

Affaire n°2020/024/ (-----) c/ OIF

Jugement n°23

Rendu le 25 février 2021

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

- Maître Roger BILODEAU, président,
- Maître Aïcha ANSAR-RACHIDI, assessseure,
- Monsieur Patrice MAYNIAL, assessseur,

Assisté de Monsieur Harouna ALKASSOUM, greffier par intérim,

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demandeur : Monsieur (-----), représentée par Me '-----), Avocat au barreau de Paris, et Maître (-----), Avocat au barreau de Paris

Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par M. le Professeur (-----)

Vu la requête présentée par Me (-----) pour le requérant Monsieur (-----) , enregistrée au greffe le 1^{er} mars 2020,

Vu la décision n°1 du 7 avril 2020 portant plan d'instruction,

Vu la décision n°2 du 17 juin 2020 portant plan d'instruction modifié,

Vu la remise par M. le Professeur (-----), pour l'OIF, d'un mémoire en réponse, enregistré au Greffe le 30 juillet 2020,

Vu la remise par Me (-----) pour le requérant Monsieur (-----) d'un mémoire en Réplique, enregistré au greffe le 28 août 2020,

Vu la remise par M. le Professeur (-----), pour l'OIF, d'un mémoire en duplique, enregistré au Greffe le 28 septembre 2020,

Vu le Statut du Personnel de l'OIF;

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

1. Monsieur (-----) a été recruté par l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), en qualité de membre du personnel à compter du 14 novembre 2016, suivant contrat à durée déterminée (CDD) de trois ans renouvelables, pour occuper la fonction de Chargé des systèmes d'information, applications métiers à l'OIF.

2.1 Par requête reçue au greffe du tribunal de première instance (le TPI) le 11 mars 2020, M. (-----) sollicite la condamnation de l'OIF à lui verser les sommes de :

- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts du fait de harcèlement moral et de la violation de l'article 123 du Statut du Personnel (SP),
- 99.258 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour notification tardive du non-renouvellement de son CDD et de la perte de chance de voir son contrat de travail renouvelé,
- 30.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du manquement par l'OIF à son obligation de préserver sa santé et sa sécurité,
- 7.000 euros au titre des frais de procédure.

2.2 A l'appui de sa requête, M. (-----) expose qu'avant son recrutement par l'OIF, il travaillait pour la société AEROV en qualité d'expert dans le domaine de la gestion électronique de documents « GED » et qu'il est intervenu au sein de l'OIF à compter du 6 février 2015 en qualité de prestataire pour aider l'équipe du pôle applicatif de l'OIF à mettre en place un plan de classement dans la GED ; que sa mission initialement fixée à 60 jours a été prolongée à un an et demi avec extension de son périmètre d'intervention ; que, dès le début de sa mission en tant que prestataire, il a travaillé sous la supervision de M. (-----), Sous-Directeur de système d'information (DSI) de l'OIF, lequel l'a encouragé à candidater en interne au sein de l'OIF; qu'engagé le 14 novembre 2016 par l'OIF en qualité de Chargé des systèmes d'information et applications métiers, il travaillait sous la Direction de M. (-----); que, durant la période probatoire, celui-ci a établi le 6 février 2017 une première évaluation qui s'est avérée excellente mais qu'au cours de l'année 2017, leurs relations hiérarchique se sont dégradées ;

2.3 Il indique que, durant l'exécution de son contrat, il a fait l'objet de harcèlement moral, qu'il a été victime de discrimination, d'un traitement défavorable par rapport à d'autres salariés, de reproches injustifiés dans un contexte de charge excessive de travail, de propos visant à le discréditer ; qu'il a été contraint de travailler seul jusqu'à des heures tardives sans support de sa hiérarchie, et privé d'informations nécessaires pour exécuter ses fonctions ; que, relativement au harcèlement moral et à la discrimination, l'OIF a entrepris, à compter de son premier arrêt-maladie en mars 2018, de le mettre à l'écart et de remettre en cause sa probité ; que, lors des reprises successives d'activité à l'issue des arrêts-maladie, il a été livré à lui-même, privé de tâches et ignoré de sa hiérarchie, méthode réitérée lors de sa reprise d'activité à temps partiel thérapeutique alors que l'OIF avait été informée de son retour et l'avait théoriquement organisé ; que cette dégradation de ses conditions de travail a altéré sa santé physique et psychique et compromis son avenir professionnel ;

2.4 Sur la contestation du non-renouvellement de son CDD, il fait valoir, d'une part, la tardiveté de la notification de non-renouvellement de son CDD et d'autre part, le « motif de mauvaise foi du non-renouvellement du CDD » ;

2.5 Se référant à l'article 46 du SP selon lequel : « Le Secrétaire général informe, par écrit, les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée, trois (3 mois) au moins avant

l'expiration de l'engagement en cours, de la prolongation ou non de leur engagement. À défaut de notifier, dans les formes et les délais requis, la décision de prolonger ou de ne pas prolonger un engagement, le contrat d'engagement est réputé être reconduit pour une durée d'un (1) an », il soutient qu'il résulte de cet article que l'OIF a la faculté de prolonger un CDD ; qu'en revanche, elle est tenue d'en informer l'intéressé dans le délai imparti faute de quoi le contrat est renouvelé automatiquement pour une durée d'un an ; qu'il n'a appris que le jour de sa reprise à mi-temps thérapeutique, le 5 novembre 2019, par courrier électronique, la décision de l'OIF de ne pas renouveler son CDD; qu'il n'a jamais reçu le courrier Chronopost dont celle-ci fait mention et qu'il n'a été officiellement informé de ladite décision que 8 jours avant la date d'échéance du CDD, une copie de la notification du non-renouvellement envoyé en juillet 2019 lui ayant été remise, contre décharge, à sa demande le 13 décembre 2019, date à laquelle il a pu prendre connaissance des motifs du non-renouvellement de son contrat ; qu'ainsi le délai de contestation expire le 13 mars « 2019 » (date mentionnée dans la requête de M. (-----)); que l'OIF doit assumer les conséquences du fait qu'elle ne lui a pas notifié, dans le délai requis de trois mois avant l'expiration de son CDD, le non-prolongement ;

2.6 Selon lui, le « motif de mauvaise foi du non-renouvellement du CDD » est en réalité fondé purement et simplement sur son état de santé, ce qu'exclut l'article 30 du SP selon lequel « la considération exclusive » à prendre en compte « dans les recrutements, les nominations, les mutations ou promotions des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services » de « personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité »; que l'OIF a non seulement fondé sa décision sur son état de santé mais, de surcroît, « sur des avis médicaux...pris plus de 9 mois avant sa décision de non-renouvellement » ; qu'elle « s'est... dispensée d'actualiser les informations qu'elle détenait sur (sa) situation médicale... » sans solliciter « une nouvelle expertise médicale pour s'assurer que le non-renouvellement de (son) contrat de travail était effectivement et réellement impossible du fait de sa santé » alors qu'il « avait été déclaré apte à reprendre ses fonctions en octobre 2019 » ; que du fait « d'un manquement à l'obligation de bonne foi, l'OIF (lui) a fait perdre une chance de voir son contrat renouvelé » ;

2.7 Sur l'absence d'évaluation défavorable avant la décision de non-renouvellement, M. (-----) soutient que, si « l'OIF dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain quant au renouvellement des CDD parvenus à leur terme » et que « le juge ne peut exercer sur ces décisions qu'un contrôle restreint tel qu'une erreur manifeste de fait, de droit ou un détournement de pouvoir », au regard de l'article 45.4 du SP, « cet engagement pouvait être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable » ; qu'il ajoute que les « articles 55 et suivants du SP soulignent l'importance de l'évaluation annuelle, laquelle doit être « transparente pour mettre en lumière les lacunes et les progrès à accomplir et au pire, alerter le titulaire d'un CDD en voie d'achèvement d'avoir à faire d'éventuels efforts d'adaptation professionnelle dans un autre cadre » ; que, se fondant sur la Directive d'application du SP relative à l'évaluation du travail et une décision du TPI (jugement n°6, du 24 juin 2015), M. (-----) estime que « la jurisprudence reconnaît un préjudice à l'agent qui, privé de soutien et d'information, subit une perte de chance de voir son engagement renouvelé ainsi qu'un préjudice moral et professionnel »; qu'en le privant d'alerte et d'information quant au renouvellement de son CDD alors que son travail a toujours donné satisfaction, l'OIF a manqué à son obligation de transparence et lui a causé un préjudice se traduisant par une perte de chance de voir son CDD renouvelé ;

2.8 Pour M. (-----), l'OIF a manqué également à son obligation de préserver sa santé et sa sécurité ; que cette obligation découle tant d'un principe général encadrant les relations entre l'OIF et ses agents, mais également du droit international du travail tel qu'il est reflété par la Directive

89/391/CEE du 12 juin 1989 et la Convention de l'OIT n°155 de 1981; que l'OIF n'a pas pris en compte les « alertes du médecin du travail, qu'elle avait... elle-même mandaté en cette qualité... »; que le 14 septembre 2018, elle l'a accusé d'une « fraude au droit à rémunération en cas d'absence pour maladie » et lui a proposé d'intégrer le service des ressources humaines « en qualité de Chargé du SIRH »; que, compte tenu de l'accusation de fraude « accompagnant cette proposition », il s'est questionné sur « le caractère sérieux de cette proposition »; que lors de sa reprise de travail le 5 novembre 2019, « il a été privé de tâches et ignoré alors que l'OIF avait été informée de son retour et l'avait théoriquement organisé ».

3.1 Par mémoire en réponse reçu au greffe le 30 juillet 2020, l'OIF sollicite voir :

Déclarer la requête irrecevable ;

Subsidiairement, juger la requête non fondée ;

Et, par suite débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

3.2 L'OIF conclut à l'irrecevabilité des trois « branches » de la requête développées par M. (-----): harcèlement et discrimination - contestation du non renouvellement du CDD - manquement à l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité ; que la première branche est irrecevable en ce qu'aucune réclamation n'a été antérieurement portée à la connaissance de l'OIF et n'a donc pas fait l'objet d'une décision préalable susceptible d'être contestée devant le TPI ; que la demande fondée sur la deuxième branche relative à la cessation de la relation de travail entre le requérant et l'OIF est également forclosée car présentée au-delà du délai de trois mois fixé par l'article 210 (a) du SP; que la demande fondée sur la troisième branche « doit être considérée comme le corollaire de la seconde et jugée forclosée au même titre que la demande principale ou, si elle devait être autonomisée, être déclarée irrecevable pour n'avoir pas été préalablement présentée à la connaissance de l'Organisation, cette dernière n'ayant pas pu prendre à son propos une décision préalable susceptible d'être contestée devant le tribunal de céans » ;

3.3 Subsidiairement, l'OIF soutient que les griefs soulevés par M. (-----) sont sans fondement ;

3.4 L'OIF expose que M. (-----) travaillait au sein de l'OIF en qualité de prestataire extérieur de service pour le compte de la société AEROW, entre février 2015 et juillet 2016 ; qu'il a candidaté sur un poste de niveau P3 au sein de l'OIF ouvert au recrutement par appel à candidatures du 25 mars 2016 ; qu'à l'issue du processus de sélection, il a été avisé le 2 août 2016 que sa candidature avait été retenue sous réserve de l'absence de clause de non- concurrence le liant à son employeur ; qu'il a été engagé, pour une durée de trois ans, en qualité de « Chargé des systèmes d'information, application et métiers » selon contrat du 14 novembre 2016 ; qu'une évaluation préliminaire est intervenue à l'issue des deux premiers mois de travail, puis une nouvelle le 11 mai 2017 à la fin de sa période probatoire, à l'issue de laquelle il a été confirmé dans son engagement statutaire par décision de l'Administrateur du 11 mai 2017 ; qu'il était indiqué dans cette décision « qu'(e)n référence aux points de vigilance et actions à améliorer relevés dans l'évaluation de sa période probatoire, un plan d'action indiquant des objectifs précis et mesurables notamment en matière de gestion de projet de travail en équipe sera établi. La réalisation de ce plan sera appréciée et déterminante lors de l'évaluation de fin d'année 2017 » ;

3.5 L'OIF ajoute, qu'embauché le 14 novembre 2016, M. (-----) s'est trouvé, à compter du 5 mars 2018, « en arrêt maladie de façon continue et a produit à cet effet 26 certificats médicaux émanant de neuf médecins différents » ; qu'il « a été présent à son poste pendant seulement 13 jours au cours des 20 mois compris entre le 5 mars 2018 et la fin de son contrat de travail, le 13

novembre 2019 » ; que, « le 8 juin 2018, le « Dr Adrien Dereix, médecin généraliste travaillant au sein du Centre médical international assurant la médecine du travail pour le compte de l'OIF », lui a délivré, « sans se déplacer sur le lieu de travail pour constater les conditions de travail et recueillir les observations de la hiérarchie », un certificat attestant que « (s)on état de santé nécessite un reclassement au sein de son entreprise ou un changement de hiérarchie » et que « toute reprise de son travail est contre indiquée en l'absence de changement (reclassement ou modification de hiérarchie) » ; que ce même médecin délivrait, le 11 juillet 2018, un deuxième certificat le déclarant, sans autre précision, « inapte au travail » ; que le 10 août 2018, le « Dr Dereix dress(ait), « à l'initiative de l'intéressé, un troisième certificat dans lequel il réitère que M. (-----) « est inapte au travail », en ajoutant que «(t)oute reprise de son poste de travail n'est pas envisageable jusqu'à nouvel ordre médical » ; que le 13 août 2018, M. (-----) s'est présenté de sa propre initiative à son poste travail et produisait le lendemain un nouvel arrêt de travail pour une période allant jusqu'au 14 septembre 2018 ;

3.6 Que, par lettre recommandée avec accusé de réception du 11 septembre 2018, le Chef du Service des ressources humaines faisait savoir à M. (----) que «diverses anomalies dans les quatorze avis médicaux d'arrêt de travail établis à ce jour pourraient laisser penser... (à) une fraude au droit à rémunération visé à l'article 130 du SP » et l'invitait à présenter des explications « (ce qui ne sera jamais fait) » ; que, « tout en relevant « la difficulté à saisir la signification exacte des certificats médicaux établis par le Dr Dereix », l'OIF indiquait à M. (-----) qu'elle ne pouvait aller à l'encontre de l'avis du médecin « subordonnant une reprise du travail à « un nouvel ordre médical » et « l'invit(ait) à se conformer lui-même à cette prescription » ; que, par même courrier, se référant au premier certificat du Dr. Dereix, elle proposait au requérant une mutation au sein du Service des ressources humaines et l'invitait, en application de l'article 53.2 du SP, à lui faire part de ses observations ;

3.7 L'OIF expose encore que, le 11 octobre 2018, un quatrième certificat médical du Dr Dereix mentionnait M. (-----) comme étant « actuellement en incapacité pour maladie grave », et « qu'(il) est en cours de traitement et de suivi spécialisé suite à l'aggravation progressive de son état général depuis sa première consultation du 08/06/2018 » ; que « face à la succession d'avis d'arrêt de travail émanant de plusieurs médecins différents (présentés comme des arrêts « initiaux » et non comme des « prolongations » et confrontée à la rédaction peu claire des certificats médicaux émis par le Dr Dereix», elle a, sur le fondement des articles 132 et 136 (c) du SP, sollicité le Dr. Jean-Philippe Mouillard, expert près la cour d'appel de Paris, pour procéder à l'examen de la situation médicale de M. (-----) afin de savoir « s'il souffr(ait) d'une maladie grave faisant partie de la liste des affections de longue durée de la sécurité sociale française » ; que, le 7 décembre 2018, le Centre médical international lui transmettait un document établi par le Dr Mouillard précisant « Affection en lien avec une MLD... » ; qu'au vu de tous les éléments « établissant que M. (----) était atteint d'une maladie grave de longue durée et que son état de santé connaissait une aggravation progressive faisant que toute « reprise de son poste de travail n'est pas envisageable jusqu'à nouvel ordre médical », l'Administratrice, en l'absence de tout « nouvel ordre médical », lui a notifié le non-renouvellement de son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception datée du 19 juillet 2019 ; qu'après l'envoi de ce courrier, le Dr Dereix a établi, un cinquième et dernier certificat, daté du 19 septembre 2019, mentionnant « qu'une reprise à temps partiel thérapeutique est préconisée chez M. (-----) à dater du 19/10/2019 pour une durée de 3 mois renouvelable » et que « le temps partiel thérapeutique devra être à 50 % avec en alternance une semaine à 3 jours travaillés et une semaine à 2 jours travaillés afin de limiter les transports ».; que M. (-----) n'a pas repris son travail, le 19 octobre 2019, et « a fait parvenir, par courriel daté du 23 octobre 2019, un nouvel arrêt de travail établi le

17 octobre « 2020 » (date mentionnée par l'OIF dans son mémoire en réponse) par son médecin traitant, le Dr Hélène André Arlet, prolongeant son arrêt jusqu'au 4 novembre 2019 ; que « le requérant a ainsi officiellement repris le travail entre le mardi 5 novembre et le mercredi 13 novembre 2019, dernier jour de son contrat à durée déterminée » ; qu'en raison « de son mi-temps thérapeutique... », il n'a été effectivement présent à son poste que pendant deux journées, les 5 et 6 novembre 2019 » ; qu'il a restitué le 14 novembre 2019 son matériel sauf l'attestation de fonction remise par le Ministère des Affaires étrangères, invoquant la perte dudit document ; que convié, par lettre du 29 novembre 2019, à se présenter au siège de l'OIF pour la remise des divers documents de fin d'engagement tels que bulletins de paie, attestation de l'employeur destinée à Pôle emploi et autres, M. (-----) s'est présenté à cet effet le 13 décembre 2019 et il lui a été remis, contre décharge, les documents et, à sa demande, copie de la notification du non-renouvellement de son contrat, « ainsi que son solde de tout compte assorti d'un chèque de 9.827,90 euros au titre du solde de salaire de novembre 2019 et des congés non pris, et d'un chèque 33 871,79 euros en paiement du solde du fonds de prévoyance » ;

3.8 L'OIF ajoute que, par lettre du 20 novembre 2019 réitérée par lettre du 4 décembre 2019, adressée à la Cheffe du Service des ressources humaines, M. (-----) a contesté avoir reçu la notification du non-renouvellement de son CDD et a réclamé une prolongation d'un an de son CDD, puis, par lettre du 5 décembre 2019, il a demandé à l'Administratrice de « réétudier (son) dossier et (à) rétablir la justice » ; que, par lettre du 19 décembre 2019, l'Administratrice lui a rappelé le non-renouvellement de son contrat notifié par lettre recommandée avec avis de réception déposée à la Poste le 23 juillet 2010, en même temps qu'un envoi, le même jour, par Chronopost (contre signature) ;

3.9 In limine litis, sur l'irrecevabilité de la requête, l'OIF estime que les griefs de M. (-----) s'articulent en « deux groupes distincts de réclamations » : le premier relatif à la cessation de la relation de travail entre l'OIF et lui, le second sur le prétendu comportement général de l'OIF à son égard ; que sur le non-renouvellement du contrat, la requête est irrecevable car présentée hors délai ; que sur le second groupe de réclamations, qu'elle « divise en deux sous-branches », la première, portant sur le harcèlement et la discrimination, n'ayant pas fait l'objet d'une décision préalable de l'OIF, ne saurait être examinée par le TPI ; que la seconde relative au manquement et à l'obligation de préserver la santé et la sécurité du requérant, doit être rattachée au non-renouvellement du contrat et dès lors être également jugée irrecevable pour cause de forclusion et si elle était considérée autonome, elle serait irrecevable en l'absence de toute décision préalable de l'OIF ;

3.10 Sur l'irrecevabilité de la requête relative au non-renouvellement du CDD en raison de la forclusion, se fondant sur les dispositions de l'article 210 b) du SP qui dispose que « Toute requête soumise au tribunal de première instance doit être déposée auprès de son greffier... dans un délai de trois (3) mois à compter de la notification de la décision attaquée... », l'OIF soulève in limine litis, pour cause de forclusion, l'irrecevabilité de la demande concernant la contestation de la décision portant sur le non-renouvellement du CDD dans la mesure où la notification à M. (-----) du non-renouvellement du CDD s'est faite, d'une part, par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 19 juillet 2019 déposée à la poste le 23 juillet 2019, laquelle a été retournée par la Poste le 14 août 2019 avec mention « pli non réclamé », et d'autre part, par Chronopost lequel pli a été réceptionné par M. (-----) comme indiqué sur l'avis de livraison ; que le requérant « ne saurait tirer argument de la prétendue non-réception en se plaçant en situation de ne pas recevoir » les lettres recommandées avec avis de réception envoyées ; qu'il « a agi de mauvaise foi » et que, selon la jurisprudence administrative internationale, « cette circonstance lui interdit, en tout état de cause, de faire obstacle à l'effet statutaire de la lettre recommandée avec accusé de

réception qui lui a été envoyée le 19 juillet 2019 ; que la notification étant intervenue le 23 juillet 2019, « le délai de recours courant à compter du lendemain », de sorte que toute contestation de la décision de non-renouvellement « devait parvenir au tribunal... au plus tard le 24 octobre 2019 à minuit » ; que la requête du requérant ayant été déposée le 11 mars 2020, celle-ci est forclose ; que la remise le 12 décembre 2019, à sa demande, de la copie de la décision contestée, n'implique pas qu'il n'en avait pas pris antérieurement connaissance et qu'il ne peut davantage contester la « preuve de livraison » de Chronopost » ;

3.11 L'OIF soutient que M. (-----) a « agi de mauvaise foi » en ayant « délibérément entendu faire échec à la notification du non-renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée » en ne réceptionnant pas le pli recommandé et en niant l'avoir reçu ; qu'elle se base sur des décisions du Tribunal administratif de l'OIT (TAOIT), qui a jugé dans une affaire portant sur le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, que « (e)n vertu du principe de la bonne foi qui s'applique aux rapports entre les fonctionnaires internationaux et les organisations qui les emploient, un fonctionnaire ne saurait se comporter de manière à entraver la notification d'une communication en temps opportun (TAOIT jugement n°3847 du 28 juin 2017, *B.Ö. (n°1 et 2) c/ ESO*, cons.8) – (TAOIT jugement n°2152 du 15 juillet 2002, cons.11-14, *K.-S.J. c/ OEB*) ; qu'elle estime que, si la date de remise contre signature par Chronopost de la lettre de non-renouvellement n'était pas retenue, « il faudrait, selon la jurisprudence susmentionnée, retenir la date ultime de garde de la lettre au bureau de poste du domicile du requérant » ; que ce délai de garde « étant de 15 jours consécutifs, la garde a pris fin au cours de la première quinzaine d'août 2019 » ; qu'elle précise que le courrier lui ayant été retourné le 14 août 2019, la requête déposée le 11 mars 2020 était également forclose ;

3.12 Sur l'irrecevabilité de la requête relative aux autres demandes portant sur l'irrégularité du non-renouvellement du contrat de travail, le harcèlement moral et la discrimination, et le manquement par l'OIF de son obligation de préserver la santé et la sécurité de M. (-----), l'OIF estime, « à les supposer distinctes de la contestation de non-renouvellement du contrat de travail », qu'elles ne peuvent être soumises au tribunal faute d'avoir fait l'objet d'une décision préalable, « une réclamation ne (pouvant) être dirigée que contre un acte faisant grief », à savoir « une décision-explicite ou implicite- définitive... » ; qu'elle fait état encore sur ce point d'une jurisprudence du TAOIT et du TPI, (jugements du TAOIT n°1229 du 10 février 1993, *Petitfils (n°2) c/ Eurocontrol*, n°1270 du 14 juillet 1993, *Errani (n°2) c/ OEB*, n°2538 du 12 juillet 2006, *A.G.S. c/ ONUDI*, et n°2629 du 11 juillet 2007, *R.H.D. c/ OIAC*), (TPI jugement n°19 du 10 avril 2020) ;

3.13 Subsidièrement au fond, pour l'OIF, « les allégations du requérant sont dépourvues de base juridique et factuelle » ;

3.14 Sur l'irrégularité de la décision de non-renouvellement prise par elle, l'OIF se basant, d'une part, sur une jurisprudence « reprise depuis des décennies dans ses jugements » par le TAOI (jugement n°4231 du 10 février 2020, *M.T. c/ FAO*, cons.3), et par le TPI (jugement n°6 du 24 juin 2015), estime que le juge administratif n'a qu'un contrôle restreint ; que les trois moyens soulevés par M. (-----), en l'occurrence la tardiveté de la notification du non-renouvellement du CDD, la « mauvaise foi de l'OIF » en ce que le non-renouvellement est basé exclusivement sur son état de santé et l'absence d'évaluation sont « dépourvues de base juridique et factuelle » ; qu'« aucun des motifs pouvant conduire le juge à annuler une décision de non-renouvellement n'est présent en la présente affaire » ;

3.15 L'OIF expose que la décision de non-renouvellement du CDD a été adressée à M. (-----) « un peu moins de quatre mois avant le terme du contrat » tant par lettre recommandée avec avis

de réception que par Chronopost ; que, sur l'allégation de « mauvaise foi de l'Organisation » qui a fondé sa décision de non-renouvellement sur des motifs médicaux, l'OIF fait état d'une décision du Tribunal administratif des Nations Unies selon laquelle « une organisation est en droit de prendre en considération les facteurs médicaux tels qu'ils existent à la date où se pose la question de l'octroi d'un renouvellement du contrat » (jugement n°168 du 26 mars 1973, *Mariaffy c/ Le Secrétaire général des Nations Unies*) ; que le TAOIT a même « affirmé à plusieurs reprises » qu'il « n'a pas exprimé la règle qu'en toute circonstances le fonctionnaire tombé malade en fin de contrat verrait son engagement prolongé au-delà de sa date d'échéance en bénéficiant du paiement d'un traitement » (jugement n°3175 du 6 février 2013 , D.Z. c/ OIT, cons.14, jugement n°1494 du 1^{er} février 1996, *Mossu c/ OTIF*, cons.6 et jugement n°2996 du 2 février 2011, *Mme M.C. -B c/ LEBM*, cons. 21) ;

3.16 Sur l'allégation selon laquelle « le non-renouvellement est intervenu sans qu'il ait fait l'objet d'une évaluation favorable », pour l'OIF l'engagement des membres du personnel est limité à trois ans en vertu de l'article 45.3 du SP, et que si cet article dispose que « leur engagement peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable », cela n'implique pas un droit au renouvellement du contrat même en cas d'évaluation favorable ; que même si, en retenant dans certains de ses jugements « le droit discrétionnaire » de ne pas renouveler un contrat (TPI - jugement n°3 du 20 février 2014) ou encore un « pouvoir souverain d'appréciation », (TPI de l'OIF - jugement n°6 du 24 juin 2015), que, si le « (TPI) a fait place à la notion de « perte de chance » de voir un contrat à durée déterminée renouvelé (jugement n°2 du 18 juillet 2013), « tout agent ne peut automatiquement se prévaloir d'une « perte de chance » ; que c'est « seulement le fonctionnaire qui réunit toutes les qualités requises (qui) est fondé à entretenir un espoir légitime (...) de se voir offrir un nouvel engagement » (TAOIT jugement n°21 du 24 octobre 1955, *Bernstein c/ UNESCO*), « celui dont le dossier « fait ressortir une bonne manière de servir » (TAOIT, jugement n°1232 du 10 février 1993, *Stulz c/ UNESCO*, cons.5), « ou encore celui qui « pouvait avoir de bonnes raisons d'escompter pouvoir faire une carrière au sein de l'organisation » (TAOIT, jugement n°1526 du 11 juillet 1996, *Baigrie c/ OMS*, cons.3) ; qu'elle expose encore que le TAOIT a également jugé que « rien ne permet de supposer qu'une évaluation en bonne et due forme du comportement professionnel du requérant (...) aurait donné lieu à une prolongation de son contrat » (TAOIT jugement n°2678 du 6 février 2008, *E.S. c/ CPI*, cons.17), et qu'« il ne voit une « perte de chance » que « si la décision de non renouvellement est intervenue *avant une nouvelle évaluation expressément prévue* pour donner à l'agent concerné la possibilité d'améliorer ses prestations professionnelles (eod.loc.,cons.16) » ; qu'en ce qui concerne M. (-----), « il n'était nullement question de services professionnels susceptibles d'être améliorés mais d'un fait objectif (son absence pour cause de maladie depuis mars 2018) » ; que l'OIF qualifie le comportement de M. (-----) , tout au long de sa période de maladie, de « manquement à la loyauté et à la disponibilité » ; que ces éléments étant postérieurs à l'évaluation pour l'année 2017, ils « ne pouvaient être pris en compte dans le rapport d'évaluation invoqué par le requérant » ; que M. (-----) ne peut soutenir que « l'Organisation l'a privé d'un soutien et d'une information qui lui auraient permis de voir son engagement renouvelé » ; que la décision a été prise au vu d'éléments objectifs qu'il ne pouvait ignorer ;

3.17 Sur le harcèlement moral et la discrimination allégués par M. (-----) sur le fondement des dispositions des articles 13 et 14 du SP, l'OIF, rappelant les jugements du Tribunal d'appel n°2 du 18 septembre 2013 et n°8 du 17 octobre 2019, ainsi que la Convention n°190 de l'OIT relative à « l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail », lesquels précisent « la notion de harcèlement et le mode de preuve requis », expose que le requérant n'apporte nullement la preuve de « faits précis et concordants » ; que « les comportements avancés doivent

revêtir un caractère intentionnel et provoquer des effets adverses spécifiques ; que ces comportements ne peuvent simplement découler de relations difficiles avec d'autres agents pouvant, notamment, trouver leur source dans des conflits d'ordre professionnel»; que l'OIF proscrit le harcèlement et la discrimination et que son Code d'éthique impose de les signaler à la Secrétaire générale ; que les sept griefs énumérés par M. (-----), outre le fait qu'ils ne sont pas justifiés, n'ont jamais fait l'objet d'un signalement ;

3.18 Sur la violation de l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité alléguée par M. (-----), l'OIF qui ne conteste pas une telle obligation, réfute avoir manqué à cette obligation à l'égard du requérant. Elle souligne que M. (-----) a multiplié les arrêts de travail établis par différents médecins; qu'il ne l'a jamais informée de la cause desdits arrêts de travail ou de la nature de sa pathologie; que ce n'est qu'à sa demande, que le Dr Dereix a mentionné dans un quatrième certificat qu'il était «actuellement en incapacité pour maladie grave » ; qu'elle a alors pris les dispositions pour faire procéder à un contrôle médical pour déterminer de façon exacte la situation médicale du requérant et voir s'il bénéficiait des dispositions de l'article 131.2 du SP lui assurant un maintien de l'intégralité de la rémunération en cas de « maladie grave » ; qu'elle lui a même proposé le 11 septembre 2018, sans obtenir de réponse, un changement d'affectation au regard de son état de santé et du certificat médical émis par le Dr Dereix; qu'en respectant les arrêts de travail, en ne lui imposant aucune reprise d'activité au vu de son état de santé et en lui servant son plein traitement, elle a au contraire respecté son obligation de préserver la santé et la sécurité du requérant ; elle conclut en conséquence au rejet des demandes indemnitaires formulées par M. (-----) à ce titre.

4.1 Par mémoire en réplique, sous le titre « conclusions en demande et récapitulatives », reçu au greffe le 28 août 2020, M. (-----), qui reprend l'ensemble de ses écritures introductives d'instance, répond à l'exception d'irrecevabilité soulevée in limine litis par l'OIF et estime que sa demande portant sur le non-renouvellement du CDD est parfaitement recevable ; **qu'il** conteste avoir été rendu destinataire du courrier de l'Administratrice du 19 juillet 2019 délivrée par Chronopost car le colis a été livré dans un point relais et « la signature figurant sur le bordereau de livraison ne correspond pas à la sienne » ; qu'il ajoute qu'un « courrier envoyé par Chronopost est soumis à caution » car il se différencie d'une lettre recommandée remise en main propre et contre décharge à la différence d'un Chronopost qui peut être remis à une tierce personne « sans que le destinataire ne soit informé de cette livraison » ; que la copie de la lettre du 19 juillet 2019 qui lui a été remise et celle produite par l'OIF dans le cadre de la présente instance sont différentes dans la mesure où «... la signature n'est pas identique et la mention du mode d'envoi et du numéro de lettre recommandée figure sur l'un et non sur l'autre » ; qu'il affirme n'avoir jamais refusé de courriers recommandés, la preuve en étant qu'il en a réceptionné plusieurs émanant de l'OIF entre septembre 2018 et janvier 2019 ; que, sur l'allégation de l'OIF selon laquelle, pour ne pas réceptionner le courrier recommandé avec accusé de réception, soit « *le requérant pouvait connaître l'identité de l'expéditeur lors de la présentation de la lettre par le facteur, soit qu'il procédait à un retrait sélectif de ses lettres recommandées au bureau de poste* » , elle « est ...fausse puisque le bordereau de retour doit préciser, le cas échéant, si le destinataire a refusé la lettre », qu'il n'a jamais refusé de courrier de l'OIF ; que celle-ci n'a « pas pris la peine d'envoyer un courrier électronique... alors que ce mode de communication est habituellement favorisé par l'Organisation, y compris pour les courriers officiels ; qu'enfin, « malgré les relances adressées à l'OIF à compter du 5 novembre 2019 , (il) n'a été informé du non-renouvellement de son contrat que

8 jours avant la date d'échéance dudit contrat, copie du courrier contesté...remis le 13 décembre 2019 » ; que le délai de recours expirait donc le 13 mars 2019 ;

4.2 Pour ce qui concerne la recevabilité de ses demandes relatives à la discrimination et l'obligation de préserver sa santé, M. (-----) soutient que, contrairement à la thèse de l'OIF selon laquelle, « faute d'une décision préalable » et « faute d'avoir « *saisi le Secrétaire Général comme l'aurait exigé le Code d'éthique ou de conduite de l'OIF* », sa demande ne saurait prospérer, « l'OIF dénature... la portée de ce principe » ; qu'il expose que, selon la décision du TPI n°19 du 10 avril 2020, « aucune forme n'est requise pour faire part au Secrétaire Général des agissements de harcèlement moral et/ou d'un manquement de l'OIF dont un membre s'estime victime » ; qu'il estime avoir bien saisi et informé de cette situation l'Administratrice dès le 5 décembre 2019 mais qu'aucune réponse n'a été apportée par l'OIF à ses alertes, ; que « sa démarche n'ayant pas abouti, il est parfaitement en droit de s'adresser au (TPI), conformément à la jurisprudence précitée » ; que pour lui l'absence de réponse formelle ou de décision officielle susceptible d'être contestée « ne saurait... faire obstacle à une demande indemnitaire d'un membre de l'Organisation » ;

4.3 Sur le harcèlement moral et la discrimination, M. (-----), rappelant les dispositions des articles 13 et 14 du SP relatifs au harcèlement moral et la discrimination, ainsi qu'aux articles 24 et suivants du Code d'éthique et de conduite de l'OIF, expose que, selon la jurisprudence, « ...le demandeur 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 probabilités* » et que « *pour justifier une allégation de harcèlement, tout fonctionnaire peut se référer à un seul acte préjudiciable comme à un ensemble de faits échelonnés dans le temps* » (Tribunal d'appel, jugements n°8 du 17 octobre 2019 et n°2 du 18 septembre 2013) » ; que, selon lui, « 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 causent l'humiliation, l'intimidation, le dénigrement et l'infériorisation, portent atteinte aux droits des salariés et altèrent leur santé physique et psychique » ; qu'il reprend la liste des faits exposés dans sa requête initiale à savoir qu'il « a fait l'objet d'un traitement défavorable par rapport à d'autres salariés, de reproches injustifiés dans un contexte de charge excessive de travail, de propos visant à le discréditer » ; qu'il « a en outre été contraint de travailler seul à des heures tardives, sans support de sa hiérarchie et a été privé d'information nécessaire pour exécuter ses fonctions » ; que, notamment « aucun plan d'action... indiquant des objectifs précis et mesurables en matière de gestion de projet et de travail en équipe n'a été adopté pour 2017,...alors même que (son) engagement statutaire en faisait explicitement référence » ; que « cette défaillance (l)'a privé de toute possibilité de savoir dans quel sens... évoluer, de s'améliorer ainsi que d'être rassuré sur l'objectivité de l'appréciation de son travail au cours de l'année et lors de sa prochaine évaluation » ; que malgré la transmission de sa fiche d'évaluation le 21 février 2018, il « a été le seul agent de l'équipe à ne pas bénéficier d'un entretien annuel en février 2018 » ; que cet entretien n'est intervenu que le 6 juin 2018 sans pour autant avoir reçu la version finale de sa fiche d'évaluation datée et signée et portant mention des observations de son supérieur ; qu'on ne peut ainsi lui reprocher de « ne pas avoir daté et signé ses fiches d'évaluation » sachant que ces mentions n'interviennent qu'« à la fin de l'évaluation, lorsque le compte-rendu est complété par son supérieur » ; que des formations ont pourtant été accordées à d'autres salariés que lui alors qu'il en avait fait la demande ; qu'il a fait l'objet de reproches injustifiés « alors que (son) périmètre de travail (était) mal défini et sa surcharge de travail ignorée

par (son) supérieur hiérarchique ... » ; qu'il n'a bénéficié d'aucun support de son supérieur ; qu'il a été contraint de travailler à des heures tardives et qu'il a fait l'objet de discrédit ; qu'il a été mis à l'écart à compter de son premier arrêt maladie en mars 2018 ; que « les arrêts maladie délivrés successivement par le médecin du travail et par son médecin traitant font état du lien entre ses conditions de travail et la dégradation de son état de santé » ; que l'OIF se borne à remettre en cause sa bonne foi et que son seul tort à lui a été de ne pas se déplacer pendant son arrêt de travail pour prendre connaissance de courriers recommandés (dont par nature, il ignorait l'expéditeur, l'avis de passage n'en faisant pas mention) ; qu'il conclut que « l'ensemble de ces faits caractérisent des actes répétés qui ont entraîné une dégradation de ses conditions de travail telle qu'elle a compromis son avenir professionnel » ;

4.4 Sur l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité, M. (-----) maintient que l'OIF a manqué à celle-ci et qu'il en veut pour preuve que « le 8 juin 2018, le Dr. Dereix, « a conclu que l'état de santé de M. (-----) nécessitait *« un reclassement au sein de l'entreprise ou un changement de hiérarchie. Toute reprise de son travail est contre-indiquée en l'absence de changement (reclassement ou modification de hiérarchie »* ; qu'il a, à la même date, « pris rendez-vous avec Monsieur Koné, Chef du Service des ressources humaines pour l'alerter sur sa situation » mais qu'à la reprise de son travail, le 9 juillet 2018, « aucune mesure n'a été prise par l'OIF » malgré « la préconisation du médecin de travail pour reclassement/changement de hiérarchie » ; qu'il a fait l'objet le 11 juillet 2018 d'un nouvel arrêt d'un mois le médecin l'estimant « *« inapte au travail. Toute reprise de travail n'est pas envisageable jusqu'à nouvel, ordre médical »* ; qu'il a « tenté de reprendre son poste le 13 août 2018 mais qu'« une nouvelle fois, aucune mesure n'a été prise par l'OIF » ; que « le 14 septembre 2018, l'OIF l'a accusé « *d'une fraude au droit à rémunération en cas d'absence pour maladie »* et « lui a, par ailleurs, proposé d'intégrer le service des ressources humaines « *en qualité de Chargé du SIRH »* ; que « l'OIF a mis plus de trois mois à prendre des mesures visant à respecter les avis médicaux du médecin du travail pour préserver la santé de M. (----) » ; que le préjudice subi par lui a été constaté le 11 octobre 2018 par le médecin du travail qui a conclu que « *Monsieur (----) (...) est en cours de traitement et de suivi spécialisé suite à l'aggravation progressive de son état général depuis sa première consultation le 08/06/2018 »* ; qu'à sa reprise de travail à temps partiel thérapeutique le 5 novembre 2019, il a « été privé de tâches et ignoré » alors que l'OIF « avait été informée de son retour et l'avait théoriquement organisé » ; que « l'inertie de l'OIF pendant plus de trois mois sans prendre en compte les préconisations du médecin du travail et lors de la reprise de M. (-----) en temps partiel thérapeutique caractérisent un manquement de l'OIF à son obligation de préserver la santé et sécurité de ses agents » ;

4.5 Sur la contestation de la décision de non-renouvellement du CDD, M. (-----) reprend son argumentation quant à la notification tardive de la décision, retenant, en ce qui le concerne, la date du 13 décembre 2019 date à laquelle le courrier lui a été remis « contre décharge » ; qu'il souligne par ailleurs la « mauvaise foi du non-renouvellement de son CDD dans la mesure où il repose exclusivement sur son état de santé, alors que l'article 30 du SP exclut que « les décisions relatives au recrutement, ou à fortiori à la décision de renouveler un CDD (soient) fondées exclusivement sur l'état de santé d'un salarié » ; que ce motif est « d'une particulière mauvaise foi dans la mesure où, d'une part, la dégradation de son état de santé est due au harcèlement moral qu'il a subi, l'absence de réaction de l'OIF, et au non-respect par celle-ci des préconisations du Dr. Dereix et d'autre part, l'OIF s'est fondée sur des avis médicaux anciens sans prendre la peine de les actualiser ; que le non-renouvellement est intervenu également en l'absence d'une évaluation favorable, telle qu'édicté par l'article 45.3 du SP ainsi que l'article 55 qui « exprime le souci de formation des membres du personnel et du développement de leur carrière » ; que, se référant à la

jurisprudence du TPI (jugement n°6 du 24 juin 2015), ainsi qu'à la Directive d'application du SP relative à l'évaluation du travail, il insiste sur le fait que l'évaluation « doit être menée de « façon objective et sans complaisance » ; qu'à défaut, le membre du personnel subit une perte de chance ; que l'OIF n'a pas respecté son obligation à ce titre et que par ailleurs, n'ayant pas eu connaissance de l'évaluation de sa période d'essai, il a ainsi subi une perte de chance ; que, faute de pouvoir demander l'annulation de ladite décision qui est irrévocable, il sollicite la réparation de la perte de chance de voir son contrat renouvelé.

5.1 Par mémoire en duplique reçu au greffe le 28 septembre 2020, l'OIF relève que les « conclusions en demande et récapitulatives », hormis la réponse à la question de l'irrecevabilité, reproduisent le contenu de sa requête. Elle précise que son mémoire en duplique n'est qu'un complément de son mémoire en réponse.

5.2 Sur l'irrecevabilité pour forclusion, l'OIF, rappelant les modes de notification par elle de la décision de non-nouvellement, estime que M. (-----) tente de semer le trouble en signalant que la copie de la lettre datée du 19 juillet 2019 remise à sa demande, et celle communiquée par l'OIF dans le cadre de la présente instance seraient différentes car la signature n'est pas identique et la mention du mode d'envoi et du numéro du recommandé figure sur l'un et non sur l'autre ; qu'en fait le contenu et la signature de l'Administratrice étant identiques, la lettre a été établie en double exemplaire, l'un pour un envoi en recommandé AR, l'autre par Chronopost ; que c'est cette dernière qui a été remise à M.(-----) et qu'il produit aux débats tandis que l'OIF produit celle envoyée en R/AR ; que pour ce qui concerne la signature du requérant sur le bordereau de livraison remis par Chronopost, elle constitue « la preuve de la livraison » par Chronopost; qu'on ne peut déduire du dépôt du Chronopost en point relai que le pli n'a pas été remis à son destinataire ; que M. (-----) ne s'explique pas sur le fait qu'il a été averti de la mise en dépôt du Chronopost et qu'il n'a réceptionné, selon ses dires, ni la lettre R/AR ni le Chronopost ; qu'il reproche à l'OIF de ne pas lui avoir notifié le **non-renouvellement** par courriel, tout en faisant « une différence majeure entre une lettre recommandée et une lettre Chronopost » ; que « l'envoi d'un courriel ne saurait valoir notification formelle et établir la preuve de sa bonne réception, à l'inverse d'une lettre R/AR ou un Chronopost qui ne sont délivrés que contre signature valant réception du pli » ; que l'article 46 du SP ne prescrit pas de voie particulière de remise et impose seulement que la notification soit faite par écrit et que l'OIF « apporte seulement la preuve de la diligence » ; que M. (-----) « a eu un comportement fautif en se plaçant sciemment en situation de ne pas recevoir les lettres recommandées avec avis de réception, ce qui le prive de la possibilité d'invoquer sa méconnaissance de la lettre de l'Administratrice du 19 juillet 2019 avec pour effet le calcul du départ du *dies a quo* à compter de fin juillet début août 2019 et non pas le 13 décembre 2019 ; que, de surcroît, les arrêts de travail établis par chacun des médecins lui donnaient autorisation de sortir dans la journée... » ; qu'en conséquence le *dies a quo* doit être calculé soit à compter de la remise par Chronopost, le 23 juillet 2019, soit à compter de l'expiration de la période de conservation du courrier R/AR par le bureau de Poste et à son renvoi à l'OIF, le 14 août 2019.

5.3 Sur les autres griefs invoqués, l'OIF rappelle l'irrecevabilité « faute de décision préalable faisant grief ». Quant à l'argument selon lequel M. (-----) aurait lancé une « alerte » ou procédé à une « démarche » pour laquelle il n'aurait pas reçu de réponse et à l'argument selon lequel « l'absence de réponse formelle ne saurait faire obstacle à une demande indemnitaire, encore faut-il que l'absence de réponse fasse suite à une demande exprimée de façon claire et sans équivoque », que tel n'est pas le cas ; que le Code d'éthique et de conduite de l'OIF dispose d'ailleurs que « les membres du personnel qui s'estiment victime de harcèlement doivent en faire part au Secrétaire général » ; que M. (-----) « n'a à aucun moment fait état de harcèlement

antérieurement à son recours devant le tribunal » ; que la lettre du 5 décembre 2019 dont il fait état et dans laquelle le terme harcèlement n'est jamais employé, tendait, comme il l'a écrit, à obtenir le bénéfice de l'article 46 du SP, soit la reconduction pour un an de son CDD ; que sa demande est donc irrecevable.

5.4 Subsidiairement au fond,

1° Sur l'irrégularité du non-renouvellement, l'OIF estime que M. (-----) n'apporte aucun élément au soutien de cette affirmation ; que l'évaluation de la période d'essai étant sans rapport avec le non renouvellement, sa production par l'OIF met à mal l'affirmation du requérant selon laquelle « son travail a toujours donné entière satisfaction à l'OIF », et, qu'au surplus, « les membres du personnel ne bénéficient pas d'un droit automatique au renouvellement même en cas d'évaluation favorable » ;

2° Sur le « harcèlement moral et la discrimination », selon l'OIF, M. (-----) reprend les mêmes griefs sans apporter d'éléments nouveaux ; que sur la question de l'entretien d'évaluation sur lequel il revient, il avance qu'il « aurait été le seul à ne pas avoir bénéficié d'un entretien annuel en février en février 2018 ..., tout en admettant qu'il a eu lieu le 6 juin 2018 » ; qu'il « suffit de rappeler que M. (-----) a transmis sa fiche d'évaluation - après relance de son supérieur hiérarchique, M. (---) – en fin de journée le 21 février 2018 » ; « qu'il s'est trouvé en arrêt de travail à compter du 5 mars suivant; qu'« il n'y a rien d'exceptionnel à ce que la conjonction de l'emploi du temps du requérant et de celui de son supérieur hiérarchique... n'ait pas rendu immédiatement possible la tenue de l'entretien d'évaluation et que celui-ci ait dû être ensuite différé en raison des arrêts de travail de l'intéressé » ; que cette situation « ne saurait être assimilée à un harcèlement moral ou une supposée discrimination » ; que par ailleurs, sur les reproches injustifiés, se prévalant d'une surcharge de travail au point d'avoir réduit ses congés d'août 2017, selon l'OIF M. (-----) n'apporte pas la preuve que l'OIF l'y ait contraint; que les messages adressés par son supérieur hiérarchique qu'il « mentionne dans son mémoire en réplique », « ne traduisent aucunement... des reproches injustifiés, (d)es pressions » et (d)es tensions subies » mais « ... s'inscrivent dans le cadre parfaitement normal des relations hiérarchiques entre un subordonné et son supérieur hiérarchique, notamment lorsque ce dernier doit rappeler au premier ses obligations professionnelles » ; que ces messages « sont toujours emprunts de la plus grande courtoisie » et « sont dénués de toute forme d'agressivité » ; que « ni la requête introductive d'instance ni le mémoire en réplique du requérant n'apporte des éléments probants à l'appui de ses griefs de harcèlement et de discrimination » ; qu'ainsi pour l'OIF, M. (-----) « n'a donc pas fondé ses allégations sur des faits précis dont la preuve incombe à celui qui allègue en être l'objet » ; qu'à ce titre, l'OIF se fonde sur la décision du Tribunal d'appel de l'OIF - jugement n°2 du 18 septembre 2013 ;

3° Sur le manquement à l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité, l'OIF soutient encore que M. (-----) n'apporte également aucun élément nouveau ; que, par ailleurs, il ne s'explique pas sur la multiplication des arrêts de travail établis par des praticiens différents et présentés comme des « arrêts initiaux » ; qu'au surplus, l'OIF relève que le requérant ne s'insurge pas contre le fait qu'elle n'était pas informée de sa pathologie en raison du secret médical ; qu'elle a respecté les arrêts de travail établis par les différents médecins, ainsi que ceux émanant du Dr. Dereix ; qu'en conséquence, elle ne l'a jamais contraint à reprendre son activité tout en continuant à lui verser son plein traitement respectant ainsi son obligation de préserver sa santé et sa sécurité.

MOTIFS

Sur la compétence du TPI dans la présente affaire

6 Attendu qu'en vertu des articles 201 et suivants du SP, le TPI est notamment chargé de « traiter des litiges et des recours en interprétation à la demande à la demande d'un membre ou d'un ancien membre du personnel ou de ses ayants droit ou encore de l'Organisation»;

7 Attendu que l'article 201 dispose que « le tribunal de première instance a compétence pour résoudre, à l'occasion d'un litige ou d'un recours en interprétation, toute question relative à l'interprétation et à l'application :

- a) du Statut du personnel;
- b) des directives prises en application du Statut du personnel ;
- c) du Code d'éthique et de conduite;
- d) des décisions prises en application du Statut du personnel et de ses directives d'application;
- e) des contrats d'engagement et de leurs avenants;
- f) des contrats conclus entre l'Organisation et des tiers non membre du personnel »;

8 Attendu que le cas d'espèce portant sur un litige entre un membre du personnel et l'OIF, le TPI se déclare compétent.

Sur l'irrecevabilité pour forclusion de la contestation relative au non-renouvellement du CDD

9 Attendu que M. (-----) a été recruté par l'OIF en qualité de membre du personnel à compter du 14 novembre 2016 ;

10 Attendu qu'il a, depuis le 5 mars 2018, été, à de nombreuses reprises, en arrêts de travail prescrits notamment par le médecin du travail, le Dr Dereix, le déclarant « inapte au travail », mentionnant précisément dans un certificat du 10 août 2018 établi à la demande de M. (-----) que « toute reprise de son poste de travail n'est pas envisageable jusqu'à nouvel ordre médical » et dans un autre daté du 11 octobre 2018 que « M. (-----) est actuellement en incapacité

pour maladie grave. Il est en cours de traitement et de suivi spécialisé suite à l'aggravation progressive de son état général depuis sa première consultation le 08/06/2018 » ;

11 Attendu que, se référant aux dispositions des articles 132 et 136 du SP, l'OIF a sollicité le Dr Mouillard, expert près la cour d'appel de Paris, pour procéder à l'examen de l'état de santé de M. (-----) afin de savoir si la maladie dont il souffrait faisait partie de la liste des affections de longue durée (MLD) dressée par la sécurité sociale française ; que le 7 décembre 2018, le Dr Mouillard rédigeait un document dont il ressortait « arrêts de travail de 2018 justifiés. Affection en lien avec une MLD... » ;

12 Attendu qu'au vu des avis des médecins et en l'absence de tout nouvel avis médical préconisant une reprise de travail, l'OIF a, par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 19 juillet 2019, notifié à M. (-----) le non-renouvellement de son CDD du 14 novembre 2016, d'une durée de trois ans, venant à son terme le 13 novembre 2019 ; que ce courrier a été déposé à la Poste le 23 juillet 2019 et que, faute de réception par M.(-----), il a été retourné à l'OIF le 14 août 2019 ;

13 Attendu que l'OIF a également pris l'initiative d'adresser à M. (-----) le même courrier par Chronopost ; que la remise de ce courrier par Chronopost le 23 juillet 2019 est établie ;

14 Attendu que M. (-----) conteste, d'une part, avoir été destinataire du courrier recommandé de l'Administratrice daté du 19 juillet 2019, et, d'autre part, avoir pris possession du pli envoyé par Chronopost, alléguant que la signature sur le Chronopost ne correspond pas à la sienne ;

15 Attendu que si en l'espèce seul le courrier recommandé justifie de la régularité de la notification d'un non-renouvellement du contrat de travail, il ressort de l'examen du pli recommandé avec avis de réception établi par la Poste que M. (-----) est réputé avoir été avisé le 24 juillet 2019 du courrier recommandé avec avis de réception de l'OIF et que, faute par lui de s'être rendu à la Poste pour le récupérer, ledit courrier a été retourné à l'OIF à la date du 14 août 2019 avec la mention « *Restitution de l'information à l'expéditeur. La Poste a tout mis en œuvre pour distribuer ce pli. Celui-ci vous est cependant retourné pour la raison suivante : Pli avisé et non réclamé* » ;

16 Attendu que la réglementation de la Poste prévoit que le destinataire dispose de 15 jours pour récupérer au bureau de Poste son pli recommandé avec accusé de réception ;

17 Attendu que les certificats médicaux d'arrêt de travail ne portant aucune interdiction de sortie, M. (-----) se devait d'aller récupérer le courrier recommandé ;

18 Attendu qu'il importe peu qu'on retienne la date du dépôt par l'OIF de la lettre recommandée à la Poste soit le 23 juillet 2019 ou celle du retour du courrier, soit 15 jours plus tard, le 14 août 2019, dès lors que dans ces deux cas, on ne peut que constater le dépassement du délai de recours de trois mois, la requête ayant été reçue par le Greffe du TPI le 11 mars 2020, soit postérieurement à la forclusion intervenue le 13 novembre 2019 à minuit.

Sur les demandes portant sur le harcèlement moral, la discrimination et au manquement à l'obligation de préserver la santé de M. (-----)

19 Indépendamment de la contestation portant sur la décision de non-renouvellement du contrat d'engagement, M. (-----) avance avoir fait l'objet de harcèlement moral, de discrimination et de violation par l'OIF de son obligation de préserver sa santé;

En ce qui concerne le harcèlement moral et la discrimination

20 Attendu que M. (-----) soutient, sur ce point, avoir fait l'objet d'un traitement défavorable par rapport à d'autres salariés, avoir subi des reproches injustifiés dans un contexte de surcharge de travail, des propos visant à le discréditer, avoir été contraint de travailler seul à des heures tardives, sans support de sa hiérarchie, et privé d'information nécessaires à l'exécution de ses fonctions;

21 Attendu que l'article 13 du SP dispose :

« Les membres du personnel doivent être traités avec courtoisie, respect et dignité.

13.1 L'Organisation met en place un environnement de travail respectueux, assurant l'égalité de traitement et la dignité entre les membres du personnel. Elle considère que les différentes formes de harcèlement constituent une atteinte aux droits fondamentaux de la personne et s'engage à promouvoir et à maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement;

13.2 Les membres du personnel sont tenus, dans le cadre de leurs fonctions, de respecter les principes repris à l'article 13.1 du Statut du personnel. Toutes les formes de Harcèlement sur le, lieu de travail ou en liaison avec le travail effectué pour l'Organisation sont interdites et donnent lieu à des mesures disciplinaires»;

22 Attendu que M. (-----) ajoute que « le respect mutuel et la prohibition du harcèlement moral sous toutes ses formes sont également rappelés aux articles 24 et suivant du Code d'éthique et de conduite de l'OIF »;

23 Attendu que l'OIF expose que ces demandes ne peuvent être soumises au TPI faute d'une décision préalable de l'Organisation;

24 Attendu que même si M. (-----) produit des échanges écrits entre lui et son supérieur hiérarchique, M. (---), ainsi qu'avec son collègue de travail, M. (-----), il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas appelé l'attention de l'OIF sur de tels faits qui auraient pu donner lieu à une enquête ou à une décision ; que la seule lettre adressée par lui à l'OIF dont il fait état est celle du 5 décembre 2019 demandant à l'Administratrice de « réétudier son dossier et rétablir la justice » ; que cette lettre est postérieure à la notification du non-renouvellement de son CDD;

25 Attendu que le fait de soumettre directement au TPI une telle demande sans que toutes les parties en cause n'aient été entendues par l'employeur, l'OIF, constituerait une violation du principe du contradictoire et du droit de la défense pour les membres du personnel mis en cause ; qu'au surplus, les échanges écrits entre M. (-----) et son supérieur hiérarchique n'apportent pas la preuve probante d'un harcèlement moral ou d'une discrimination; qu'ils constituent « des évènements courants de la gestion ordinaire d'un bureau qui peuvent tout au plus engendrer le stress normal auquel un fonctionnaire international est censé faire face » (jugement n°2 du TA du 18 septembre 2013) ; que dès lors la demande indemnitaire formée à ce titre doit être rejetée ;

En ce qui concerne la demande relative au manquement de l'OIF à son obligation de préserver la santé et la sécurité de M. (-----)

26 Attendu que se référant à la Convention de l'OIT n°155 de 1981 « sur la sécurité et la santé des travailleurs...la santé incluant au terme de l'article 3 « *les éléments physiques et mentaux affectant la santé, directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail* », M. (-----) soutient que « l'OIF est restée sourde aux alertes du médecin du travail...ainsi qu'aux siennes »; qu'elle l'a même accusé de « fraude au droit à rémunération en cas d'absence pour cause de maladie »; qu'elle n'a pas pris de mesure de reclassement tenant compte des recommandations du médecin ou un changement de hiérarchie; qu'au contraire, à sa reprise de travail à temps partiel thérapeutique le 5 novembre 2019, il soutient qu'il a été privé de tâches et ignoré alors que l'OIF « avait été informée de son retour et l'avait théoriquement organisé »;

27 Mais attendu qu'il ressort des pièces produites tant par M. (-----) que la plupart des multiples arrêts de travail émis par des médecins différents et transmis à l'OIF portait la mention de certificat « initial » et non de « prolongation »; que c'est la raison qui a amené l'OIF à solliciter l'avis du Dr. Mouillard , expert près la cour d'appel de Paris; que l'OIF n'a à aucun moment suspendu le versement de la totalité de sa rémunération et lui a même proposé, dans son courrier du 11 septembre 2018, « de rejoindre le Service des ressources humaines pour conduire en son sein le projet de mise en place du système d'information ressources humaines (SIRH), en qualité de Chargé du SIRH »; que M. (-----) n'y a donné aucune suite alors que le courrier l'invitait à faire ses observations dans les dix jours; qu'en conséquence, la demande de M. (-----) au titre du manquement de l'OIF à son obligation de préserver sa santé et sa sécurité ne saurait prospérer;

Sur les frais de procédure

28 Attendu que M. (-----) demande la condamnation de l'OIF au paiement de la somme de 7.000 euros au titre des frais de procédure, demande qu'il reprend dans son « par ces motifs » et toutes ses écritures;

29 Attendu que l'OIF sollicite de son côté la condamnation, à ce titre, de M. (-----) au paiement de la somme de 7.000 euros; qu'elle ne reprend toutefois pas sa demande dans son « par ces motifs »;

30 Attendu qu'en tout état de cause, il y a lieu de laisser à chacune des parties la charge des frais par elle exposés pour la défense de ses intérêts;

PAR CES MOTIFS

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

Se déclare compétent;

Dit que le TPI est valablement saisi ;

Constate la forclusion de la requête portant sur la contestation du non-renouvellement du CDD;

Rejette toutes les autres demandes de M. (-----);

Dit, en tout état de cause, que chacune des parties conservera à sa charge les frais par elle exposés pour la défense de ses intérêts.

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



Roger BILODEAU

Président



Harouna ALKASSOUM

Greffier par Intérim



Aïcha ANSAR-RACHIDI

Assesseure



Patrice MAYNIAL

Assesseur