Tribunal de première instance

ORGANISATION INTERNATIONALE DE la francophonie

AFFAIRE 2022/042/XXX XXX C/ OIF

Jugement n°42

Rendu le 31 juillet 2023

Le Tribunal de première instance (TPI) de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), composé de :

M. Mindiéba OUOBA, Président

Mme Héloïse BAJER-PELLET, Assesseure

M. Kouadio Kouamé Raphaël BROU, Assesseur

M. Harouna ALKASSOUM, Greffier

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demandeur : Monsieur *XXX XXX* , représenté par Maître Marie-Sophie SCHLUPP,

Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par Maître Rémi CÈBE ;

Vu la requête présentée par Me Marie-Sophie SCHLUPP pour Monsieur XXX XXX reçue au greffe le 19 décembre 2022 ;

Vu la décision n°1 du 20 janvier 2023 portant plan d'instruction et fixant la date d'audience des plaidoiries ;

Vu le mémoire en réponse présenté par Me Rémi CÈBE pour l'OIF reçu au greffe le 18 mars 2023 ;

Vu le mémoire en réplique présenté par la représentante du requérant et reçu au greffe le 19 avril 2023 ;

Vu le mémoire en duplique présenté par le représentant de l'OIF et reçu au greffe le 22 mai 2023 ;

Ouï les parties en leurs observations orales à l'audience tenue le 22 juin 2023 ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

Vu le Règlement intérieur du Tribunal de Première Instance de l'OIF,

Requête de monsieur XXX XXX

1. Par requête reçue au Greffe le 19 décembre 2022, Monsieur XXX XXX , membre du personnel de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), demande au Tribunal de première instance (TPI) :

- constater qu'il a repris le travail entre le 25 et 30 mai 2022 ;
- dire et juger que la mesure de demi-traitement a été mise en œuvre de manière infondée ;

En conséquence,

- lui verser les sommes suivantes:
  - 1.822,92 € bruts au titre du maintien de salaire à 100% auquel il avait droit entre juillet et novembre 2022, soit un montant de 8.203,14 € ;
  - 1.822,92 € bruts au titre du maintien de salaire à 50% dont il doit bénéficier à compter du mois de décembre ;
  - 1.822,92 € chaque mois entre janvier et mai 2022 et ce, jusqu'à ce que le Tribunal rende sa décision ;
- dire et juger qu'il a subi un traitement harcelant et discriminatoire au sein de l'Organisation ;

En conséquence,

- lui verser la somme de 43.750 € à titre de dommages-intérêts.

Faits et moyens exposés par monsieur XXX XXX

2. Au soutien de ses demandes, le requérant expose avoir été embauché au sein de l'OIF le 26 octobre 2009 en qualité d'aide comptable. En 2011, il pensait accéder au statut de cadre dès lors que les fonctions qu'il exerçait ne correspondaient pas à l'intitulé de son poste mais à celui d'Attaché d'administration et de gestion. Cependant, lors de la pesée des postes intervenue en 2011, seul son poste n'a pas été requalifié de sorte qu'il n'a pas été promu et a été classé à un grade inférieur à celui de ses collègues sur la période allant de 2011 à 2014. Ce n'est qu'en novembre 2014 qu'il a été reclassé au grade B4, échelon 2, mais sans rétroactivité. Depuis avril 2018, le requérant assurait l'intérim du poste d'attaché d'administration et de gestion en charge des immobilisations au sein des services généraux. En août 2019, ce poste a été porté infructueux mais, en pratique, il continuait à cumuler ces fonctions avec son poste d'Attaché d'administration et de gestion. Cela a généré pour lui une surcharge de travail conséquente se caractérisant notamment par des heures supplémentaires, ce dont il a fait part à la Directrice de l'Administration et des Finances par courrier du 7 juillet 2020 en sollicitant une réévaluation, en vain, puisque ce courrier est resté lettre morte.

3. Le requérant soutient avoir sollicité une mutation au sein du bureau de Dakar par courrier du 28 juin 2021, resté sans réponse de l'Organisation alors que le statut du personnel de l'OIF prévoit un délai de réponse de 2 mois (article 54).

4. Monsieur XXX XXX a été placé en arrêt de travail à compter du 17 janvier 2022.

5. Par courrier du 4 avril 2022, il a sollicité la résiliation amiable de son contrat de travail. Mais pour toute réponse, la directrice des ressources humaines lui proposait de prendre le poste qu'il occupait en intérim à temps plein.

6. Lors de son retour au sein de l'organisation du 25 au 30 mai 2022, Monsieur XXX XXX a tenté d'évoquer sa demande de vive voix avec la directrice des ressources humaines mais a ressenti un certain mépris, car celle-ci lui a demandé de répondre à son courrier de reclassification. Très affecté et toujours très fragile, il était à nouveau placé en arrêt de travail à compter du 30 mai 2022.

7. Par courrier du 1er juin 2022, l'OIF faisait officiellement part à Monsieur XXX XXX de son refus d'accéder à sa demande au motif que "cette modalité de rupture n'est pas conforme à son intérêt, ni à sa vocation à se substituer aux autres formes de rupture, ni à consentir aux membres du personnel des avantages auxquels sa situation ne donnerait pas droit en temps normal".

8. Par courrier du 13 juillet 2022, Monsieur XXX XXX sollicitait par l'intermédiaire de son conseil, que l'OIF reconsidère sa position concernant la résiliation du contrat de travail en lui versant une juste indemnisation au titre des préjudices subis. Selon le requérant, l'OIF a accepté le principe de la résiliation amiable de son contrat de travail, mais aucun accord n'était trouvé sur le quantum de l'indemnisation, l'Organisation refusant de lui allouer une indemnisation supplémentaire à celle prévue par les statuts.

9. Le 20 septembre 2022, une visite médicale a été organisée à l'initiative de l'OIF auprès de la médecine du travail qui estimait que l'arrêt de travail du requérant était justifié et qu'une prolongation était nécessaire jusqu'au 16 décembre 2022.

10. L'OIF adressait un courrier recommandé à Monsieur XXX XXX le 27 septembre 2022 pour lui indiquer qu'elle considérait (en pure opportunité et plusieurs mois après sa reprise selon le requérant) qu'il n'avait pas repris le travail à l'issue de son arrêt de travail initial le 25 mai 2022 et soutenait qu'il ne pouvait plus bénéficier du maintien de salaire prévu en cas de maladie par le statut du personnel, à compter du 17 juillet 2022.

11. En réponse, par courrier recommandé du 4 octobre 2022, le requérant précisait qu'il s'était bien rendu dans les locaux les 25 et 30 mai 2022 et qu'un nouvel arrêt de travail lui avait été prescrit ce jour-là après un entretien très éprouvant avec la responsable des ressources humaines.

12. Par courrier du 13 octobre 2022, l'OIF maintenait sa position et par email du 21 octobre 2022, Monsieur XXX XXX était informé de la mise en place du demi-traitement et d'un échéancier afin de procéder au remboursement de sommes que l'OIF considérait à tort comme trop perçues depuis le 17 juillet 2022.

13. Monsieur XXX XXX contestait cette mesure par courrier du 28 octobre 2022 et avait sollicité l'ouverture d'une procédure de médiation par un autre courrier du même jour. Cependant, par courrier du 25 novembre 2022, l'OIF a rejeté la demande de médiation.

Sur la contestation de la mesure de demi-traitement

14. Sur le fondement des articles 130.1, 130.2 et 131.1 du Statut du personnel de l'OIF, Monsieur XXX XXX indique que, placé en arrêt de travail à compter du 17 janvier 2022, il justifiait d'une ancienneté de plus de 12 ans au sein de 1'OIF de sorte qu'il pouvait prétendre à un maintien de salaire pendant 6 mois. Cependant, son arrêt de travail a expiré au bout de 4 mois et il a repris le travail le 25 mai 2022 mais il a à nouveau été placé en arrêt de travail à compter du 30 mai 2022.

15. La reprise du travail par Monsieur XXX XXX entre le 25 et le 30 mai a expressément été évoquée par son conseil dans le courrier adressé à l'OIF le 13 juillet 2022, sans que l'OIF ne conteste la réalité de cette reprise.

16. Cependant, l'OIF a considéré soudainement par courrier du 27 septembre 2022 que le requérant n'avait pas repris le travail le 25 mai 2022, mais avait badgé à distance pour être en mesure de soutenir que le maintien de sa rémunération prévu par le Statut du personnel (titre IX - article 130) avait pris fin le 17 juillet 2022.

17. Monsieur XXX XXX a contesté la position de l'OIF par un courrier recommandé de son conseil du 4 octobre 2022 rappelant qu'il était présent dans les locaux de l'OIF le 25 mai 2022 et qu'il a badgé depuis le logiciel KELIO uniquement parce que son badge ne fonctionnait pas et qu'aucun nouveau badge ne lui a été remis en remplacement, malgré ses demandes.

18. Selon le requérant, le revirement de l'OIF intervenu plus de 4 mois après la reprise du travail avait pour seul but de le contraindre à accepter un départ amiable, assorti de conditions financières ne prenant pas en compte les nombreux préjudices qu'il avait subis au cours de l'exécution de son contrat de travail. En effet, en partant du postulat erroné qu'il n'avait pas repris le travail entre le 25 et le 30 mai, l'OIF considérait que son maintien de salaire à 100% devait prendre fin le 17 juillet 2022, à savoir 6 mois après son arrêt de travail ayant pris effet le 17 janvier 2022.

19. A compter du mois d'octobre 2022, Monsieur XXX XXX a été privé de la moitié de sa rémunération et un échéancier a été mis en place pour prélever le soi-disant trop perçu à compter du 17 juillet 2022, de sorte que sa rémunération nette, qui s'élevait à 3.498,63 € en juin 2022, était ramenée à 1.494,32 €.

20. Selon le requérant, la mauvaise foi caractérisée de l'OIF résulte des incohérences entre ses différentes correspondances, notamment celle du 27 septembre 2022 lui reprochant de ne pas s'être rendu dans les locaux de l'organisation le 25 mai et d'avoir télétravaillé sans autorisation alors que dans son courrier du 13 octobre 2022, elle reconnait qu'il s'était rendu dans les locaux de l'organisation tout en lui reprochant de ne pas avoir pris contact avec ses supérieurs hiérarchiques pour leur faire part de sa disponibilité.

21. Il estime qu'il ne saurait lui être fait grief de ne pas s'être manifesté auprès de ses supérieurs hiérarchiques le 25 mai 2022 ; dès lors que son arrêt de travail prenait fin, ceux-ci savaient en vertu du pouvoir de direction et de contrôle conféré à l'employeur qu'il reprenait le travail ce jour-là d'autant qu'il appartient à l'employeur de fournir du travail au salarié et non au salarié de quémander du travail.

22. Le requérant relève que son arrêt de travail du 30 mai 2022 mentionne expressément qu'il s'agit d'un arrêt de travail initial et non d'une prolongation, preuve que la reprise du travail a bien eu lieu. Il pouvait prétendre à un maintien de salaire à 100% jusqu'au 30 novembre 2022, puis, à compter de cette date, d'un maintien de salaire à 50% à compter du 1er décembre 2022.

Sur la contestation des conditions de travail de Monsieur XXX XXX

23. Le requérant soutient que les articles 13, 14 et 54 du Statut du personnel n'ont pas été respectés dès lors que depuis des années, il a fait l'objet d'un traitement différencié par rapport à ses collègues et a été confronté à une surcharge de travail significative ayant conduit à une telle dégradation de ses conditions de travail qu'il a été placé en arrêt de travail de manière quasiment ininterrompue depuis le 17 janvier 2022.

24. En effet, Monsieur XXX XXX souligne, premièrement qu'il été confronté à une inégalité de traitement en termes d'avancement par rapport à ses collègues de travail. Lors de la pesée des postes intervenues en 2011, seul son poste n'a pas été requalifié, de sorte qu'il n'a pas été promu et sur la période 2011 - 2014, il a été classé à un grade inférieur à celui de ses collègues occupant des fonctions identiques ou similaires avec des responsabilités équivalentes. En novembre 2014, il a été reclassé au grade B4, échelon 2, mais sans rétroactivité à 2011, alors que la décision de l'OIF ne reposait sur aucun critère objectif.

25. Deuxièmement, il soutient avoir subi une surcharge de travail liée au cumul de ses fonctions avec l'intérim du poste d'attaché d'administration et de gestion, bien que ce poste ait été porté infructueux en août 2019. Par courrier du 7 juillet 2020, il a fait part à la Directrice de l'Administration et des Finances de l'importante surcharge de travail générée, de l'iniquité dans laquelle il se trouvait par rapport à ses collègues et de l'impact moral négatif de la situation. Mais aucune réponse n'a été apportée par l'Organisation.

26. Troisièmement, il dénonce le caractère vexatoire de la violation de l'article 54 du Statut du personnel par l'Organisation qui n'a pas répondu à sa demande de mutation au sein du bureau de Dakar présentée le 28 juin 2021, malgré le délai de réponse de 2 mois prévu par ce texte.

27. Quatrièmement, le requérant impute à l'Organisation la dégradation de son état de santé. Dans un certificat du 24 février 2022, le médecin du travail a précisé que la reprise du travail ne pourrait intervenir que sans charge de travail excessive et qu'il ne devait pas être soumis à un excès de stress. Sa psychologue précise aussi que son état est en lien avec les difficultés rencontrées sur son lieu de travail et qu'il a développé un trouble anxieux provoqué par l'environnement de travail. Lors d'une nouvelle visite médicale du 20 septembre 2022, le médecin du travail a reconnu que son arrêt de travail était parfaitement justifié et qu'une prolongation était nécessaire jusqu'au 16 décembre 2022.

28. Monsieur XXX XXX réclame une indemnisation de l'ensemble des préjudices moraux et financiers subis depuis 2011. Outre des indemnités de rupture, il sollicite le versement de la somme de 43.750 € correspondant à un an de salaire.

Mémoire en réponse de l'OIF reçu au Greffe le 18 mars 2023

29. Par mémoire en réponse reçu au greffe le 18 mars 2023, l'Organisation conclut :

- au rejet la requête dans la mesure où elle est irrecevable *ratione materiae* et *ratione temporis* ;

- à titre subsidiaire, au rejet de l'ensemble des demandes et moyens du requérant, notamment à fins indemnitaires.

Sur l'irrecevabilité de la requête

30. L'OIF soutient que la requête est irrecevable *ratione materiae* et *ratione temporis* faute pour le requérant de contester expressément et d'avoir explicitement indiqué dans sa requête la décision contestée. Il n'est donc pas possible de déterminer si la requête est dirigée contre une décision faisant grief et si, faute pour la date de notification d'être indiquée expressément de déterminer si la requête a été soumise dans le délais requis, prévu par l'article 201 du SP. En outre, le requérant se plaint d'un traitement harcelant et discriminatoire sans avoir saisi d'une plainte préalable l'OIF.

Sur la demande de promotion du requérant

31. Subsidiairement, sur le fond, le requérant est hors délai à contester les décisions afférentes à son classement. Le pouvoir de l'organisation en matière de promotion est discrétionnaire et le contrôle du Tribunal sur l'exercice de ce pouvoir restreint. Le requérant est irrecevable à contester sa promotion au grade B4 en 2014 qui ne lui fait pas grief.

Sur la demande de reclassification de l'emploi du requérant pour surcharge de travail et sa demande de mutation

32. A ce propos, le requérant ne démontre pas la surcharge de travail et les heures supplémentaires qu'il invoque. Ces dernières ne sauraient avoir pour conséquence une reclassification automatique de l'emploi d'un membre du personnel qui est à l'appréciation de l'organisation. L'absence de réponse constitue une décision implicite de rejet, que le requérant aurait pu contester devant le Tribunal dans les délais requis par l'article 210 précité du Statut du personnel. Or le requérant n'ayant pas contesté cette décision dans les délais requis, la décision de 2020 n'est plus susceptible de recours.

33. La mutation relève du pouvoir d'appréciation du chef de secrétariat et le contrôle des juridictions administratives internationales est restreint. La mutation était demandée à Dakar, en dehors du siège de l'Organisation mais ne répondait qu'aux seuls intérêts personnels du requérant, pas à ceux de l'Organisation. Et la mutation géographique est, en principe, réservée aux membres du personnel à recrutement international.

Sur l'état de santé du requérant

34. Premièrement, le volet 1 de l'arrêt de travail initial pour raison de maladie produit devant le Tribunal n'est pas connu de l'Organisation employeur car il ne doit pas lui être adressé.

35. Deuxièmement, le médecin ayant établi cet arrêt de travail est un médecin généraliste, qui n'est pas spécialiste de troubles psychologiques et son diagnostic est purement lié aux déclarations de son patient.

36. Troisièmement, le caractère professionnel de la maladie ne peut être reconnu que suite à une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle à l'Organisation et l'étude du

dossier par des médecins experts qui se prononcent sur le lien entre le travail et la pathologie et, en ce qui concerne les maladies psychologiques, le fait qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel du membre du personnel et entraînent son décès ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%. Le requérant n'a jamais présenté de telles demandes à l'Organisation. La maladie dont il se plaint ne peut donc être considérée comme professionnelle et le Tribunal ne peut se prononcer sur une demande du requérant en vue de reconnaître une quelconque responsabilité de l'Organisation dans son état de santé.

Sur la demande du requérant d'une résiliation de son engagement par consentement mutuel

37. La Secrétaire générale a donné son accord à une telle résiliation mais elle n'a pas l'autorité de verser une indemnité supérieure à celle prévue par la Directive.

Sur la demande de maintien de salaire du requérant en violation des dispositions applicables

38. Au visa des articles 130 à 133 et 135 et suivants du Statut du personnel de l'OIF, l'Organisation fait valoir que le retour pour une seule journée au siège, le 25 mai 2022, ne peut artificiellement interrompre les périodes d'absence pour raison de maladie gouvernant le maintien de salaire pendant ces périodes. Les supérieurs hiérarchiques ne pouvaient savoir que le requérant reviendrait une journée seulement au siège, car les renouvellements d'arrêt de travail pour raison de maladie ne leur sont pas adressés et parviennent le plus souvent après l'expiration de l'arrêt de travail précédent et que le requérant n'a pas demandé à s'entretenir avec ses supérieurs hiérarchiques le 25 mai 2022 et n'a pas démontré qu'il ait fourni ce jour-là le moindre travail effectif.

39. Compte tenu de la maladie psychique dont le requérant souffre, selon ses médecins, il ne pouvait être soudainement apte à l'exercice de ses fonctions pour une journée. Ce retour au siège pour une journée est dès lors manifestement un stratagème destiné à obtenir des droits en violation des dispositions applicables, constitutif d'une fraude à la loi ou d'un abus de droit.

40. Si la résiliation n'a pas pu intervenir, c'est uniquement parce que le requérant a refusé de recevoir l'indemnité statutaire, souhaitant obtenir une indemnisation supérieure à celle prévue par le Statut du personnel de l'OIF.

41. Les conjectures et postulats du requérant dans sa requête instillant l'idée que l'origine de sa maladie psychique devrait être trouvée dans l'attitude de l'Organisation à son égard ne peuvent qu'être rejetés. Cette maladie est attestée par des médecins qui ne sont pas des spécialistes des maladies psychologiques (comme le sont les psychiatres), et qui ne font, comme leur déontologie le leur demande, que rapporter les propos du requérant, puisqu'ils sont dans l'incapacité d'examiner la réalité de l'exercice de ses fonctions, en consultant à cet égard l'Organisation. L'OIF souligne que le requérant n'a pas fait usage de la procédure de contestation prévue par le Statut du personnel à cet égard.

Sur le harcèlement moral et la discrimination allégués

42. Le requérant ne démontre aucunement son allégation de traitement discriminatoire, ni de harcèlement moral institutionnel et n'a jamais saisi l'OIF d'une plainte formelle à cet égard.

Mémoire en réplique reçu au Greffe le 19 avril 2023

43. Aux termes d'un mémoire récapitulatif déposé au greffe le 19 avril 2023[1], le requérant précise, sur les faits, qu'il a candidaté en interne à plusieurs postes au sein du siège, sans jamais recevoir de réponse.

44. Le requérant soutient que sa requête est recevable.

45. L'OIF a pris la décision d'appliquer la mesure de demi-traitement aux termes d'une décision du 27 septembre 2022. La requête ayant été introduite le 19 décembre 2022, cette décision a bien été contestée dans le délai de 3 mois prévu à l'article 213 du Statut du personnel.

46. En ce qui concerne le traitement harcelant et discriminatoire, Monsieur XXX XXX rappelle qu'il s'en est plaint à plusieurs reprises sans réaction de l'OIF, avant de saisir le Tribunal de première instance de l'OIF, notamment par courriers des 13 juillet, 4 octobre et 28 octobre 2022.

47. Le requérant entend obtenir l'application de l'article 13 du statut du personnel susvisé et obtenir l'indemnisation du préjudice subi à ce titre, conformément à l'article 201 du Statut du personnel qui prévoit aussi la possibilité pour tout agent du personnel de saisir le Tribunal d'un litige au moyen d'un recours en interprétation.

48. Le harcèlement et la discrimination dont Monsieur XXX XXX a été victime ces dernières années ont également été à l'origine de la décision de l'OIF du 27 septembre 2022 qui fait l'objet de la requête.

49. L'absence de réponse de l'OIF aux courriers du conseil de Monsieur XXX XXX des 4 et 28 octobre 2022 constitue une décision implicite de rejet sur laquelle le Tribunal également peut statuer.

Sur la contestation de la mesure de demi-traitement prise aux termes de la décision de l'OIF du 27 septembre 2020

50. Le requérant précise qu'à compter de janvier 2023, il a été privé de tout traitement et de toutes ressources financières.

51. Il soutient qu'il ne lui appartenait pas de s'entretenir avec ses supérieures hiérarchiques, mais que c'était à l'OIF d'informer ses supérieurs de la date de fin de son arrêt de travail.

52. Le requérant conteste fermement la position de l'OIF qui fait état « d'un stratagème destiné à obtenir des droits en violation des dispositions applicables » sans être en mesure de caractériser la prétendue intention frauduleuse du requérant. Or le requérant n'a tenté d'obtenir aucun avantage ; son médecin traitant a mis fin à son arrêt de travail puis lui a prescrit un nouvel arrêt le 30 mai 2022 face à l'hostilité dont l'OIF avait fait preuve à son endroit.

53. Enfin, il ne saurait être reproché au requérant de ne pas avoir fait usage de la procédure prévue aux articles 135 et suivants du Statut du personnel, alors qu'il n'y avait aucune contestation d'ordre médical. La contestation était d'ordre strictement administrative puisque l'OIF allait à l'encontre de l'avis médical de son médecin traitant, en considérant de manière abusive que le requérant n'avait pas repris le travail entre le 25 et le 30 mai 2022.

[I] Ces conclusions reprennent le mémoire en requête, en lui ajoutant des éléments nouveaux qui auraient gagné à être identifiés comme tels. Ne seront précisés dans le présent jugement que les éléments nouveaux répondant à la réponse de l'OIF.

Sur la contestation des conditions de travail de Monsieur XXX XXX

54. Le requérant précise qu'il ne conteste pas les décisions de l'OIF en termes d'avancement le concernant puisqu'elles sont désormais prescrites, mais en fait état afin de caractériser le harcèlement et les mesures discriminatoires dont il a fait l'objet, en violation du Statut du personnel de l'OIF et de la convention n°190 de l'OIT qui ont entrainé une dégradation de ses conditions de travail ayant conduit à son arrêt de travail.

55. L'OIF indique de manière laconique que la mutation géographique est en principe réservée aux membres du personnel à recrutement international, sans faire référence à aucun fondement textuel.

Sur la dégradation de l'état de santé de Monsieur XXX XXX en lien direct avec la dégradation de ses conditions de travail au sein de l'OIF

56. Le requérant a produit une attestation médicale précisant que son état est en lien avec les difficultés rencontrées sur son lieu de travail et qu'il a développé un trouble anxieux provoqué par l'environnement de travail, laquelle attestation a été établie par un psychologue spécialiste des troubles psychologiques de sorte que l'OIF ne saurait soutenir que ce constat reposerait sur ses seules déclarations.

57. Le requérant rappelle sa situation en soulignant que le 3 janvier 2023, son médecin traitant a sollicité sa prise en charge par l'unité des pathologies professionnelles de l'Hôtel Dieu en précisant qu'il « présente un état anxio-dépressif caractérisé en rapport avec une situation difficile au travail ». Le 4 janvier 2023, le médecin du travail a prolongé son arrêt de travail jusqu'au 31 mars 2023 et a rappelé que son état nécessitait une prise en charge en psychopathologie du travail. Le 27 février 2023, Monsieur XXX XXX a saisi la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle de sorte qu'il ne saurait lui être fait grief de ne pas avoir sollicité la reconnaissance d'une maladie professionnelle auprès de la Caisse. Le 11 avril 2023, le médecin du travail a attesté s'orienter vers une inaptitude à l'issue de son arrêt de travail en cours jusqu'au 2 mai 2023. Le 26 avril 2023, Monsieur XXX XXX est convoqué à une consultation en psychopathologie du travail.

58. Le requérant a fait part du lien entre la dégradation de son état de santé et ses conditions de travail au sein de l'OIF dès le premier courrier adressé par son conseil à l'Organisation le 13 juillet 2022 et il faisait déjà état de ses conditions de travail dans son courrier à l'OIF du 4 avril 2022.

59. Dans son dispositif, le requérant maintenait ses demandes et ajoutait expressément une demande d'annulation de la décision portant mise en place du demi-traitement du 27 septembre 2022, outre la précision de ce que la somme sollicitée sur la période allant de janvier à mai 2022 était de 9 114,60 €.

Mémoire en duplique reçu au Greffe le 22 mai 2023

60. Le 22 mai 2023, la défenderesse a déposé au greffe un mémoire en duplique aux termes duquel il maintenait l'intégralité de sa réponse.

Sur l'irrecevabilité *ratione materiae* et *ratione temporis* de la requête

61. L'OIF insiste sur le fait que la requête ne comporte aucune mention expresse de la décision attaquée, alors que la requête doit être dirigée contre une décision définitive faisant grief, expressément identifiée comme telle et soumise au Tribunal. Cela constitue selon elle un vice formel rédhibitoire puisque ni l'Organisation, ni le Tribunal ne peuvent déterminer si la requête est dirigée contre une décision faisant grief. D'autre part, la date de notification de cette décision n'étant pas plus indiquée expressément, ni l'Organisation, ni le Tribunal ne peuvent déterminer si la requête a été soumise dans le délai prévu par l'article 210 du SP.

62. Si le conseil du requérant a certes affirmé l'existence d'un traitement « harcelant et discriminatoire » incidemment afin de justifier de sa demande destinée à obtenir une résiliation d'engagement par consentement mutuel, jamais l'Organisation n'a reçu une plainte formelle de harcèlement et ne s'est pas prononcée sur une telle plainte.

63. Le harcèlement moral ne saurait être constitué par des décisions prises par l'Organisation dans le cadre de sa gestion des situations administratives des membres de son personnel. Un refus de promotion ou encore de dérogation aux règles du Statut (la demande du requérant d'obtenir une indemnisation supérieure à celle prévue par le Statut du personnel en cas de résiliation d'engagement par consentement mutuel) ne sauraient constituer à eux seuls un harcèlement, sans que soit démontré que les décisions contestées ne peuvent raisonnablement s'expliquer ou une intention dolosive de la part de l'Organisation qui n'est pas démontrée par le requérant.

64. En se fondant sur les articles 201 et 13 du SP, le requérant reconnait que sa requête souffre de deux vices formels rédhibitoires, l'absence de désignation exprès de la décision attaquée et l'absence de plainte formelle de harcèlement et de décision prise à cet égard par l'Organisation, fut-elle une décision implicite de rejet ; il admet ainsi, implicitement, que sa requête est irrecevable *ratione materiae* et *ratione temporis*.

65. Le Tribunal n'a pas compétence pour décider d'une indemnisation d'un préjudice sur le seul fondement de son interprétation du Statut du personnel et sans qu'une décision ou un acte soient expressément contestés devant le Tribunal et désignés de manière exprès dans la requête.

Subsidiairement, sur le fond

66. L'OIF renvoie à sa réponse et maintient ses observations. Elle ajoute que le requérant confirme lui-même que compte tenu de sa maladie psychique, il ne pouvait être soudainement apte à l'exercice de ses fonctions pour une journée le 25 mai puisqu'il note dans sa réplique que « le médecin du travail a confirmé à plusieurs reprises la nécessité de maintenir le requérant en arrêt de travail ».

67. La défenderesse conclut au rejet de la requête dans la mesure où elle est irrecevable *ratione materiae* et *ratione temporis*, faute pour le requérant de contester expressément et d'avoir explicitement indiqué dans sa requête la décision qu'il conteste ; et, à titre subsidiaire, au rejet de l'ensemble des demandes et moyens du requérant, notamment à fins indemnitaires.

Observations orales des parties à l'audience

68. A l'audience des plaidoiries tenue le 22 juin 2023, les conseils des parties ont présenté des observations en appui à leurs écritures. L'avocate du requérant a précisé que son client était

toujours en arrêt maladie et que la procédure en qualification de l'origine professionnelle ou non de la maladie de son client est en cours devant la CPAM. En réponse à une interrogation du Tribunal, le conseil de l'OIF a précisé qu'il n'existait pas de procédure formelle pour soumettre une plainte en harcèlement au sein de l'OIF et que celle-ci était en phase d'élaboration tout en précisant qu'une plainte formelle devait nécessairement être formulée.

MOTIFS

Sur la recevabilité de la requête

69. Attendu que l'article 210 du Statut du personnel fixe à trois mois à compter de la date de notification de la décision attaquée, le délai pour soumettre une requête au Tribunal de céans ; et que l'article 212.1 prévoit que « [t]oute requête devant le tribunal de première instance doit être soumise, dans les délais et par écrit, doit contenir tous les moyens évoqués par le requérant et doit être accompagnée de toutes les pièces justificatives » ;

70. Attendu qu'en l'espèce, le service des ressources humaines a adressé le 27 septembre 2022 un courrier recommandé au requérant afférent au « suivi de [sa] situation administrative » aux termes duquel il indiquait que l'Organisation considérait qu'il était en position de non-activité depuis le 17 juillet 2022 en application de l'article 131 du Statut du personnel, qu'il n'avait ainsi droit qu'à la moitié de sa rémunération à compter du 17 juillet 2022 et que la rémunération indûment perçue à compter de cette date serait régularisée sur ses prochains bulletins de paie ;

71. Attendu que le requérant a contesté cette décision par l'intermédiaire d'un courrier recommandé de son avocat du 4 octobre 2022 à l'OIF indiquant expressément que son objet était le « courrier recommandé daté 27 septembre et la situation de Monsieur XXX XXX ». Le 21 octobre 2022, le requérant était informé de la mise en place du demi-traitement rétroactif à compter du bulletin de paie d'octobre et d'un échéancier destiné à régulariser le trop-perçu. Cette mesure était contestée par l'avocate du requérant le 28 octobre 2022 qui sollicitait une médiation, refusée par l'Organisation le 25 novembre 2022 qui indiquait dans ce courrier que la mesure de placement en position de non-activité suite au dépassement de six mois d'arrêt de travail était « une mesure administrative prise sur le fondement des articles 130 et suivants du Statut du personnel ».

72. Attendu que c'est dans ces conditions que le requérant a saisi le Tribunal par requête du 19 décembre 2022 « *d'une part de la contestation de la mesure de demi-traitement qui a été mise en place de manière abusive depuis le mois d'octobre 2022, d'autre part de la contestation des conditions d'exécution de son contrat de travail qui ont entraîné la dégradation de son état de santé et son maintien en arrêt de travail* ». Le requérant confirme dans sa réponse contester « *la mesure de demi-traitement prise aux termes de la décision de l'OIF sur 27 septembre 2020* [sic] » et ses conditions de travail ;

73. Attendu qu'*en premier lieu*, il ne fait pas de doute qu'une mesure de placement en demi-traitement est une décision administrative qui peut être contestée devant le Tribunal ;

74. Attendu que la requête permet de déterminer sans difficulté que telle est la décision contestée et que le requérant a précisé expressément dans son mémoire en réponse qu'il demandait au Tribunal, notamment dans son dispositif, d'« annuler la décision portant mise en place du demi-traitement du 27 septembre 2022 ».

75. Attendu que la requête reçue au greffe le 19 décembre 2022, à laquelle était jointe la décision attaquée (pièce n°23 de cette requête), a nécessairement été déposée dans les trois mois de la décision contestée

76. Attendu qu'en tout état de cause, le fait que la requête ne visait pas précisément la décision contestée n'est pas de nature en l'espèce à faire grief à la défenderesse qui a en pratique été en mesure de déterminer la décision contestée, ainsi qu'on peut le constater au vu des moyens développés dans les écritures de l'OIF tendant notamment à répondre subsidiairement sur le fond à la « demande de maintien de salaire du requérant » ;

77. Attendu que la requête est donc recevable *ratione materiae* et *ratione temporis* en ce qu'elle tend à contester la décision de placer le requérant en demi-traitement à compter du 17 juillet 2022 ;

78. Attendu par ailleurs que les demandes relatives à l'absence de promotion du requérant en 2011 et celles ayant porté sur la reclassification de son emploi en 2020 sont définitives, faute d'avoir été contestées dans les délais requis ; que le requérant convient dans sa réplique qu'elles sont prescrites ; que la décision implicite de refus de mutation en 2021 n'a pas d'avantage fait l'objet de recours dans les délais requis et sont donc définitives ;

79. Attendu que si le requérant se plaint *en second lieu* d'un traitement harcelant et discriminatoire, il n'indique pas la décision contestée à ce titre, dès lors qu'aucune décision n'a en réalité été rendue par l'Organisation ;

80. Attendu qu'en effet, le requérant n'a pas formellement saisi l'OIF d'une plainte préalable pour harcèlement mais se prévaut du fait que son avocate en a fait état dans ses courriers des 13 juillet, 4 octobre et 28 octobre 2022 adressés à l'OIF ;

81. Attendu que le Tribunal constate qu'il n'existe pas encore de texte spécifique encadrant la prise en charge des plaintes pour harcèlement que l'Organisation gagnerait à encadrer, que cependant, il convient que l'Organisation ait été en mesure de comprendre qu'elle était spécifiquement saisie d'une telle plainte.

82. Qu'en l'espèce,

- le courrier du conseil du requérant du 13 juillet 2022 ne constitue pas une plainte pour harcèlement mais fait état d'« un manquement de l'OIF à ses obligations contractuelles », et s'il évoque un « traitement délétère […] subi depuis de nombreuses années » ou des « manquements managériaux répétés », ce n'est pas au soutien d'une plainte pour harcèlement mais incidemment, à l'occasion d'une demande de négociation tendant à un « départ amiable » ;

- son courrier du 4 octobre 2022 évoque en passant un « traitement harcelant dont [le requérant] fait l'objet depuis plusieurs années de la part de l'OIF » non pour saisir l'Organisation d'une plainte mais comme fondement de sa volonté de quitter son poste ;

- son courrier du 28 octobre 2022 ne fait état de ses conditions de travail et l'inégalité de traitement dont il aurait fait l'objet depuis plusieurs années qu'à l'occasion de sa demande de médiation suite à la mesure de demi-traitement ;

83. Attendu que le requérant n'a pas saisi spécifiquement l'Organisation de faits pour requérir l'ouverture d'une enquête ou une décision en interne mais qu'ils ont été soulevés accessoirement, au soutien de demandes distinctes ;

84. Attendu que dès lors, le requérant est irrecevable à se prévaloir à ce stade d'une demande indemnitaire à ce titre ;

85. Attendu que le requérant se prévaut également de la possibilité prévue par l'article 201 du Statut du personnel de saisir le Tribunal d'un recours en interprétation ;

86. Mais attendu qu'il ne précise pas les dispositions qui devraient selon lui faire l'objet d'une interprétation ; qu'il ne vise que l'article 13 du statut du personnel qui prévoit que « les membres du personnel doivent être traités avec courtoisie, respect et dignité » ; qu'il ne précise pas d'avantage en quoi les dispositions 13.1 et 13.2, tendant elles à prohiber notamment toute forme de harcèlement sur le lieu de travail, seraient ambiguës et nécessiteraient une interprétation ;

87. Attendu que la demande du requérant tendant à voir juger qu'il a subi un traitement harcelant et discriminatoire au sein de l'Organisation est irrecevable.

Sur le fond

Sur la contestation de la mesure de demi-traitement

88. Attendu que le Statut du personnel dispose que :

> « 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 toutefois pouvoir dépasser six (6) mois.
>
> 130.2. Toute absence pour cause de maladie doit être justifiée par un certificat médical indiquant la durée probable de cet arrêt. Ce certificat doit être établi par le médecin traitant et adressé par le membre du personnel à l'Organisation au plus tard dans les quarante-huit (48) heures après le début de l'absence. Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la date prévue, un nouveau certificat doit être établi à cette date et adressé dans les mêmes délais à l'Organisation.
>
> 131. A 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 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.
>
> 131.2. Toutefois, si l'intéressé est placé en position de non-activité à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie grave, il perçoit sous réserve des dispositions des articles 132, 148 et 149 du Statut du personnel, l'intégralité de sa rémunération pendant trente (30) 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'intéressé à exercer ses fonctions et de sa soumission aux traitements et prescriptions arrêtés, d'un commun accord, avec son médecin traitant ».

89. Attendu que le requérant est membre du personnel auprès de l'OIF depuis 12 ans, à savoir depuis la prise d'effet du contrat de travail signé le 21 octobre 2009.

90. Attendu qu'il a été arrêté par certificat médical de son médecin traitant le lundi 17 janvier 2022 et que cet arrêt a été prolongé sans que cela soit contesté par l'Organisation jusqu'au 25 mai 2022, notamment par certificat d'un médecin du travail le 24 février 2022 ;

91. Attendu que l'Organisation conteste la viabilité du dernier renouvellement de l'arrêt de travail du requérant prescrivant un retour au travail le 25 mai 2022 en ce qu'il n'aurait pour seul objet que d'interrompre artificiellement la période d'absence pour arrêt maladie et de contraindre l'Organisation à maintenir le plein traitement du requérant ;

92. Mais attendu que le requérant a soumis à l'Organisation un arrêt de travail initial du 17 janvier 2022 émis par son médecin traitant, régulièrement renouvelé jusqu'au 24 mai 2022 ; que le 30 mai 2022, après son court retour au travail ; le médecin traitant du requérant a prescrit un nouvel arrêt de travail ;

93. Qu'en cas de contestation d'ordre médical portant sur les arrêts de travail, leurs prolongations ou leur durée, l'Organisation pouvait mettre en place le mécanisme prévu par l'article 135 du Statut du personnel aux termes duquel : « [e]n cas de contestation d'ordre médical portant sur les prestations prévues en application du régime d'assurance maladie et en cas de désaccord entre le médecin de l'ayant droit, d'une part, et le médecin de l'Organisation, d'autre part, il est recouru à l'arbitrage d'un troisième médecin choisi conjointement par les deux précédents » ; qu'il était donc loisible à l'Organisation de solliciter l'avis du médecin de l'Organisation pour qu'il se prononce sur la reprise par le requérant de son travail le 25 mai 2022 ; que l'OIF n'a pas fait usage de ce mécanisme à cette occasion et n'apporte aucun élément de preuve de nature à remettre en cause l'avis médical d'un médecin qu'elle n'a pas contesté en temps utile ;

94. Attendu par ailleurs que la défenderesse a admis que le requérant s'était effectivement présenté dans les locaux de l'Organisation le 25 mai 2022 mais conteste l'effectivité du travail du requérant lors de son retour ; qu'elle reproche au requérant de s'être entretenu à cette date avec le service des ressources humaines au sujet de sa situation administrative, mais de ne pas avoir sollicité de travail auprès de ses supérieurs hiérarchiques alors que ceux-ci ne pouvaient être avisés de sa présence ;

95. Mais attendu qu'il appartenait à l'Organisation de préparer le retour du requérant à l'issue de son long arrêt maladie et de mettre en place les mesures propres à son retour au travail ; que le 24 février 2022, la médecin du travail qui avait examiné le requérant, à la demande du médecin traitant de ce dernier, avait estimé que pour le moment, « son état de santé justifi[ait] une prolongation de son arrêt de travail » mais que la reprise de son activité professionnelle devrait « être organisée de telle sorte que ses tâches soient conformes à sa fiche de poste, qu'il n'ait pas de surcharge excessive de travail et qu'il ne soit pas soumis à un exces de stress » ;

96. Attendu que rien ne justifie que ses superviseurs n'aient pas été avisés du retour du requérant à la fin de son arrêt maladie, ne serait-ce que pour aménager sa reprise, dans le respect du devoir de sollicitude s'imposant à l'Organisation ; qu'en outre, dès son retour au sein de l'Organisation, le requérant a pris attache avec le service des ressources humaines qui était donc averti de sa présence et pouvait en informer ses superviseurs ; que ne sauraient être imputés au requérant les éventuels défauts de fonctionnement et de communication entre les services internes à l'Organisation ;

97. Attendu que faute d'avoir attribué au requérant des taches, il ne saurait lui être reproché de ne pouvoir justifier d'un travail effectif ;

98. Attendu qu'en définitive, la période d'absence pour cause de maladie a bien été interrompue le 25 mai 2022, et qu'une nouvelle période d'arrêt de travail a débuté le 30 mai 2022 pendant laquelle le membre du personnel a le droit de percevoir sa rémunération complète ;

99. Attendu que la période de six mois prévus par l'article 131.1 du Statut du personnel à l'issue de laquelle le membre du personnel placé en position de non-activité ne perçoit plus que la moitié de sa rémunération est révolue depuis le 30 novembre 2022 de sorte que le requérant aurait dû maintenir sa rémunération jusqu'à cette date pour n'être placé en position de non-activité qu'à compter de cette date ;

100. Attendu qu'il appartiendra à l'Organisation de tirer les conséquences de l'éventuelle qualification de maladie professionnelle du requérant, sur le fondement de l'article 131.2 du Statut du personnel, une fois que les instances compétentes se seront prononcées à cet égard, sous le contrôle du médecin désigné par l'Organisation, conformément à l'article 132 du Statut ;

101. Attendu qu'au regard de ce qui précède, la mise en place du demi-traitement prise aux termes de la décision de l'OIF du 27 septembre 2022 sera annulée ;

Sur les demandes indemnitaires du requérant

102. Attendu que le requérant est bien fondé à demander l'annulation de sa mise en position de non-activité du salarié et la décision de l'Organisation de ne lui verser que la moitié de sa rémunération à compter du 17 juillet 2022.

103. Attendu que devront en conséquence lui être restituées les sommes indûment prélevées sur la période courant entre juillet et novembre 2022 ;

104. Attendu que le requérant, sans être contredit par l'OIF, chiffre cette somme à 8203,14 € ;

105. Attendu que la moitié de son traitement aurait dû lui être versée entre décembre 2022 et mai 2023 ; qu'il n'a perçu aucune somme sur cette période ; que l'Organisation devra donc lui verser la moitié de sa rémunération sur cette période, soit la somme de 1.822,92 € bruts x 6 mois = 10 937,52 € bruts ;

106. Attendu cependant que, sous réserve de l'éventuelle qualification de sa maladie comme accident du travail ou maladie grave au terme de la procédure prévue par l'article 131.2 du Statut du personnel, le requérant n'est pas fondé à demander le versement d'une quelconque somme après le 31 mai 2023 ;

Sur les frais de procédure

107. Attendu que le requérant demande que lui soit versée la somme de 3.000 € au titre des frais d'avocat qu'il a exposés dans la présente procédure ;

108. Attendu que, conformément à l'article 216 des Statuts du personnel, il y a lieu de faire droit à cette demande de remboursement de ces frais qui parait raisonnable.

PAR CES MOTIFS

Le TPI, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en premier ressort,

Déclare irrecevable *ratione materiae* et *ratione temporis* la demande portant sur le traitement harcelant et discriminatoire que le requérant aurait subi ;

Déclare recevable la requête en ce qu'elle tend à l'annulation de la mise en place du demi-traitement prise aux termes de la décision de l'OIF du 27 septembre 2022 ;

Constate que la période d'absence pour arrêt maladie ayant débuté le 17 janvier 2022 a été interrompue le 25 mai 2022 ;

En conséquence,

Annule la décision de mise en place du demi-traitement du 27 septembre 2022 ;

L'OIF restituera au requérant les sommes indument prélevées sur la période courant entre juillet et novembre 2022, soit la somme de 8.203,14 € bruts ;

L'OIF versera au requérant la somme de 10.937,52 € bruts au titre de la moitié de sa rémunération qui lui était due entre décembre 2022 et mai 2023 ;

Le requérant est débouté du surplus de ses demandes ;

L'Organisation versera au requérant la somme de 3.000 euros à titre de dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé les mêmes jours, mois et an que dessus indiqués.

OUOBA Mindiéba	BAJER-PELLET Héloïse
Président	Assesseure
ALKASSOUM Harouna	Kouadio Kouamé Raphaël BROU
Greffier	Assesseur