoir l'autonomie de conduire ses projets.
39. Toutefois, rien dans la preuve documentaire ne permet de conclure à la « violence au travail » dénoncée par l'appelante. On y lit certes une demande constante de pleine autonomie au travail. On remarque aussi la demande formulée à la directrice de convoquer les parties afin de trouver une solution au rapport tensionnel avec Z, à qui l'appelante reproche un « excès d'autorité » et une attitude qui s'apparente à du harcèlement moral¹⁶.
40. La réunion a bien eu lieu le 10 février 2017, soit quelques semaines après la demande. Cette réunion a mis en présence l'appelante, Z et la Directrice, . Cette rencontre a permis à l'appelante d'exprimer ses griefs. Toutefois ses demandes n'ont pas été reçues et l'appelante s'est déclarée insatisfaite et déçue du résultat de la rencontre.
41. À l'examen de la seule preuve documentaire on ne peut attribuer le stress, le surmenage et l'anxiété vécus par l'appelante au comportement de Z. Ni humiliation, ni exigence démesurée, ni dénigrement, ni menace dans cette correspondance non détaillée. Encore une fois, l'appelante a choisi de ne pas témoigner en première instance.
42. L'appelante a, de tout temps, été représentée par une avocate et ce, même avant l'introduction de la requête en première instance. Ceci étant, elle ne peut alléguer sa méconnaissance des règles d'administration de la preuve dont celle, très importante, de présenter une preuve testimoniale, lorsque nécessaire, dans les cas de harcèlement moral.
43. À l'audition il a été établi que l'appelante a été dûment informée du processus contradictoire et a choisi de ne pas se faire entendre comme témoin devant le Tribunal de première instance ni d'être présente lors de l'audition de l'appel.
44. La simple lecture de l'article 212.5 du Statut du personnel montre clairement que le tribunal de première instance reçoit la preuve documentaire et entend la preuve testimoniale. D'ailleurs, la jurisprudence des Tribunaux administratifs internationaux est publiée et bien connue.

¹⁶ Pièces A-25, A-26, A-27, A-28, A-29, A-33.

45. Qui plus est, l'OIF a adopté un Code d'éthique et de conduite qui prescrit à son article 25 :

« Le harcèlement sous toutes ses formes, y compris l'intimidation, constitue une atteinte à la dignité de la personne et ne sera pas toléré sur les lieux de travail. Les membres du personnel qui s'estiment victime de harcèlement doivent en faire part au Secrétaire général. »

46. L'appelante n'a pas formulé une plainte de harcèlement moral au Bureau de la Secrétaire général.

47. L'appelante n'a pas non plus requis les conseils du comité du personnel (article 239 du Statut).

48. De plus, lorsqu'elle a rempli son évaluation, la veille de son départ pour maladie, en février 2017, elle écrit avoir: « ...un très bon contact avec ses collègues de l'OIF lors du travail d'équipe ou de concertation sur une question spécifique ainsi qu'avec les partenaires » tout en demandant une ambiance plus calme pour une meilleure concentration¹⁷. Jamais il n'est question de harcèlement moral.

49. En conséquence de ce qui précède, l'appelante n'a pas établi selon la règle de la prépondérance des probabilités qu'elle a été victime de harcèlement moral.

Maladie et non activité

50. IL nous faut maintenant examiner la maladie de l'appelante sans égard au harcèlement moral non prouvé.

51. Le Contrat de travail à durée déterminée prévoit que l'appelante bénéficiera des prestations de couverture sociale selon les dispositions prévues au Titre IX du Statut du personnel¹⁸.

52. Le Statut du Personnel prévoit ce qui suit au Titre IX :

130. Tout membre du personnel, régulièrement absent pour cause de maladie, d'accident ou de contagion, a droit au maintien de sa rémunération.

130.1 Tout membre du personnel, régulièrement absent pour cause de maladie, d'accident ou de contagion, a droit au maintien de sa rémunération pendant une durée d'un (1) mois pour la première année de service; cette durée est augmentée d'un (1) mois par année entière de service accompli, sans pouvoir dépasser six (6) mois.

...

131. À l'issue de la période prévue à l'article 130.1 du Statut du personnel, prolongée, le cas échéant, par celle prévue à l'article 110 du Statut du Personnel, tout membre du

¹⁷ Pièce A-9, Pièce I-23.

¹⁸ Pièce A-1, article 7.

personnel régulièrement absent pour cause de maladie, d'accident ou de contagion, est placé en position de non-activité et n'est pas considéré comme étant en service.

131.1 Tout membre du personnel placé en position de non-activité perçoit, sous réserve des dispositions des articles 132,148 et 149 du Statut du personnel, la moitié de sa rémunération pendant six(6) mois au maximum.

...

132.Le droit aux prestations de non-activité prévues par les articles 131.1 et 131.2 du Statut du personnel est subordonné au contrôle, par le médecin désigné par l'Organisation, de la persistance de l'incapacité de l'intéressée à exercer ses fonctions et de sa soumission aux traitements et prescriptions arrêtées, d'un commun accord, avec son médecin traitant.

133.À l'issue de la période de non-activité, le membre du personnel réintègre l'Organisation à l'emploi dont il était titulaire ou à un autre emploi dont les compétences requises correspondent à son profil et à son expérience, sans changement de traitement.

53. En l'espèce l'appelante a reçu l'intégralité de son traitement le premier mois puis la moitié de son traitement pendant les 6 mois suivants.

54. Les prestations versées sont conformes aux dispositions du Statut du personnel ci-haut.

55. Toutefois l'attestation de la Dr. [redacted], demandée par l'appelante, a conclu à l'inaptitude à occuper un poste de spécialiste de programme tout en spécifiant que sa condition médicale faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi de l'entreprise ¹⁹.

56. L'OIF a pris acte de l'avis d'inaptitude du médecin choisi par l'appelante et, conséquemment, n'a pas renouvelé le contrat d'engagement à durée déterminée selon l'avis du médecin.

57. Cet avis d'inaptitude est fondé laconiquement sur « l'étude de poste et des conditions de travail réalisée le 11 juillet 2017, des avis spécialisés et de l'échange avec l'employeur le 11 juillet » sans aucune énonciation des résultats de l'étude de ces critères ni de l'échange avec l'employeur. La Dr. [redacted] conclut donc que l'appelante n'a pas sa place dans aucun emploi ni aucune direction de l'Organisation. Sans autre preuve, il faut donc retenir que [redacted] ne serait pas l'unique source de l'anxiété de l'appelante.

¹⁹ *Supra note 6.*

58. Cet avis d'inaptitude de la Dr. [redacted] ne spécifie aucune date de réévaluation. L'on sait qu'au 11 juillet 2017, il n'est pas question de reprise de travail à l'OIF quel que soit la division. Est-ce qu'il s'agit d'un avis d'inaptitude général qui couvre la durée du contrat de travail ou est-il plutôt temporellement limité à la période proximale de l'examen du 11 juillet 2017 ?
59. Aucun autre rapport médical ou attestation médicale n'a été produit par l'appelante, qui par ailleurs a refusé d'être vu par un médecin de CIGNA.
60. Toutefois, à l'examen des attestations médicales force est de conclure que la reprise de travail était généralement impossible à l'OIF. C'était l'avis non seulement de la Dr. [redacted] mais également du Dr. [redacted].
61. Ceci étant, l'appelante pouvait certes quitter l'OIF par résiliation d'engagement avec une indemnité de deux mois de travail ou donner sa démission ou accepter la dernière offre de l'Administrateur de négocier une résiliation exceptionnelle de son contrat afin de bonifier la première proposition²⁰.
62. L'appelante a tout décliné préférant s'en remettre à la procédure contentieuse.
63. Toutefois, l'on ne peut manquer de souligner que l'OIF a admis dans son mémoire en réponse le caractère plutôt inusité de cette séquence d'évènements en regard des instruments réglementaires en vigueur à l'époque.
64. L'Organisation écrit à la page 9 de son mémoire: « De fait, l'OIF s'est trouvée confrontée à une situation inédite. L'Organisation est parfaitement consciente de l'apparente contradiction apparaissant entre le fait que, d'une part, elle ne pouvait prendre l'initiative de rompre le contrat de travail de l'appelante et de l'autre elle n'aurait su lui permettre de reprendre ses activités... ». Voilà sans doute ce qui expliquait l'offre de négocier une résiliation exceptionnelle.
65. La demande d'intervention du médiateur de l'OIF aurait été une initiative judicieuse de l'Organisation. Cette institution est de plus en plus choisie comme première mesure d'intervention au sein des Organisations internationales.
66. Ceci étant, au nom du principe d'équité et à la seule fin de tenir compte de l'imbroglie qui a persisté pendant les mois de flottement juridique qui ont eu cours en 2017, le Tribunal détermine que l'OIF devra verser à l'appelante deux (2) mois de traitement selon l'échelle en vigueur en 2017. C'est d'ailleurs ce que l'administrateur avait déjà offert en 2017 pour la résiliation proposée par l'appelante.

²⁰ Pièce A-39, Pièce I-16.

67. Par ailleurs, le Tribunal annule le trop-perçu de 1 225,80 € dont la preuve n'a pas été faite à sa satisfaction selon la règle de la prépondérance de preuve

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal d'appel, après en avoir délibéré,

DÉCLARE recevable l'appel quant à la forme.

REJETTE l'appel quant au fond sauf pour **DÉTERMINER** que l'intimé devra verser à l'appelante un montant équivalent à deux (2) mois de traitement selon l'échelle en vigueur en 2017 et que l'appelante n'aura pas à rembourser le trop-perçu de 1 225,85€.

REJETTE l'appel incident.

DÉCLARE que chaque partie supportera ses frais légaux.

Louise OTIS, Présidente

Joseph CHAOUL, Assesseur

Alimata COULABILY OUI, Assesseure

Greffière *a.i.*