

*Traduction du Greffe,  
seul le texte anglais fait foi.*

**V. et L.-R.**

**c.**

**OIM**

**121<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3577**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M<sup>m</sup>c T. V. le 26 novembre 2012 et régularisée le 11 février 2013, la réponse de l'OIM du 8 juillet, la réplique de la requérante du 19 septembre, régularisée le 8 octobre, la duplique de l'OIM du 23 décembre 2013, les écritures supplémentaires de la requérante du 27 février 2014 et les observations finales de l'OIM à leur sujet du 2 mai 2014;

Vu la requête dirigée contre l'OIM, formée par M<sup>m</sup>c S. L.-R. le 30 novembre 2012 et régularisée le 11 février 2013, la réponse de l'OIM du 1<sup>er</sup> juillet, la réplique de la requérante du 14 octobre, régularisée le 29 octobre 2013, la duplique de l'OIM du 6 février 2014, les écritures supplémentaires de la requérante du 16 mai et les observations finales de l'OIM à leur sujet du 25 août 2014;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

La première requérante, M<sup>m</sup>c V., est une ancienne employée de l'OIM. Elle a travaillé à la Mission de l'OIM à Belgrade au titre de contrats de durée déterminée successifs de 1998 à 2011, son dernier

contrat allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2011. Par une lettre datée du 12 décembre 2011, elle fut informée qu'en raison d'une réduction importante des activités liées au projet sur lequel elle travaillait son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à expiration le 31 décembre 2011 et que son service auprès de l'Organisation cesserait donc à compter de cette date. Le 27 février 2012, elle fut informée que lui avait été accordée pour deux ans une «couverture d'assurance après cessation de participation» en vertu du Plan du service médical de l'OIM, en raison d'une maladie qu'elle avait contractée pendant son service au sein de l'Organisation. Elle en bénéficierait du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 30 décembre 2014.

La seconde requérante, M<sup>me</sup> L.-R., est elle aussi une ancienne employée de l'OIM. Elle a travaillé à la Mission de l'OIM à Belgrade au titre de contrats de durée déterminée successifs de février 2001 à novembre 2011, son dernier contrat étant arrivé à expiration le 30 novembre 2011, date à laquelle elle a quitté l'OIM. Le programme pour lequel elle travaillait a pris fin en mai 2012.

Dans des lettres du 3 juillet 2012 adressées par leur conseil au Directeur général et au médiateur, les requérantes prétendirent qu'elles avaient subi un traitement abusif sur le lieu de travail de la part de M. G., le chef de la Mission de l'OIM à Belgrade, et que celui-ci avait porté atteinte à leur dignité, à leur réputation et à leur intégrité personnelle et professionnelle. Elles affirmaient que sa conduite agressive, qui avait abouti à la décision de mettre fin à leur engagement, constituait un harcèlement au regard du droit serbe et de certaines conventions de l'OIT. M<sup>me</sup> V. affirma en outre qu'elle souffrait d'une maladie professionnelle. Les requérantes réclamaient des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Le 12 septembre 2012, par l'intermédiaire de leur conseil, elles saisirent la Commission paritaire d'appel pour contester l'absence de réponse de la part de l'administration à leurs lettres du 3 juillet 2012 et pour affirmer leur intention de faire valoir leurs droits devant le Tribunal.

L'administratrice chargée du Département de la gestion des ressources humaines répondit au conseil des requérantes par deux lettres distinctes datées du 27 septembre 2012. Soulignant que la

relation d'emploi entre l'OIM et les membres de son personnel n'était pas régie par le droit national, elle relevait que l'action intentée par chacune des requérantes pour contester les décisions de ne pas renouveler leur contrat était frappée de forclusion car elles n'avaient pas demandé le réexamen de ces décisions, c'est-à-dire «la procédure précédant l'introduction d'un recours», dans le délai applicable de soixante jours. Quant à leurs allégations de harcèlement, l'administratrice informa le conseil des requérantes que celles-ci n'avaient pas déposé de plainte pour harcèlement conformément à la procédure applicable au sein de l'OIM, décidant ainsi de ne pas se prévaloir des moyens qui étaient mis à leur disposition. En ce qui concerne l'allégation de M<sup>me</sup> V. selon laquelle elle souffrait d'une maladie professionnelle, l'administratrice la rejeta au motif que sa maladie n'était pas directement imputable aux fonctions officielles qu'elle avait assumées lorsqu'elle était au service de l'OIM.

Les requérantes ont déposé leurs requêtes respectives les 26 et 30 novembre 2012; celles-ci sont dirigées contre le rejet implicite de leurs allégations de harcèlement, résiliation abusive de contrat et maladie professionnelle, qui avaient été notifiées à l'administration par leurs lettres du 3 juillet 2012.

M<sup>me</sup> V. réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 1 350 dollars des États-Unis par mois jusqu'à la fin de sa vie (soit 850 dollars pour la perte de pension d'invalidité et 500 dollars pour la perte de couverture sociale). Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 300 000 dollars pour le harcèlement qu'elle aurait subi et la maladie professionnelle qu'elle aurait contractée, ainsi que 1 500 dollars à titre de dépens.

M<sup>me</sup> L.-R. réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 500 dollars par mois jusqu'à la fin de sa vie pour la résiliation abusive de son contrat, qui l'aurait empêchée de bénéficier d'une pension de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 150 000 dollars pour la souffrance morale, l'angoisse et l'atteinte à sa réputation ainsi qu'à son intégrité professionnelle et personnelle. Elle réclame également les dépens.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter les requêtes dans leur intégralité comme étant irrecevables en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal et, à titre subsidiaire, de les rejeter comme étant dénuées de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La première requérante, M<sup>me</sup> V., est une ancienne employée de la Mission de l'OIM à Belgrade, où elle a occupé diverses fonctions de 1998 à 2011. Alors que son contrat à temps plein expirait le 31 décembre 2011, elle reçut, en décembre 2011, une offre de contrat à temps partiel (représentant vingt heures de travail par semaine) d'une durée de trois mois, qu'elle déclina; son contrat ne fut pas renouvelé. M<sup>me</sup> V. fut informée par une lettre datée du 27 février 2012 qu'une «couverture d'assurance après cessation de participation» lui était accordée pour une durée de deux ans en raison d'une maladie qu'elle avait contractée pendant son service au sein de l'OIM. Elle en bénéficierait du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 30 décembre 2014.

2. Dans un courrier du 3 juillet 2012 adressé par son conseil au Directeur général de l'OIM, avec copie au médiateur, M<sup>me</sup> V. se disait victime d'un traitement abusif sur son lieu de travail de la part de M. G., le chef de la Mission de l'OIM à Belgrade, qui avait, par une conduite répétée à la fois active et passive, porté atteinte à sa dignité, à sa réputation et à son intégrité personnelle et professionnelle en violation du droit serbe et des conventions de l'OIT. Elle affirmait que le harcèlement avait commencé en décembre 2010 et s'était poursuivi jusqu'à la fin de son contrat le 31 décembre 2011. Elle disait aussi souffrir d'une maladie professionnelle et réclamait des dommages-intérêts pour tort matériel de 850 et 500 dollars par mois jusqu'à la fin de sa vie respectivement à titre de pension d'invalidité et de couverture sociale. Elle réclamait également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 300 000 dollars pour le harcèlement qu'elle disait avoir subi et la maladie professionnelle qu'elle disait avoir contractée. Par une lettre datée du 12 septembre 2012, elle saisit

la Commission paritaire d'appel par l'intermédiaire de son conseil afin de contester l'absence de réponse de la part de l'administration à sa lettre du 3 juillet.

3. La seconde requérante, M<sup>me</sup> L.-R., est une ancienne employée de la Mission de l'OIM à Belgrade, où elle a travaillé de février 2001 au 30 novembre 2011, date d'expiration de son contrat, lequel n'a pas été renouvelé.

4. Dans une lettre du 3 juillet 2012 adressée au Directeur général, M<sup>me</sup> L.-R., faisant référence au droit serbe et aux conventions de l'OIT, indiquait avoir été victime au début du mois de novembre 2011 d'un harcèlement de la part de M. G., le chef de mission, et que cette conduite avait abouti à la décision de mettre fin de manière abusive à son engagement. Elle réclamait des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 500 dollars des États-Unis par mois pour le restant de ses jours ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 150 000 dollars. Le 12 septembre 2012, le conseil de M<sup>me</sup> L.-R. envoya un courrier à la Commission paritaire d'appel afin de contester l'absence de réponse à la lettre que celle-ci avait adressée le 3 juillet 2012 au Directeur général.

5. L'administratrice chargée du Département de la gestion des ressources humaines répondit aux requérantes par deux lettres distinctes datées toutes deux du 27 septembre 2012. Dans les deux lettres, elle rappelait que l'OIM jouissait de l'immunité de juridiction en Serbie, que le droit national ne lui était pas applicable et qu'elle était tenue d'appliquer ses propres règles. Elle relevait dans la lettre adressée à M<sup>me</sup> L.-R. qu'il n'avait pas été mis fin à son contrat mais que celui-ci était arrivé à expiration le 30 novembre 2011 et n'avait pas été renouvelé. Dans la lettre adressée à M<sup>me</sup> V., il était également relevé que son contrat n'avait pas été résilié mais avait expiré le 31 décembre 2011 et n'avait pas non plus été renouvelé. Dans les deux lettres, il était rappelé que, conformément aux règles internes de l'Organisation et au Statut de la Commission paritaire d'appel, les requérantes disposaient d'un délai de soixante jours suivant la

notification des décisions administratives contestées (à savoir le non-renouvellement de leur contrat) pour en demander, préalablement à l'introduction d'un recours, le réexamen. Les premières lettres ayant été toutes deux envoyées par les requérantes le 3 juillet 2012, l'OIM considérait que l'action intentée par celles-ci pour contester le non-renouvellement de leur contrat était frappée de forclusion. Il était en outre indiqué que des procédures internes sont prévues au sein de l'OIM pour examiner les plaintes pour harcèlement et qu'en vertu du droit de la fonction publique internationale il appartient à la personne alléguant un harcèlement d'en démontrer l'existence. L'administratrice constatait qu'aucune des requérantes n'avait déposé de plainte pour harcèlement conformément à cette procédure. En ce qui concerne l'allégation de M<sup>me</sup> V. selon laquelle elle souffrait d'une maladie professionnelle, l'administratrice faisait observer que, contrairement à ses affirmations, sa maladie n'était pas liée à l'exercice de ses fonctions officielles. La prolongation de sa couverture d'assurance, dans le cadre du Plan du service médical de l'OIM et en vertu des règles applicables à celui-ci, lui permettait de bénéficier d'une couverture d'assurance pendant deux ans après la cessation de son service uniquement en raison d'une maladie spécifique dont les symptômes étaient apparus pendant qu'elle était employée par l'OIM mais qui n'était pas directement imputable aux fonctions officielles qu'elle avait assumées au nom de l'Organisation.

6. Les 26 et 30 novembre 2012, M<sup>me</sup> V. et M<sup>me</sup> L.-R. déposèrent leurs requêtes respectives devant le Tribunal. Elles maintenaient toutes deux les demandes de dommages-intérêts pour tort matériel et moral qu'elles avaient formulées dans leurs lettres du 3 juillet 2012 (dont les détails sont présentés ci-dessus). À titre principal, l'OIM sollicite du Tribunal qu'il rejette les deux requêtes comme étant irrecevables conformément à l'article VII, paragraphe 1, de son Statut et, à titre subsidiaire, qu'il les déclare dénuées de fondement.

7. Les deux affaires portant sur des éléments de fait et de droit similaires, le Tribunal considère qu'il y a lieu de les joindre pour qu'il soit statué à leur sujet par un seul et même jugement.

8. Les requêtes sont irrecevables. Dans la mesure où les requérantes contestent le non-renouvellement de leur contrat, leurs requêtes sont frappées de forclusion eu égard à l'alinéa iv) de l'article 4 de l'annexe D au Statut et Règlement du personnel applicable. Conformément à cette annexe, les requérantes auraient dû demander le réexamen des décisions de ne pas renouveler leur contrat dans un délai de soixante jours suivant la notification de ces décisions. Ainsi, la contestation, dans leurs lettres du 3 juillet 2012, du non-renouvellement de leur contrat était tardive et ces décisions ne sont plus attaquables.

9. S'agissant de leurs conclusions relatives au harcèlement, le Tribunal relève que l'instruction officielle IN/90 de l'OIM en date du 22 août 2007, intitulée «Politique générale pour un environnement de travail respectueux», prévoit une procédure formelle et une procédure informelle à suivre en cas de plainte pour harcèlement. Ainsi, si la procédure informelle ne permet pas de résoudre le problème de manière informelle et rapide, le fonctionnaire concerné doit alors suivre la procédure formelle en communiquant, dans un premier temps, au directeur du Département de la gestion des ressources humaines des détails de la situation en cause et, si le problème n'est toujours pas résolu en dépit des moyens que le directeur du Département aura jugé opportun de mettre en œuvre, qui peuvent comprendre une enquête et une intervention, le fonctionnaire concerné peut demander le réexamen de la décision prise à l'issue de la procédure puis, si nécessaire, introduire un recours devant la Commission paritaire d'appel. Après avoir reçu la recommandation de la Commission, le Directeur général prend une décision définitive qui peut, le cas échéant, être attaquée devant le Tribunal conformément à ses Statut et Règlement. L'article 23 de l'instruction officielle IN/90 dispose : «Tout recours devra être formé en conformité avec les procédures décrites dans le chapitre 11 du Statut et Règlement du personnel, et en particulier dans l'annexe D. Veuillez noter que la lettre aux ressources humaines mentionnée au paragraphe 20

ci-dessus n'est pas à considérer comme une “mesure précédant l'introduction d'un recours”.» (Souligné dans l'original.) Les requérantes n'ayant pas suivi la procédure applicable, aucune décision définitive pouvant être attaquée n'a été prise. En conséquence, ces conclusions sont irrecevables en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Même si le Tribunal devait considérer que les lettres du 3 juillet constituaient des notifications valables d'une plainte pour harcèlement, les lettres du 12 septembre ne peuvent être considérées comme introduisant valablement des recours devant la Commission paritaire d'appel puisque les requérantes n'ont pas présenté de demande tendant au réexamen du rejet implicite de leurs lettres du 3 juillet. En conclusion, les requérantes n'ont pas respecté les procédures qui auraient abouti à une décision administrative définitive susceptible d'être attaquée devant le Tribunal.

10. Ce constat ne saurait être interprété comme remettant en cause le fait que le harcèlement constitue un acte grave susceptible de nuire au bien-être des fonctionnaires et au bon fonctionnement d'une organisation internationale. Dès lors, toute allégation de harcèlement doit être prise au sérieux par toutes les parties concernées et traitée de manière rapide et efficace. En l'espèce, les requérantes, que ce soit par peur des conséquences négatives ou par méconnaissance des procédures ouvertes aux fonctionnaires, n'ont pas recouru aux procédures formelle et informelle de plainte. Or, compte tenu de la gravité des allégations formulées dans les requêtes, celles-ci auraient dû être traitées de manière adéquate. Le Tribunal rappelle que, si, en vertu de leur devoir de sollicitude à l'égard de leur personnel, les organisations sont tenues de traiter les allégations de harcèlement rapidement et avec efficacité, les fonctionnaires n'en doivent pas moins défendre leurs droits en usant des voies de recours appropriées et dans le respect des règles, règlements, directives et politiques internes.

11. S'agissant de la prétention formulée par M<sup>me</sup> V. selon laquelle elle souffrirait d'une maladie professionnelle, le Tribunal relève que, selon ce qu'affirme l'Organisation, le médecin-conseil n'a pas considéré que la maladie de la requérante était directement imputable



à son travail au sein de l'OIM et que le remboursement de son traitement au taux de 90 pour cent correspondait aux remboursements applicables aux maladies et accidents non liés à l'exercice des fonctions officielles dans le cadre du Plan du service médical. De plus, la prolongation de sa couverture d'assurance pendant deux ans après la cessation de son service s'inscrivait également dans le cadre des dispositions relatives aux maladies non liées à l'exercice des fonctions officielles. Le Tribunal relève en outre que la requérante n'a contesté ni la qualification de sa maladie comme étant non liée à l'exercice de ses fonctions officielles ni le remboursement de ses frais au taux de 90 pour cent (les accidents et maladies professionnels étant remboursés à 100 pour cent) dans les délais prescrits par les règles et règlements applicables. Par conséquent, ces décisions ne peuvent plus être attaquées et les conclusions y relatives de la requérante sont irrecevables pour cause de forclusion. Même si la requérante prétendait n'avoir eu connaissance du fait que sa maladie devait être considérée comme une maladie d'origine professionnelle juste avant d'envoyer la lettre du 3 juillet, elle aurait dû, dès ce moment-là, suivre la procédure applicable et demander le réexamen de la décision de ne pas reconnaître sa maladie comme étant d'origine professionnelle, puis introduire un recours interne en vue d'obtenir une décision définitive susceptible d'être attaquée devant le Tribunal.

12. Il résulte de ce qui précède que les deux requêtes sont irrecevables et doivent être rejetées dans leur intégralité.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC