

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT**

<b>QUORUM:</b>	Juge Salihu Modibbo Alfa BELGORE	Président
	Professeur Yadh BEN ACHOUR	Membre
	Juge Benjamin Josés ODOKI	Membre
	Juge Anne L. MACTAVISH	Membre

**REQUÊTES N° 2015/02 ET 2015/06**

Arrah BATE, Requérante,  
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement N° 97 du Tribunal administratif rendu le 14 août 2017

**I. LES FAITS**

1. La Requérante, de nationalité camerounaise, a rejoint la Banque en qualité de secrétaire bilingue au sein du Département du budget, le 4 octobre 1991. Elle a ensuite occupé différents postes jusqu'à son départ de la Banque, le 6 novembre 2012.
2. En 2007, il est apparu que la Requérante souffrait de lésions au dos et d'un syndrome du canal carpien bilatéral prétendument liés à ses occupations professionnelles, et qu'à ce titre elle devait éviter les tâches de secrétariat pour prévenir toute détérioration de son état de santé. Pour tenir compte de cette situation, le Défendeur l'a transférée au Département des ressources humaines, CHRM, pour y accomplir des tâches d'appui administratif.
3. Pour recouvrer la santé, la Requérante a consulté divers médecins et spécialistes, notamment les médecins de la Banque et des praticiens privés à Tunis. Parmi ceux-ci, le Dr. Solange Laroussi, médecin au centre médical de la Banque, a confirmé, en juillet 2007 qu'elle souffrait d'un syndrome du canal carpien bilatéral nécessitant les soins d'un spécialiste, à Tunis ou aux États-Unis. La Requérante a ensuite consulté deux spécialistes aux États-Unis, le Dr. David Taylor et le Dr. Christine Johnson. Après l'opération de son poignet droit, en juin 2007, le premier médecin a déclaré que "*Mme Bate peut reprendre le travail à condition que les tâches qui lui sont confiées soient modifiées, à compter du 22 juin 2007. Elle connaît les tâches qui lui sont interdites et en discutera avec son employeur*". En février 2008, la Requérante a consulté le Dr. Fathi KHOUADJA, à Tunis, qui, dans un premier temps, a évalué son incapacité à 23 pour cent tout en déclarant que le Syndrome du canal carpien bilatéral n'était pas d'origine professionnelle.
4. Le 12 juin 2008, le Dr. Christine Johnson, au Texas (États-Unis), a confirmé l'incapacité dans deux rapports. Dans son rapport du 30 décembre 2008, elle note: "*[La Requérante] requiert les modifications ergonomiques énoncées dans la prescription. Elle doit faire des pauses de 10 min. toutes les heures et changer d'activité – pour soulager la douleur – chaque fois que nécessaire. Ces mesures sont nécessaires pour soulager ses douleurs et prévenir de nouvelles lésions au travail. La douleur dans les poignets, les épaules, le cou et le bas du dos sont d'origine professionnelle*".

5. Le 19 septembre 2009, le Défendeur a adressé la Requérante à un fournisseur spécialisés en matériel ergonomique, NOVA International, basé à Washington (États-Unis), pour une évaluation ergonomique. Le 26 septembre, NOVA International a envoyé au Défendeur une liste d'articles ergonomiques recommandés. Le Défendeur a fourni à la Requérante une chaise ergonomique, un repose-poignet pour clavier en gel, une souris ergonomique et un repose-pied ajustable.
6. La Requérante a également consulté pour un état de stress et de traumatisme qu'elle attribue à ses problèmes de santé et au traitement subi à la Banque, notamment dans son dernier département, CHRM. Elle a consulté un psychologue privé, le Dr. Kamel Abdelhak, qui a rédigé un rapport le 29 avril 2009, et la psychologue de la Banque, le Dr. Khadija Besbes, laquelle l'a vue six fois en 2012. Les deux psychologues ont confirmé qu'elle souffrait psychologiquement de ses lésions physiques d'origine professionnelle.
7. Le Défendeur s'est efforcé de réaffecter la Requérante à d'autres postes, ne demandant pas d'exécuter les tâches de pur secrétariat qui, selon la Requérante, étaient la source de ses lésions et ses douleurs. Ainsi, le 30 octobre 2007, la Requérante a été transférée du Département de contrôle financier (FFCO) au Département de la région ouest-africaine (ORWA), en qualité de secrétaire, de grade équivalent, et le 8 novembre 2007, à un poste identique au Centre de savoir et de ressources virtuelles (KVRC). Bien que ce dernier poste soit un poste de secrétaire, le Défendeur pensait qu'il n'était pas trop exigeant car le centre de ressources de KVRC est une bibliothèque self-service.
8. Le 28 avril 2008, le Défendeur a identifié un poste vacant budgétisé, à savoir le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, du personnel, à CHRM.3, où la Requérante a été immédiatement affectée. La Requérante a occupé ce poste jusqu'à ce que celui-ci soit supprimé, dans le cadre de la restructuration de CHRM, ce qui a entraîné son licenciement de la Banque, le 6 novembre 2012.
9. En 2011, le Défendeur a confié la restructuration de CHRM à MERCER, un cabinet de consultants international indépendant de grande renommée. Les membres du personnel ont été tenus informés de l'évolution du processus. Le 22 juin 2012, le Directeur, CHRM, a envoyé aux membres du personnel des informations détaillées sur ladite restructuration, notamment: (a) le nouvel organigramme de CHRM, reprenant deux catégories de postes à savoir (i) les postes modifiés ou nouveaux, destinés à être publiés en interne et pourvus à l'issue d'une procédure d'évaluation, et (ii) les postes inchangés destinés à être occupés par leur titulaire actuel sans processus compétitif, (b) la procédure d'évaluation et de sélection, ainsi que les différentes étapes du processus, (c) les forfaits de départ proposés par la Direction, (d) des explications concernant le mécanisme de recours, pour tout appel éventuel d'un élément du processus de restructuration de CHRM.
10. Avant la restructuration, CHRM comptait deux (2) postes de commis à l'accueil du nouveau personnel, l'un à CHRM.1, et l'autre à CHRM.3 où la Requérante avait été affectée suite aux efforts du Défendeur pour lui conserver son emploi. Cependant, le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, à CHRM.3 ayant été supprimé, le nouvel organigramme de CHRM ne comprenait plus que le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel (grade GS6) de

CHRM. 1. La description dudit poste avait subi d'importantes modifications, notamment la suppression des catégorisations de tâches, et exigeait du titulaire de pouvoir assumer des fonctions transversales. Ce poste faisait partie des quarante (40) postes vacants de la catégorie (i) à pourvoir par processus compétitif.

11. La Requérante a postulé au poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, mais n'a malheureusement pas été présélectionnée. Le Défendeur a été informé par MERCER, dans un courriel daté du 27 novembre 2012, que *"la Requérante a postulé pour un seul poste, celui de commis à l'accueil du nouveau personnel, mais n'a pas été présélectionnée pour l'entretien. Sa candidature, trop peu étoffée, ne décrivait aucune de ses réalisations dans ses anciens postes"*.
12. Après l'échec de sa candidature, le Défendeur a informé la Requérante, le 13 août 2012, que son poste cesserait d'exister le 1<sup>er</sup> septembre 2012 et que, par ailleurs, la Banque n'avait pas réussi à la réaffecter à un poste correspondant à ses qualifications et compétence dans le nouvel organigramme de CHRM. La Requérante a également été informée que si la Banque ne lui avait trouvé aucun autre poste en date du 30 septembre 2012, en vertu de la disposition 611.06 (b) du Règlement du personnel, il serait mis fin à ses fonctions à la Banque. Le 20 septembre 2012, le Défendeur a prorogé ledit délai au 31 octobre et a continué, sans succès, à lui chercher un poste approprié. Il l'a notamment invitée à participer à un entretien pour le poste de secrétaire de l'Administrateur pour la Belgique, la France et l'Espagne. Bien qu'il s'agisse d'un poste de secrétaire, le Défendeur estimait qu'il n'était pas trop contraignant car le bureau de l'Administrateur n'est composé que de trois personnes et que la charge de travail est donc moins lourde qu'au sein d'un département de la Banque. Ainsi, la Requérante n'effectuerait pas seulement des tâches de pur secrétariat. La Requérante a échoué à l'entretien.
13. Le 24 octobre 2012, le Défendeur a résilié le contrat d'emploi de la Requérante, avec effet au 6 novembre 2012, et lui a offert le forfait de départ applicable.
14. Le 13 février 2013, la Requérante a saisi la Vice-présidente, Services institutionnels (CSVP), d'une requête en révision administrative de son statut et de ses droits. Le 14 mars 2013, la Vice-présidente a répondu à sa lettre et rejeté sa demande de révision des décisions relatives à la suppression de son poste et à son licenciement de la Banque. S'agissant de la demande de la Requérante concernant le montant fixé par la Banque au titre de ses indemnités pour lésions d'origine professionnelle, la Vice-présidente a rappelé que la Banque et la Requérante avaient convenu que cette dernière subirait, aux frais de la Banque, en mars 2013, l'évaluation médicale en France exigée par l'assureur de la Banque, et qu'ensuite la Banque réglerait la question sur la base des constatations de l'expertise médicale. La Vice-présidente indiquait également que la Requérante ne recevrait aucun dédommagement pour le présumé préjudice moral découlant de ses lésions d'origine professionnelle.
15. S'agissant de la demande de la Requérante que la Banque continue à lui verser des indemnités tant qu'elle serait en attente à Tunis, la Vice-présidente a déclaré qu'en tant qu'ancienne employée, la décision unilatérale de la Requérante de rester à Tunis après son départ de la Banque ne lui donnait pas droit aux mêmes avantages que le personnel en service. Toutefois, la Requérante continuerait à percevoir les mêmes indemnités que tous les anciens employés

de la Banque, à Tunis ou ailleurs, conformément aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel de la Banque.

16. Le 19 mars 2013, le Dr. Philippe Cappart de MSH International, à Paris (France), a soumis un rapport médical indiquant que l'invalidité partielle permanente de la Requérante (IPP) était de 23%, soit 50 % selon le code de sécurité sociale français. Comme indiqué dans la lettre de CSVF à la Requérante, datée du 13 mars 2013, cette évaluation médicale indépendante en France avait été autorisée et financée par la Banque.
17. Le 7 mai 2013, la Requérante a déposé les appels N° 222 et 223 auprès du Comité d'appel du personnel. Dans l'appel N° 222, elle présentait les prétentions suivantes:
- (i) Annuler la décision de lui verser des indemnités sur la base de l'évaluation médicale du Dr. Cappart, comme le prévoient les règles de l'assureur de la Banque;
  - (ii) Annuler la décision de ne pas lui verser les dommages-intérêts d'un montant de 200.000UC pour le préjudice non matériel qu'elle attribue à un accident du travail, et
  - (iii) Lui verser les indemnités requises, notamment le remboursement de ses factures médicales actuelles et futures, au delà du plafond de l'assurance médicale de la Banque, et lui acheter un équipement ergonomique ou un équipement d'assistance.

Dans l'appel N° 223, la Requérante demandait au Tribunal d'annuler la recommandation du Comité selon laquelle le poste d'assistante à la formation qu'elle occupait n'avait pas été supprimé de manière irrégulière et selon laquelle la résiliation de son contrat était légale. Elle demandait également, entre autres, sa réintégration dans son poste d'assistante à la formation.

18. Le Comité d'appel du personnel a consolidé les deux appels et les a examinés à huis clos, sur la base des pièces produites par les parties, puisque la Requérante n'était pas en mesure de voyager pour assister à l'audience et n'était pas prête à participer à une téléconférence en dehors de la présence d'un avocat. La Banque avait toutefois refusé de payer les services d'un avocat pour la représenter. Le Comité d'appel du personnel a transmis au Président de la Banque les recommandations suivantes:
- (i) rejeter les demandes formulées par l'Appelante dans l'appel N° 222 au motif qu'elles sont sans fondements.
  - (ii) verser à l'Appelante une indemnité, sur la base du rapport médico-légal établi par le Docteur Philippe CAPPART, en date du 19 mars 2013, et se conformer à la disposition 81.00 (Système de couverture médicale) du Règlement du personnel pour la prise en charge des remboursements de l'ensemble des frais médicaux reconnus comme liés à la maladie professionnelle de l'Appelante.
  - (iii) Déclarer infondées les demandes formulées par l'Appelante dans son Appel N° 223 et les rejeter à ce titre.
19. Bien qu'elles aient été en grande partie acceptées par le Président de la Banque, la Requérante a refusé les recommandations du Comité d'appel du personnel. Elle a formulé la requête N° 2015/02, par laquelle elle demandait essentiellement un dédommagement satisfaisant de ses

lésions d'origine professionnelle, y compris le préjudice moral. La Requérante a ensuite déposé la requête N° 2015/06, visant essentiellement sa réintégration. Les deux requêtes ont été consolidées pour être entendues ensemble par le Tribunal, vu que les questions soulevées sont liées et se chevauchent.

## II. ARGUMENTS DES PARTIES

### La Requérante

20. La Requérante conteste la légalité des recommandations du Comité d'appel du personnel, pour les huit raisons suivantes
- (1) Le Comité n'a examiné que les documents présentés par le Défendeur et ignoré les contre-arguments de la Requérante.
  - (2) Le rapport contient des erreurs. Par exemple, il est dit au paragraphe 63 que le Défendeur a autorisé et payé le voyage de la Requérante à Londres, pour acheter une marque spécialisée d'équipement orthopédique aux frais du Défendeur, alors que le Défendeur ne l'a jamais envoyée à Londres.
  - (3) Le Comité d'appel du personnel a retardé la procédure pendant deux ans, au lieu des 60 jours prescrits par la disposition 103.08 du Règlement du personnel.
  - (4) Le Comité d'appel du personnel a ignoré sa procédure en ne respectant pas le délai de notification de 15 jours, avant l'audience du 16 mars 2015.
  - (5) Le Comité d'appel du personnel n'a pas convoqué les témoins de la Requérante, en violation de l'Article VI Procédure orale, (23) Témoignages. Les témoins dont la Requérante souhaite toujours la convocation devant le Tribunal sont (1) le Directeur d'ORWA, (2) le bibliothécaire en chef de KVRC et (3) le Directeur de FFCO.
  - (6) Le Comité d'appel du personnel a fusionné les appels de la Requérante sans son consentement, bien qu'elle ait insisté pour que les deux appels soient jugés séparément.
  - (7) Le Comité d'appel du personnel a modifié la composition du jury approuvée par la Requérante, y incluant Mme Aminata Traore qui a assisté à l'audience du 16 mars 2015, alors qu'elle ne faisait pas partie de la liste initiale.
  - (8) Le Rapport manque de neutralité et d'objectivité car le Comité a examiné les documents présentés par le Défendeur sans tenir compte des contre-arguments soumis par la Requérante et a inconsciemment accepté et accentué les arguments du Défendeur.
21. S'agissant des retards dans la procédure d'appel, la Requérante rappelle qu'aux termes de la disposition 103.08 du Règlement du personnel, les appels doivent être entendus dans les soixante jours de la réception des dernières plaidoiries écrites des parties, à moins que, dans des circonstances exceptionnelles, le Comité ne proroge ce délai. En l'espèce, il a fallu au Comité sept cents (700) jours de procrastination avant qu'il examine ses appels.
22. La Requérante soutient, en outre, que le Comité d'appel du personnel a commis une erreur en refusant d'entendre des témoins qui, selon elle, l'ont harcelée ou humiliée pendant sa période transitoire entre FFCO et CHRM.3. En limitant ses délibérations aux seules plaidoiries écrites, il n'aurait pas accordé à son recours l'attention requise.

23. La Requérante affirme que le Comité n'a pas correctement évalué son dossier en acceptant la position de la Banque et en confirmant la décision de la licencier. A l'appui de ses arguments, la Requérante cite le paragraphe 65 du Rapport du Comité, qui se lit comme suit: "*Le Comité d'appel partage l'avis du Défendeur selon lequel la Banque ne peut octroyer à la Requérante des réparations dépassant le montant fixé par les règles et barèmes de sa compagnie d'assurance, pour couvrir les maladies professionnelles des membres du personnel*". Dans le même esprit, la Requérante accuse les membres du Comité d'appel du personnel d'avoir dénaturé sa fonction en la dénommant commis à l'accueil du nouveau personnel, d'avoir tiré des conclusions erronées des informations disponibles concernant les obligations de la Banque en tant qu'employeur, et enfin de n'avoir pas tiré les bonnes conclusions de l'organigramme des postes restés vacants à CHRM.
24. La Requérante rejette l'affirmation du Comité selon laquelle elle aurait refusé d'assister à l'audience à laquelle elle avait été invitée. Elle affirme au contraire qu'elle était obligée d'arranger une vidéoconférence et d'affronter l'armée d'avocats du Défendeur alors même que les dépens qui lui auraient permis de payer un avocat pour la représenter ou la conseiller lui avaient été refusés, et cela lui aurait occasionné des frais supplémentaires.
25. Concernant la consolidation de ses deux appels, elle affirme avoir été informée par le Secrétaire du Comité d'appel du personnel que ce dernier disposait du pouvoir discrétionnaire de consolider les appels sans son consentement mais que lorsqu'elle a demandé à recevoir une copie de la règle pertinente, elle n'a pas eu de réponse.
26. Selon la Requérante, le paragraphe 80 du Rapport du Comité contient une ambiguïté, qui est non seulement troublante mais également dépourvue de sens, puisque le Comité s'est contenté d'accepter les arguments du Défendeur selon lesquels il y aurait eu une erreur dactylographique dans le formulaire de renouvellement de son contrat de juillet 2011, alors qu'en fait son poste n'était pas indiqué. Pourtant, la conclusion empathique du Comité relative au mémorandum daté du 11 juillet 2011 l'informant du renouvellement de son contrat (Réf. CHRM.3/Contrat/HAT/SK/2011), en tant que commis à l'accueil du nouveau personnel, était incorrecte. Elle affirme, dès lors, que cette anomalie apparaît clairement dans ses évaluations de performance pour les années 2009 à 2012 et dans les annexes 38 et 39 de sa requête 2015/06 relatives aux postes de commis à l'accueil du nouveau personnel, et d'assistante à la formation, ce dernier ayant été confié ensuite à un agent temporaire.
27. La Requérante affirme que son niveau d'incapacité, tel qu'établi par le rapport médical indépendant commandé par la Banque, atteste d'une incapacité physiologique et psychologique découlant de ses lésions d'origine professionnelle. Elle affirme en outre que, dans la mesure où le Défendeur avait commissionné deux de ses avocats internes pour le défendre lors de ses appels, elle a également été obligée d'engager un conseil pour mener la procédure, puisqu'il n'y avait pas égalité des armes.
28. C'est pourquoi, elle soutient que le refus du Comité d'appel du personnel d'ordonner le paiement de ses frais de justice par la Banque était inéquitable et injuste parce qu'il violait le principe de l'égalité des armes. Elle demande donc au Tribunal d'engager un conseil pour la représenter en l'espèce et/ou de l'aider à couvrir les dépens.

29. La Requérante fait valoir qu'elle a subi plusieurs lésions d'origine professionnelle, diagnostiquées par divers médecins. Ce sont notamment:
- (i) Un syndrome du canal carpien bilatéral diagnostiqué par le Dr. Karim Makhoul en mai 2007, qui a provoqué des douleurs dans les épaules et le bas du dos et imposé l'opération de la décompression du canal carpien droit.
  - (ii) Une tendinite bilatérale en 2008, diagnostiquée par le Dr. Christine Johnson.
  - (iii) Des douleurs dorsales en janvier 2012, lorsque la Requérante est tombée d'une chaise de bureau inadaptée fournie par le Défendeur.
  - (iv) Traumatisme psychologique, stress et insomnie provoqués par le refus du Défendeur de lui fournir un équipement ergonomique.
  - (v) Stress émotionnel, tension et dépression, en juin 2012, provoqués par la situation stressante au bureau et le sentiment d'être rejetée, diagnostiqués par le Dr. Khadija Besbes.
  - (vi) Herpès oculaire, diagnostiqué en septembre 2011, par le Dr. Heykel Kamoun et confirmé par le Dr. Nelly Iteba, en décembre 2011.
  - (vii) Costochondrite de la cage thoracique antérieure gauche résultant d'une scoliose diagnostiquée en automne 2012, lors d'un congé aux États-Unis, et confirmée par les Dr. Nelly Iteba et Laurence McNelly.
30. La Requérante soutient que ces lésions sont dues aux mauvaises conditions de travail au bureau, que le Défendeur connaissait et acceptait. Elle soutient également que le lien de cause à effet a été établi par les différents médecins qu'elle a consultés au fil des années.
31. Selon la Requérante, il est incontestable qu'elle a souffert d'une lésion au dos et d'un syndrome du canal carpien bilatéral, qui ont nécessité qu'elle passe des fonctions de secrétariat à celles d'assistante auprès du personnel, à CHR. Toutefois, malgré les recommandations de ses médecins, la Banque ne lui a pas fourni l'équipement médical et l'équipement de bureau ergonomique nécessaire pour prévenir l'aggravation de ses lésions. Cette atteinte de la Banque à son obligation de soin a provoqué une détérioration de son état de santé qui, à son tour, a entraîné une invalidité permanente de 23%, pour laquelle la Banque lui a versé 10.241 euros. Ce montant, qu'elle considère comme "*une misère*", lui a été versé en 2008, alors qu'elle était encore en service à la Banque. Ainsi, le présent recours vise à demander une réparation supplémentaire suite à un rapport médical ultérieur, qui évalue à 50% son taux d'invalidité partielle permanente (IPP) pour lequel elle n'a pas été dédommagée.
32. Si la cause des douleurs dorsales initiales de la Requérante n'est pas litigieuse, elle soutient que ses problèmes médicaux ultérieurs découlent directement de ses conditions de travail. Elle conteste l'obligation qui lui est faite de payer les tickets modérateurs aux prestataires de services. Elle demande en outre un dédommagement supplémentaire pour les 73% d'IPP cumulée et la couverture médicale à 100 % pour tous ses troubles de santé.
33. La Requérante justifie ses nouvelles prétentions en invoquant le dédommagement des effets secondaires de ses lésions actuelles et des effets indésirables des médicaments et opérations chirurgicales intermittentes qui ont aggravé sa situation. Elle précise par exemple qu'elle a dû

subir une laparoscopie après une colonoscopie, qui a provoqué une fissure anale due à une perforation du côlon droit. En outre, ses médecins aux États-Unis lui ont déclaré qu'en cas de nouvelle obstruction, sa main gauche devrait être opérée pour un syndrome du canal carpien. Toutes ces interventions et les maux de dos constants qui limitent sa mobilité physique l'ont obligée à adopter un régime alimentaire restreint et un nouveau mode de vie qui ont provoqué un traumatisme psychologique.

34. Par ailleurs, la Requérante affirme avoir été victime de harcèlement au travail de la part de ses supérieurs hiérarchiques et de l'hostilité de ses pairs, et qu'elle a subi un traumatisme psychologique qui a contribué à la détérioration de son état de santé. À l'appui de cette allégation, elle cite son ancien Directeur à CHRM, M. J.D.T., qui aurait eu à son endroit des mots désobligeants et insultants.
35. Enfin, la Requérante demande au Tribunal d'ordonner au Défendeur de prendre en charge ses frais de justice ou de lui fournir une représentation juridique devant le Tribunal. Selon elle, c'est indispensable car la règle qui exclut ce type de paiements se fonde sur l'hypothèse que tous les requérants éventuels sont physiquement et psychologiquement en état d'assurer leur défense. En outre, elle demande au Tribunal d'ordonner le remboursement de tous les frais de justice encourus et futurs liés à toute autre plainte contre la Banque.
36. S'agissant de sa demande de réintégration, la Requérante conteste la légalité des décisions administratives qui lui ont été notifiées par une lettre du Directeur, CHRM, datée du 13 août 2012, une lettre du Responsable intérimaire, CHRM, datée du 20 septembre 2012, et une lettre du Directeur par intérim, CHRM, datée du 24 octobre 2012, l'informant que son contrat avait été résilié suite à la suppression de son poste. Dans la même optique, elle considère comme illégale la décision de CSVP de confirmer ces décisions. Elle fait valoir que la raison avancée par le Défendeur pour la suppression de son poste, à savoir qu'elle s'inscrivait dans le cadre d'une restructuration générale de CHRM, est intenable. Selon la Requérante, le véritable motif de son licenciement est qu'elle a contesté des décisions administratives et a dès lors été considérée comme une source de nuisance qui devait être écartée définitivement de la Banque. Elle qualifie ces mesures de représailles.
37. La Requérante fait valoir que son licenciement était illégal car elle n'occupait pas le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, prétendument supprimé lors de la restructuration. Elle affirme au contraire que le poste où elle avait été affectée avant son licenciement était un poste d'assistante à la formation ou d'assistante aux activités spéciales.
38. La Requérante soutient que la Banque n'a pas fait de réels efforts pour la réaffecter à un poste vacant correspondant à ses qualifications et compétences avant de la licencier. Elle affirme n'avoir pas eu l'opportunité de postuler à plusieurs autres postes au sein de la Banque pour lesquels elle était qualifiée et a néanmoins été licenciée.
39. Selon la Requérante, compte tenu de ses vingt-et-une années d'excellents services, son licenciement était abusif, n'avait rien à voir avec le fait qu'elle soit ou non qualifiée, et ne tenait pas compte du dédommagement pour ses lésions. La Requérante prie le Tribunal de suivre la décision qu'il a rendue dans l'affaire DJJ. c. BAD (Requête N° 2004/02) et d'annuler



son licenciement. Par conséquent, la Requérante demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration pour licenciement abusif ou, *en lieu et place*, le paiement d'un salaire jusqu'à sa retraite et le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral d'un montant de 100.000 UC.

## **Le Défendeur**

### **i. Objections préliminaires**

40. A titre préliminaire, le Défendeur conteste la recevabilité de la requête N° 2015/02, pour des raisons relatives à la compétence et au fond. Il demande à ce titre le rejet de la requête. Il soutient, entre autres, que plusieurs questions soulevées par la Requérante, notamment l'indemnisation de ses lésions d'origine professionnelle, ont été réglées par la Banque ou sont irrecevables aux termes du Règlement du personnel de la Banque. Ce sont notamment le paiement des demandes de remboursement des frais médicaux au delà des obligations et plafonds d'indemnisation standard prévus par le Règlement du personnel et la police d'assurance de la Banque. De même, le Défendeur affirme que les prétentions de la Requérante concernant des dommages spéciaux ou matériels qui sont régis par des règles et des procédures claires ont toutes été respectées, conformément aux textes de la Banque. Par conséquent, la Banque affirme que la Requérante n'a droit à aucun dédommagement pour préjudice moral.
41. Pour réfuter les arguments de la Requérante, le Défendeur affirme que la Requérante a choisi de formuler des hypothèses erronées sur la base de sa propre interprétation des preuves et qu'elle tire des conclusions déraisonnables de la réponse de la Banque. Ce faisant, elle tente de détourner l'attention du Tribunal des questions essentielles. Par ailleurs, le Défendeur s'appuie sur l'annexe 4 de sa duplique et demande à pouvoir rejeter ce qu'il considère comme: (a) des allégations infondées, (b) des références à des faits sans pertinence, (c) des hypothèses déformées et (d) des conclusions déraisonnables de la Réponse du Défendeur, formulées dans des termes déplaisants.
42. En outre, le Défendeur demande au Tribunal de rejeter toutes les questions nouvelles soulevées dans sa requête et sa réplique, au motif qu'elles sont irrecevables. Premièrement, il fait valoir que la demande de la Requérante concernant la désignation d'un conseil pour l'aider efficacement dans son recours est inappropriée. Deuxièmement, sa nouvelle demande de dédommagement pour harcèlement est prématurée car elle n'a pas épuisé toutes les voies de recours disponibles à la Banque pour une plainte en harcèlement. Troisièmement, sa demande de dédommagement pour les effets secondaires des médicaments et autres troubles de santé n'est étayée par aucunes preuves médicales, ce qui la rend irrecevable. Outre la demande de rejeter la requête dans sa totalité, le Défendeur fait valoir que, selon un principe de droit bien établi, les questions qui n'ont pas été abordées devant le Comité d'appel du personnel ne peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif.
43. Par ailleurs, le Défendeur soutient que les prétentions de la Requérante concernant un traumatisme psychologique et un stress résultant de la relocalisation temporaire forcée de la Banque d'Abidjan à Tunis ne constituent pas une nouvelle demande, comme cela ressort

clairement de l'annexe 2 de sa requête et de plusieurs rapports médicaux. Ainsi, cette demande a déjà été traitée dans la décision antérieure du Tribunal dans la requête N° 2004/08 et ne doit pas être déguisée en nouveau motif médical. Le Défendeur rappelle qu'il a totalement dédommagé la Requérante de son IPP de 23% et qu'elle ne peut donc poursuivre cette prétention. Le même principe s'applique pour sa demande relative au préjudice moral et au traumatisme psychologique.

44. Concernant la demande de la Requérante que le Tribunal ordonne le paiement de ses soins dans un centre de vie assistée ou une maison de soins, le Défendeur fait valoir qu'elle est irrecevable au motif qu'elle n'a pas été soulevée dans l'appel N° 222 devant le Comité d'appel du personnel. En outre, cette plainte est également irrecevable, même si le régime de sécurité sociale de la Banque offre une couverture partielle ou totale de ces cas, les cas échéant. Mieux, le régime d'indemnisation des accidents du travail de la Banque vise à éviter aux employés de devoir prouver que leur employeur est responsable pour des lésions d'origine professionnelle.

**ii. Questions de fonds**

45. Concernant la prétention de la Requérante relative au préjudice moral, le Défendeur fait valoir qu'elle doit elle aussi être rejetée car il s'agit d'un moyen nouveau. Selon le Défendeur, non seulement le montant a sensiblement augmenté, de 200.000 UC devant le Comité d'appel du personnel à 500.000 UC dans la présente requête, mais le régime de sécurité sociale de la Banque ne le permet pas. En d'autres termes, la Requérante ne peut demander réparation d'un préjudice moral tant qu'elle reste bénéficiaire dudit régime. Dans la même optique, le Défendeur soutient que, dans la mesure où la Requérante n'est plus membre du personnel en service actif à la Banque, sa demande que ses tâches soient modifiées dans le sens des recommandations du Dr. Taylor et du Dr. Johnson est caduque.
46. Le Défendeur soutient que les vraies questions sur lesquelles le Tribunal est appelé à se prononcer sont les prétentions liées à la santé, notamment les demandes de dédommagement pour préjudice moral et matériel. Selon le Défendeur, la demande de la Requérante d'annuler la décision de plafonner sa demande de dédommagement pour les lésions d'origine professionnelle doit être rejetée car elle est incompatible avec les limites du régime de sécurité sociale mis en place par la Banque pour ses employés. De même, le Défendeur affirme qu'il convient de rejeter la demande relative au dommage matériel, laquelle inclut une couverture à 100% des frais médicaux, la fourniture d'un équipement ergonomique pour sa vie professionnelle et sa vie privée, et la prise en charge d'une aide à domicile pour l'aider dans ses tâches ménagères.
47. Le Défendeur fait valoir que la plupart des questions soulevées par la Requérante ont été réglées par des preuves qui étayaient sa position concernant notamment les paiements supplémentaires et son droit à recevoir l'équipement. Le Défendeur la met toutefois au défi de prouver, notamment, que a) sa santé s'est détériorée à cause de ses douleurs au dos et de son syndrome du canal carpien; b) son invalidité partielle permanente reste à 23% ou moins et non à 50% comme elle le déduit à tort du rapport du Dr. Philippe Cappart; c) le régime de sécurité sociale de la Banque ne couvre pas à 100% les lésions qui ne sont pas d'origine

professionnelle et qu'il n'est donc tenu d'assumer la couverture totale des lésions d'origine professionnelle que lorsqu'elles sont certifiées par un expert médical désigné.

48. En l'espèce, le Défendeur soutient que la Requérante n'a pas apporté la preuve que tous ses maux résiduels sont d'origine professionnelle. Ainsi, pour ceux de ses maux qui sont résiduels et d'origine professionnelle, elle aurait droit à la couverture médicale à 100 % au titre du plan médical et des polices d'assurance de la Banque (accidents, assurance vie, invalidité). Toutefois, tous les troubles de santé qui ne découlent pas d'une lésion d'origine professionnelle entraîneront le paiement par la Requérante d'une contribution partielle sous la forme du ticket modérateur.
49. Dans ce contexte, le Défendeur souligne que "*dans une situation où les rapports médicaux sont contradictoires ou silencieux quant à la cause d'une maladie, le Défendeur n'est pas en mesure de deviner quelles maladies sont d'origine professionnelle*". Par ailleurs, en l'absence de rapport d'expert, toute affection non connexe sera traitée comme telle et la Requérante bénéficiera de la couverture partielle et devra acquitter le ticket modérateur. Ainsi, le Défendeur reconnaît qu'il est tenu de prendre en charge à 100% les frais médicaux liés à des affections certifiées d'origine professionnelle mais ne le fera que sur présentation d'un certificat par un expert médical désigné.
50. Le Défendeur reconnaît être légalement tenu, au titre de l'article 8.1 du Statut du personnel, d'offrir un régime de sécurité sociale à son personnel, mais souligne que non seulement le régime qu'il propose est généreux mais qu'il n'a rien à envier aux meilleurs régimes dans le monde, notamment ceux des organisations internationales les plus réputées.
51. Soucieux de démontrer qu'il a respecté toutes ses obligations légales, le Défendeur fait valoir qu'un montant total de 107.716,53 dollars et de 5.201,56 dinars tunisiens a été payé par le régime de sécurité sociale de la Banque, entre le 7 juillet 2007 et le 23 mars 2015, pour la Requérante. Pourtant, les preuves obtenues auprès de l'administrateur du plan médical montrent que le ticket modérateur dû par la Requérante entre février 2011 et septembre 2015 s'élevait à 9.812,40 UC. La Requérante n'a toutefois payé que 3.016,78 UC de sa responsabilité globale de 12. 829,18 UC.
52. S'agissant du niveau d'invalidité présumée de la Requérante, établi à 50 %, le Défendeur fait valoir que rien ne justifie cette nouvelle demande de dédommagement et rejette son interprétation du rapport du Dr. Philippe Cappart, évaluant son niveau d'incapacité permanente. De même, le Défendeur explique qu'il est erroné d'additionner l'incapacité évaluée par le Dr. Khouadja à 23 % et celle du Dr. Cappart, car ce dernier n'y faisait pas référence. En fait, le rapport du Dr. Cappart du 5 mars 2013 mentionnait une invalidité de 50 % mais concluait que l'invalidité partielle permanente était de 20 %. Ce rapport, selon le Défendeur, doit être interprété à la lumière de la pratique en France, comme l'indique le Dr. Cappart dans sa conclusion, selon laquelle le chiffre de 50 % d'invalidité correspond à ce qu'on appelle le "*Barème de la sécurité sociale*".
53. En outre, concernant la prétention de la Requérante relative à l'invalidité partielle permanente de 50 %, la Banque fait valoir que la couverture de son assurance est limitée au

taux approuvé de 23 %, pour lequel elle a perçu 10.000 euros, c'est-à-dire un pourcentage des 200 % de son salaire annuel de 22.268,80 EUR, au moment de son départ de la Banque. Ainsi, dans la mesure où elle a perçu cette somme, elle ne peut faire deux demandes pour la même invalidité. Par conséquent, en soulevant une nouvelle demande en 2013 eu égard au paiement qu'elle a reçu en dédommagement en 2008, la Requêteuse ne respecte par la disposition 103.04 du Règlement du personnel, et sa requête est forclosée.

54. Le Défendeur récuse donc toute responsabilité, à l'exception des douleurs dorsales, pour les autres maux présentés dans la requête 2015/02, à savoir : le syndrome du canal carpien bilatéral, et les nouvelles affections telles que la tendinite bilatérale, l'herpès oculaire et la costochondrite, présentées comme des affections résiduelles d'origine professionnelle. Cependant, le Défendeur reconnaît que, sans préjudice du droit de la Requêteuse à une couverture médicale, lesdites affections doivent être considérées comme étant non professionnelles et donc couvertes dans les limites du plan médical.
55. S'agissant du prétendu refus de la Banque de fournir à la Requêteuse l'équipement ergonomique prescrit par les médecins, le Défendeur soutient qu'entre 2009 et le départ de la Requêteuse de la Banque, le 6 novembre 2012, il a mené un certain nombre d'actions pour fournir cet équipement. Il rappelle que non seulement la Requêteuse s'est déclarée insatisfaite du premier équipement ergonomique, mais qu'en fait la Banque l'a envoyée à Washington, où elle a identifié l'équipement de remplacement adéquat, qui a été acheté pour elle. Par ailleurs, elle a admis devant le Comité d'appel du personnel qu'en 2009 elle avait reçu l'équipement ergonomique du fournisseur Nova International, de Washington (États-Unis). Par conséquent, ayant utilisé l'équipement ergonomique approprié tel que prescrit, elle ne peut raisonnablement lui attribuer de nouvelles lésions.
56. Par ailleurs, le Défendeur rejette la demande de la Requêteuse concernant l'achat d'un équipement ergonomique pour sa vie privée et sa vie professionnelle, car non seulement la Requêteuse n'est plus en fonction à la Banque, mais en outre la fourniture d'un tel équipement est régie par les dispositions claires de la Directive présidentielle 03/2004. Ainsi, sauf à produire une prescription médicale, elle ne peut être couverte par le plan médical de la Banque. Par conséquent, le Défendeur rappelle que la Requêteuse n'a droit à une couverture médicale à 100 % que pour les affections d'origine professionnelle et sous réserve d'une attestation médicale.
57. A cet égard, le Défendeur prie le Tribunal premièrement de ne pas accepter l'hypothèse de base que toutes les affections subies par la Requêteuse pendant son service à la Banque et après son départ, doivent être réputées d'origine professionnelle. Deuxièmement, il prie le Tribunal de rejeter son interprétation pour le moins singulière de l'article 10.6.1 du Règlement du personnel, qui lui fait demander que toutes les affections contractées sur le lieu d'affectation ou en mission officielle soient réputées d'origine professionnelle. Troisièmement, le Défendeur soutient que l'article 10.6.1 du Statut du personnel doit se lire en liaison avec la disposition 106.00 du Règlement personnel relative aux demandes d'indemnisation.

58. Par ailleurs, dans sa duplique, le Défendeur souligne : la nécessité de respecter les règles et les délais fixés par le plan médical et le régime de sécurité sociale de la Banque; l'obligation pour la Requérente de prouver les faits spécifiques; la nécessité de justifier une couverture médicale à 100 % par des preuves médicales certifiées; et la légalité des plafonds fixés par le plan médical, que remet en cause la Requérente.
59. S'agissant de la demande de dédommagement pour préjudice moral, le Défendeur dément catégoriquement avoir agi de manière illégale vis-à-vis de la Requérente et que cette dernière ait subi un tort grave du fait d'actions ou d'omissions de la Banque. A cet égard, il rappelle la jurisprudence du Tribunal de céans dans la requête N° 2001/01, qui suit la décision *Quinones* du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, selon laquelle: "*Certes, si la décision attaquée n'est pas entachée d'illégalité, une telle indemnité n'est due que dans des circonstances exceptionnelles, soit en cas de gravité particulière du tort allégué. En revanche, lorsque la décision attaquée est contraire au droit, l'allocation d'une indemnité pour tort moral ne suppose pas que ce dernier soit spécialement grave; il suffit qu'il soit sérieux*".
60. Par conséquent, le Défendeur rejette les éléments présentés à l'appui de la demande de dédommagement du préjudice moral, parce ce qu'il a agi légalement et que les circonstances exceptionnelles justifiant l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral dépendent de la preuve d'une faute grave résultant d'une action illégale ou d'un acte de haine vis-à-vis de la personne. En l'espèce, le critère et le seuil permettant de juger de la légalité ou l'illégalité d'une action ayant pour effet une lésion grave ou sérieuse, n'ont pas été établis. Toutefois, en tout état de cause, les dommages accordés par le Tribunal pour préjudice moral sont généralement modestes.
61. S'agissant de la requête N° 2015/06, qui porte sur la réintégration de la Requérente, le Défendeur rappelle tout d'abord que la requête contient un certain nombre de questions communes à la requête N° 2015/02, qui demande une indemnisation pour des lésions d'origine professionnelle. Ainsi, le Défendeur prie le Tribunal d'entendre les deux requêtes ensemble pour éviter toute contradiction dans la résolution de questions connexes concernant, d'une part, le fait que le Défendeur ne lui ait offert aucune réaffectation et, d'autre part, la demande d'indemnisation pour des lésions d'origine professionnelle.
62. Selon le Défendeur, en l'espèce, seules trois questions font débat, à savoir la présumée qualification erronée de son poste dénommé commis à l'accueil du nouveau personnel, au lieu d'assistante à la formation; la présumée absence d'efforts de la part du Défendeur pour la réaffecter à un poste vacant pour lequel elle était qualifiée; et le présumé abus de pouvoir commis par le Défendeur quand il a supprimé le poste dans le cadre d'un exercice de restructuration.
63. S'agissant de la première question, qui concerne le poste occupé par la Requérente avant son licenciement, le Défendeur fait valoir que l'assertion de la Requérente selon laquelle le poste qu'elle occupait était intitulé assistante aux activités spéciales à CHRM ne tient pas car il n'existe pas de poste de ce type dans l'organigramme de l'institution, ni aucun budget y afférent. Le Défendeur souligne que la Requérente a été affectée temporairement à CHRM, où elle a assumé les fonctions d'assistante à la formation en attendant qu'un poste vacant

budgetisé de même grade soit identifié. Le 28 avril 2008, le Défendeur a identifié un tel poste, à savoir le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, où elle a été immédiatement affectée.

64. Le Défendeur affirme en outre que, le 11 juillet 2011, le contrat à durée déterminée de la Requérante a été renouvelé au titre du poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, du 4 octobre 2011 au 30 octobre 2014. Le Défendeur soutient que la Requérante occupait toujours ce poste lorsqu'il a été supprimé.
65. Le Défendeur affirme que la suppression du poste de la Requérante a été effectuée légalement, conformément aux instruments et politiques internes de la Banque. Premièrement, la suppression du poste de la Requérante est intervenue dans le cadre de la restructuration de CHRM visant à moderniser le département et à l'aligner sur les besoins et les priorités de la Banque. La restructuration a été menée en 2012 par Mercer, un cabinet international indépendant, qui a produit un nouvel organigramme pour CHRM. En conséquence, certains postes ont été supprimés et de nouveaux créés. MERCER a également mené la procédure de sélection du personnel pour les nouveaux postes, lesquels ont été publiés.
66. Le Défendeur fait valoir que le Président de la Banque a la prérogative, au titre de l'article 6.11.1 (vii) et de la disposition 611.06 du Règlement du personnel, de résilier le contrat d'un membre du personnel temporaire ou permanent si la Banque estime que les besoins du service requièrent la suppression du poste de ce membre du personnel. Le Défendeur soutient que la suppression du poste de la Requérante a été effectuée de manière légale, sans abus de pouvoir.
67. Concernant l'impossibilité de réaffecter la Requérante à un autre poste vacant, le Défendeur maintient que, contrairement à ce qu'affirme la Requérante, il n'a pas violé la disposition 611.06 Règlement du personnel et plus spécifiquement l'alinéa (b) qui précise que: "*Avant de mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel en vertu de la présente disposition, le Président doit, toutefois, s'efforcer de réaffecter l'intéressé à un poste vacant à la Banque correspondant à ses qualifications et à son aptitude*". Le Défendeur salue la compétence professionnelle de la Requérante et sa remarquable ancienneté à la Banque. Toutefois, la détérioration de son état de santé étant directement attribuée à ses tâches de secrétariat précédentes, la Banque s'est inquiétée de savoir si la Requérante était en capacité d'accomplir un travail de secrétariat dans d'autres départements de la Banque.
68. Toutefois, malgré ces inquiétudes, le Défendeur a fait plusieurs tentatives pour réaffecter la Requérante à d'autres postes, sous réserve qu'elle possède les compétences et la qualification requises pour des postes vacants. Il fait par exemple observer qu'elle n'avait pas les qualifications requises pour le nouveau poste de commis à l'accueil du nouveau personnel ou de chargée supérieure de la formation du personnel, qui nécessitaient tous deux une licence universitaire. Par conséquent, le Défendeur n'a pas pu accéder à sa demande parce qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour les postes mentionnés dans sa requête.

69. De même, le Défendeur rejette l'allégation de discrimination de la Requérante, au vu de tous les efforts consentis pour l'aider aussi bien dans son travail que face à ses problèmes de santé, entre 2007 et 2012. Il fait notamment remarquer qu'il est très difficile d'imaginer que toute la restructuration ait eu pour seul objectif de se débarrasser d'un seul membre du personnel parmi quarante autres, comme la Requérante le laisse entendre. Au contraire, les quarante postes affectés par la restructuration du département de CHRM ont fait l'objet d'une compétition interne, dont six personnes, y compris la Requérante, n'ont pas été retenues.
70. De surcroît, le Défendeur rappelle que tous les candidats internes ont été évalués par un consultant indépendant réputé qui était tenu de garantir la transparence, la crédibilité et l'objectivité de tout l'exercice. En outre, sur les six personnes non retenues, une a été réaffectée et quatre ont pris le forfait de départ revalorisé que la Requérante a refusé. Ainsi, étant donné que son nom ne figurait pas sur la liste restreinte pour les postes auxquels elle a postulé, ses allégations de mauvais traitements, de partialité et d'abus de pouvoirs dans la façon dont elle a été traitée, ne sont pas corroborées par des preuves. En conséquence, le Défendeur prie le Tribunal de rejeter cette prétention.
71. Le Défendeur affirme que, selon un principe de droit bien établi, la Requérante est forclosée de toute demande de réparation pour les questions qui n'ont pas été présentées devant le Comité d'appel du personnel, comme le prescrit également l'Article III (2) du Statut du Tribunal. En outre, le Défendeur fait valoir qu'il est essentiel qu'une partie épuise toutes les voies de recours avant de saisir le Tribunal administratif. Il fait en outre valoir que ces demandes tombent sous le coup des limites des délais prescrits et sont donc irrecevables. Toutefois, à titre subsidiaire, le Défendeur prie le Tribunal de limiter son examen de la présente requête à la perte d'emploi pour suppression de poste et, dans la mesure où la réplique ne mentionnait pas les lésions "*d'origine professionnelle*" qui constituent le fond de la requête 2015/02, elles doivent être ignorées et/ou rejetées.
72. Le Défendeur prie le Tribunal de rejeter la demande de la Requérante de désigner un avocat pour l'aider, ou de supporter les frais d'une représentation juridique dans le présent recours. Bien qu'il reconnaisse que la représentation juridique est admissible, le Défendeur fait valoir que la Banque n'est pas obligée de préfinancer la Requérante pour ses recours et les frais liés à sa requête. Par ailleurs, il affirme que, contrairement à ses affirmations, la Requérante n'a pas droit à ce qu'elle demande au motif que les conditions visées à l'Article IX (4) du Statut du Tribunal n'autorisent l'octroi de dépens raisonnables que lorsque la requête aboutit.
73. Le Défendeur dément tout harcèlement de la Requérante et maintient que cette allégation est infondée, non étayée et constitue un moyen nouveau qu'elle n'a pas soulevé devant le Comité d'appel du personnel, ni dénoncé conformément à la Directive présidentielle N° 04/2006 qui énonce la politique de la Banque et la procédure à suivre en cas de harcèlement. Il affirme au contraire que dans la mesure où la question de harcèlement comme conséquence de sa contamination par la tuberculose a été tranchée voici près de vingt ans, elle ne peut être un motif de litige dans la présente requête. En outre, ayant accepté l'explication donnée de bonne foi par le Vice-président, et en l'absence de toute récurrence de la tuberculose qui puisse justifier un recours administratif, le Tribunal doit rejeter cette prétention en limitant son examen à la seule question litigieuse ici, à savoir la suppression de poste.

74. Par ailleurs, le Défendeur a jugé qu'il convenait de répondre aux allégations spécifiques de harcèlement formulées dans sa réplique, et fait valoir que ces allégations n'ont pas été prouvées et que, de surcroît, les faits tels que présentés ne constituent pas un cas de harcèlement. Le Défendeur soutient que dans la mesure où la procédure idoine pour demander réparation d'un harcèlement n'a pas été suivie, cette question doit être rejetée pour non-respect du mécanisme de recours interne de la Banque.
75. S'agissant des demandes relatives à la relocalisation de la Banque à Tunis en 2003, le Défendeur invoque le principe de la chose jugée et rappelle que dans sa décision dans la requête 2004/08, le Tribunal de céans a examiné toutes les questions et les a toutes rejetées. Par ailleurs, le Défendeur fait valoir qu'il ne peut être tenu pour responsable des difficultés que la Requérante s'est infligée à elle-même en refusant le forfait de départ revalorisé proposé par la Banque, entre le 24 octobre 2012 et le 1<sup>er</sup> mars 2013, date à laquelle elle a déposé sa demande relative aux indemnités de rapatriement, lesquelles ont été rapidement payées, le 4 mars 2015.
76. Le Tribunal est également prié de rejeter la demande de réparation du dommage moral que la Requérante évalue à 100.000 UC, au motif qu'elle n'a pas pu établir le moindre acte illégal contre elle, encore moins un acte qu'on pourrait qualifier de "*grave préjudice*". À cet égard, le Défendeur rappelle la jurisprudence établie par le Tribunal dans la requête N° 2001/01. Il maintient qu'il a agi légalement dans toutes ses actions vis-à-vis de la Requérante en observant les conditions d'emploi prescrites dans le Règlement du personnel de la Banque. Par conséquent, en l'absence de la moindre preuve de "*grave préjudice*" découlant d'un motif illégitime, ou d'un acte illégal, cette prétention ne peut être accueillie.
77. Le Défendeur réfute toutes les allégations de la Requérante contre le Comité d'appel du personnel, y compris le prétendu retard que celui-ci aurait pris à conclure ses appels. Il maintient que non seulement le Comité d'appel du personnel a garanti l'équité de l'audience, mais surtout que la Requérante n'a subi aucun préjudice du fait de ce retard, comme elle l'affirme, mais en raison plutôt des demandes irraisonnables énumérées par le Défendeur dans sa Duplique.
78. En outre, il rejette l'affirmation selon laquelle elle n'aurait pas eu l'opportunité d'assister à l'audience, alors qu'on lui a offert, soit de lui payer un billet d'avion et des indemnités journalières, soit de tenir l'audience par vidéoconférence. Les preuves spécifiques de ces offres sont dans le rapport du Comité d'appel du personnel, aux paragraphes 51 à 56. De même, le Défendeur entérine la décision du Comité d'appel du personnel de statuer sur les deux appels sur la base des seules écritures. Selon le Défendeur, non seulement un tel examen se justifie en droit mais de plus, dans la mesure où la Requérante a rejeté l'offre de recevoir les moyens financiers d'assister à l'audience, elle ne peut rétrospectivement réclamer de nouveau ce droit.
79. Le Défendeur réitère donc sa demande que soit rejetée la prétention de la Requérante relative aux dépens d'un montant de 30.000 dollars. Par ailleurs, étant donné qu'elle a elle-même admis qu'elle n'était pas représentée par un avocat devant le Comité d'appel du personnel,



cette prétention ne se justifie pas. Ainsi, concernant les factures présentées dans sa requête, le Défendeur rappelle la disposition 103.04 alinéa (d) du Règlement du personnel, telle qu'amendée par l'Ordonnance présidentielle N° 02/2007 et la décision rendue par le Tribunal de céans dans la requête N° 2010/02, au paragraphe 73, pour souligner les limites de l'octroi des dépens par le Tribunal. Le Défendeur soutient que la Requêteurante a en fait soumis une demande similaire dans la requête N° 2015/02, qui fait doublon, et que le Tribunal ne peut donc ordonner le remboursement des frais de justice découlant de son recours infructueux devant le Comité d'appel du personnel. Il demande par conséquent au Tribunal de la rejeter.

80. Le Défendeur soutient qu'en l'absence d'une indemnisation reconnue, la Requêteurante n'a droit à aucun intérêt sur les sommes qu'elle demande. De plus, sa demande de 8 % d'intérêt présentée dans sa réplique n'a aucun fondement juridique et doit donc être rejetée. En outre, étant donné que la Requêteurante a été licenciée régulièrement, la Banque n'a aucune obligation légale de la réintégrer ou de continuer à lui verser un salaire jusqu'à sa retraite. De même, sa demande de remboursement du différentiel de salaire entre les grades GS6 et GS8, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012 jusqu'à ce jour est sans fondement et doit également être rejetée.
81. Le Défendeur affirme enfin que la Requêteurante avait droit au forfait de départ normal tel que visé aux articles 6.11.1 (viii) et 6.12.4 et à la disposition 612.01(a) du Règlement du personnel, que ce forfait avait été amélioré dans le cadre de la restructuration de CHRM en 2012, et qu'elle a refusé de le demander dans les douze mois, à compter du 6 novembre 2013, de sorte qu'elle est forclosée. Par conséquent, étant donné qu'en dehors des paiements partiels effectués à sa demande le 4 mars 2013, la bénéficiaire n'a ni accepté ni rejeté formellement aucune offre dans les douze mois de la notification, elle perd tout droit à tout paiement par la Banque, conformément à la disposition 53.02 du Règlement du personnel. Le Défendeur fait donc valoir qu'en vertu de la jurisprudence J.Z.A c. BAD, requête N° 2001/06 qui statue qu'ayant refusé ou omis de faire valoir son droit à cette option conformément à la disposition 53.02 du Règlement du personnel, ses prétentions sont forcloses et doivent être rejetées.
82. À la lumière de tout ce qui précède, le Défendeur affirme que le licenciement de la Requêteurante pour suppression de poste était légal. En conséquence, il n'y a eu ni abus de pouvoir discrétionnaire, ni discrimination, harcèlement ou représailles; en outre la décision ne répondait à aucun motif illégitime et ne comportait aucune violation de l'article 6.11.1, alinéa vii du Statut du Personnel et de la disposition 611.06 du Règlement du personnel. Il réitère également les arguments présentés dans sa réponse en réaction à la Réplique, qu'il considère sans fondement et qui doivent donc être rejetés à ce titre.

### **III. DEMANDE DES PARTIES**

#### **La Requêteurante**

83. Dans la requête N° 2015/02, la Requêteurante prie le Tribunal de:
- (1) Annuler la décision arbitraire de l'administration de déclarer que l'indemnisation de la Requêteurante serait fixée et payée par l'assureur de la Banque et que la Requêteurante ne

recevrait aucun dédommagement pour préjudice moral lié à ses lésions d'origine professionnelle;

- (2) Ordonner au Défendeur d'octroyer à la Requérante des dommages-intérêt d'un montant égal ou supérieur à 500.000 (cinq cent mille) dollars américains;
- (3) Ordonner au Défendeur de rembourser à la Requérante les tickets modérateurs de 20% effectivement déduits;
- (4) Ordonner au Défendeur de prendre en charge les soins de la Requérante dans un centre de vie assistée ou une maison de soins si l'état de santé de la Requérante empirait au point qu'elle ne soit plus en mesure d'accomplir les gestes d'hygiène de base ou les activités de la vie quotidienne, ou soit à 100 % dépendante et doive être admise dans une telle structure; et de lui fournir l'appareillage d'aide requis (fauteuil roulant, déambulateur, canne, etc.), s'ils sont recommandés par les médecins. Actuellement, la Requérante aurait des difficultés à marcher ; elle boiterait pendant les périodes de douleurs insoutenables;
- (5) Ordonner au Défendeur de fournir tout l'équipement ergonomique puisque la Requérante ne peut échapper à l'utilisation d'un ordinateur dans cette ère digitale, tant dans la vie professionnelle que privée. Par exemple, remplir la présente requête est extrêmement douloureux pour la Requérante en raison de l'absence d'équipement ergonomique adéquat;
- (6) Ordonner au Défendeur de couvrir dorénavant systématiquement 100 % de tous les frais médicaux liés aux lésions d'origine professionnelle de la Requérante, sans ticket modérateur (consultations de médecin, pharmacie, imagerie médicale, thérapie, analyses, opérations, etc.);
- (7) Ordonner à la Banque de rembourser à la Requérante les frais de justice;
- (8) Ordonner au Défendeur de payer à la Requérante les intérêts sur tous les arriérés de sommes dues, au taux de 8 % par an;
- (9) Ordonner au Défendeur de fournir à la Requérant une aide-ménagère à raison d'au moins deux fois par semaine pour l'aider à nettoyer, repasser et faire toutes les tâches ménagères qu'elle ne peut plus accomplir du fait de son invalidité liée aux lésions d'origine professionnelle;
- (10) Ordonner au Défendeur de modifier les tâches de la Requérante, comme recommandé par les chirurgiens orthopédiques, les Dr. David P. Taylor et Christine Johnson, et faire travailler la Requérante à temps partiel, comme recommandé par le Dr. Philippe Cappart.

84. Dans la requête N° 2015/06, la Requérante prie le Tribunal de;

- (1) Casser la décision du Défendeur de licencier la Requérante pour suppression de poste;
- (2) Demander la réintégration de la Requérante;
- (3) Ordonner qu'en lieu et place de la réintégration, le Défendeur rémunère la Requérante jusqu'à l'âge réglementaire du départ à la retraite;
- (4) Ordonner que le Défendeur paie à la Requérante avec effet rétroactif l'écart de salaire entre le grade de GS6 et celui de GS8;
- (5) Ordonner le versement des salaires depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012 jusqu'à sa date de réintégration;

- (6) Ordonner que le Défendeur verse à la Requérante des dommages-intérêts et l'indemnise pour préjudice moral subi à hauteur d'au moins 100.000 UC;
- (7) Ordonner le remboursement des frais de justice de la Requérante d'un montant supérieur ou égal à 30.000 dollars américains, et
- (8) Ordonner le paiement des intérêts au taux de 8% par an sur tous les arriérés des sommes dues jusqu'à la date de paiement.

#### **Le Défendeur**

85. Le Défendeur demande au Tribunal de:

- (1) Rejeter la requête 2015/02 au motif qu'elle est sans fondement
- (2) Rejeter la requête 2015/06 au motif qu'elle est sans fondement

#### **IV. LA PROCÉDURE**

86. La Requérante a déposé deux requêtes distinctes, la requête N° 2015/02 par laquelle elle demandait essentiellement un dédommagement satisfaisant de ses lésions d'origine professionnelle, y compris le préjudice moral, et la requête N° 2015/06, visant essentiellement sa réintégration. Les requêtes ont été jointes et entendues ensemble, eu égard au fait que les questions de fond, les preuves produites et les arguments avancés s'imbriquaient et par moment se chevauchaient. La jonction allait donc dans le sens de l'efficacité et de l'économie judiciaire, et permettait une résolution juste et correcte de toutes les questions litigieuses ainsi qu'un jugement définitif desdits dossiers, et des réparations appropriées.
87. En accord avec les deux parties, les requêtes ont été examinées sur la base des seules écritures. Ainsi, aucune des deux parties n'a assisté à l'audition de l'affaire, qui a été examinée à huis clos.

#### **Requêtes préliminaires**

88. Le Tribunal a reçu de la Requérante deux demandes d'audition de six témoins, auxquels la Requérante a demandé de produire des témoignages notariés. Le Défendeur s'est opposé à cette demande, estimant qu'il était trop tard et que le Défendeur n'aurait plus la possibilité de procéder au contre-interrogatoire des témoins ou de commenter leurs déclarations. Le Défendeur soutenait également que les preuves recueillies seraient sans pertinence et n'avaient aucune valeur probante eu égard aux questions litigieuses. Le Tribunal a accueilli l'argument du Défendeur et rejeté la demande d'audition de témoins supplémentaires, car il a suffisamment d'éléments de preuve et de matériel dans le dossier pour lui permettre de se prononcer sur les requêtes.
89. Le 19 septembre 2016, la Requérante a demandé au Tribunal d'autoriser le Défendeur à approuver des massages thérapeutiques prescrits par un spécialiste de la colonne vertébrale le 4 juillet 2016. Le Défendeur fait valoir que la Requérante a refusé de finaliser les formalités de l'unité du plan de retraite du personnel (SRPU) relatives au choix d'option de préretraite, empêchant ainsi le déclenchement de l'indemnisation au titre de la couverture médicale des

retraités. Le Tribunal estime que la Requérante doit épuiser toutes les voies de recours interne de la Banque en approchant les organes concernés pour régler cette question.

90. La Requérante a demandé au Tribunal de prendre en charges ses honoraires d'avocat avant l'audition de la requête, au motif qu'elle n'est pas en mesure de les assumer. Le Tribunal n'a pas accédé à cette demande, citant l'Article IX, alinéa 4 du Statut du Tribunal, aux termes duquel chaque partie peut être représentée par le conseil de son choix à ses propres frais. Si le Tribunal juge que la requête est fondée, en tout ou partie, il peut ordonner la prise en charge par la Banque de coûts raisonnables encourus par la Requérante, y compris les honoraires d'avocat et les frais de justice. En l'espèce, rien ne justifie d'accéder à la demande de financement des honoraires d'avocat.

## **V. LE DROIT**

91. Les deux requêtes soulèvent les questions centrales suivantes: (1) les questions de procédure soulevées par le Défendeur sont-elles fondées? (2) le Comité d'appel du personnel a-t-il commis des irrégularités lors de l'audition des appels de la Requérante? (3) le Défendeur a-t-il failli à son obligation de dédommager correctement la Requérante de ses lésions d'origine professionnelle? (4) le Défendeur a-t-il failli à son obligation de fournir à la Requérante l'équipement ergonomique et médical nécessaire? (5) le Défendeur a-t-il failli à son obligation de réaffecter à un poste correspondant à ses qualifications et à son expérience? (6) le licenciement de la Requérante était-il illégal et abusif?

### **Questions relatives à la recevabilité**

92. Le Défendeur soulève plusieurs questions de procédure relatives à la recevabilité de certaines prétentions formulées par la Requérante. Il est à noter que le Défendeur n'a pas déposé de motion d'irrecevabilité distincte eu égard à ces prétentions, comme l'exige l'Article XIV des Règles de procédure du Tribunal.
93. Le Défendeur fait valoir que la demande de réparation pour harcèlement par ses supérieurs hiérarchiques et collègues est une demande nouvelle, qui n'a pas été soumise préalablement à l'examen du Comité d'appel du Personnel. Le Défendeur rappelle que ses textes prévoient une procédure pour le traitement des allégations de harcèlement et que la Requérante n'a pas épuisé toutes les voies de recours à sa disposition pour traiter ces allégations, conformément à la Directive présidentielle N° 04/2006 qui établit les règles régissant le traitement des plaintes en harcèlement. Le Tribunal convient avec le Défendeur que cette plainte en harcèlement est irrecevable au motif qu'elle n'a pas épuisé toutes les voies de recours interne disponibles.
94. Le Défendeur fait valoir que la prétention relative au traumatisme psychologique lié à l'obligation de déménager d'Abidjan à Tunis, en 2003, est irrecevable en raison du principe de la chose de la jugée. Le Défendeur rappelle que Tribunal de céans a déjà entendu une prétention similaire de la Requérante dans la requête N° 2004/08. Le Défendeur soutient que la Requérante ne peut requalifier cette prétention en question médicale pour la soumettre à

nouveau à l'examen du Tribunal. Cette question a déjà été tranchée dans le jugement rendu dans la requête N° 2004/08, elle est donc rejetée.

95. Le Défendeur conteste la recevabilité de la prétention de la Requérante concernant le coût d'un centre de vie assistée ou d'une maison de soins en ce qu'elle ne figurait pas dans l'appel N° 222 formé devant le Comité d'appel du Personnel. Le Tribunal accueille l'argument du Défendeur et juge la prétention irrecevable pour cause de non-épuisement des voies de recours internes disponibles à la Banque
96. Le Défendeur fait valoir que la demande d'indemnisation du préjudice moral d'un montant de 500.000 dollars américains est une prétention nouvelle car la demande présentée au Comité d'appel du Personnel n'était que de 200.000 dollars américains. Deuxièmement, le Défendeur rappelle que les indemnités pour préjudice moral sont exclues du plan médical et du régime de sécurité sociale de la Banque, puisque l'on ne peut y prétendre tant qu'on est bénéficiaire du plan.
97. Bien que le montant du dédommagement pour préjudice moral ait augmenté, la Requérante a déjà présenté cette prétention devant le Comité d'appel du personnel. Par conséquent, alors que la question de l'indemnisation de la Requérante reste encore à trancher, la demande de réparation pour préjudice moral n'est pas irrecevable et doit donc être examinée au fond.

#### **Procédure devant le Comité d'appel du personnel**

98. Le Tribunal étudiera maintenant les questions de fond des requêtes. La première question consiste à déterminer si le Comité d'appel du Personnel a commis les irrégularités prétendues par la Requérante. La Requérante énumère contre le Comité d'appel du Personnel les huit (8) griefs présentés au paragraphe 20 ci-dessus. Premièrement, le Comité n'aurait examiné que les documents du Défendeur et, ce faisant, n'aurait pas tenu compte des contre-arguments de la Requérante.
99. La Requérante ne prouve en aucune façon que ses contre-arguments concernant son licenciement aient été ignorés par Comité d'appel du personnel. Au contraire, le Rapport du Comité d'appel du personnel traite, au paragraphes 23 à 29 et au paragraphe 56, des arguments avancés par la Requérante dans l'appel N° 223, et précise au paragraphe 56 que le Comité a tenu compte des pièces fournies aux dossiers d'appels et des arguments des parties tels qu'ils résultent de leurs écritures ainsi que de la réglementation interne de la Banque, pour parvenir à ces conclusions. Par conséquent, la prétention est infondée.
100. La seconde allégation est que le rapport du Comité d'appel du personnel contient des erreurs. Premièrement, le Rapport déclare que le Défendeur a autorisé et payé le voyage de la Requérant à Londres, pour acheter une marque spécialisée d'équipement orthopédique, alors que le Défendeur ne l'a jamais envoyée à Londres. Il semble s'agir d'une erreur dactylographique ou d'un oubli puisque la Requérante a été envoyée à Washington et non à Londres pour sélectionner l'équipement ergonomique. L'erreur est donc sans conséquence quant au fond de la Requête.

101. Une autre erreur soulevée par la Requérante est la référence à son renvoi alors que la Requérante a été licenciée. Une fois encore, il semble s'agir d'une erreur du Comité qui, de l'avis du Tribunal, n'a pas affecté ses conclusions et recommandations.
102. La Requérante affirme également que le Rapport affirme à tort qu'elle a refusé d'assister à l'audience. Elle affirme que le Comité voulait entendre les appels par vidéoconférence mais que, bien que mettant en doute la légalité de la vidéoconférence, elle a accepté à condition que le Comité fournisse la logistique de vidéoconférence et préfinance la participation de son conseil. Le Tribunal estime qu'il ne s'agit pas ici d'une erreur de fait puisque la Requérante a effectivement refusé d'assister à audience parce que les conditions qu'elle avait fixées n'avaient pas été réunies par le Défendeur.
103. La troisième plainte est que le Comité d'appel du personnel a prolongé la procédure pendant deux ans, au lieu des 60 jours prescrits par la disposition 103.06 du Règlement du personnel.
104. Il est clair pour le Tribunal qu'en vertu du Règlement du personnel, le Comité d'appel du personnel doit soumettre ses recommandations au Président dans un délai maximum de soixante (60) jours après la fin des plaidoiries. En l'espèce, la dernière audience a été menée le 16 mars 2015, et les recommandations ont été soumises au Président le 12 mai 2015, c'est-à-dire dans le délai de soixante (60) jours prescrit par les règles.
105. Cependant, le traitement des appels a connu un retard excessif de plus d'un an à compter de la date de dépôt des. Le Tribunal a eu l'opportunité de consulter le Rapport du Comité d'appel du personnel et il ressort clairement du rapport que le retard des appels est dû à la conduite de la Requérante, qui a fait des difficultés pour organiser l'audition des appels en raison de son impossibilité de se rendre à Abidjan, pour raisons de santé, et a refusé de participer à la vidéoconférence qu'on lui proposait. La Requérante a également demandé que le Comité paie les frais d'avocat, demande qui a été rejetée.
106. Le Tribunal a également noté que le Défendeur a soulevé une exception d'irrecevabilité qui a dû être examinée en premier lieu, ce qui encore prolongé la procédure. Le Tribunal est d'avis qu'il n'y a pas eu de retard excessif dans le traitement des appels par le Comité d'appel du personnel.
107. Avant de décider que les appels 222 et 223 seraient examinés à huis clos, hors la présence des parties, le Comité d'appel du personnel cite les textes du Défendeur, notamment la disposition 103.08 (d) du Règlement du personnel qui stipule que "Sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Comité d'appel de limiter l'examen de l'appel à une procédure écrite, l'appelant a droit à une audition entière et impartiale devant le Comité". Le Comité peut également décider de limiter l'examen de l'appel aux plaidoiries écrites visées à l'article VI – 24 (iii) des Règles de procédure du Comité d'appel du personnel: " Si en raison des circonstances de l'affaire, le Comité juge que l'audition n'est pas appropriée".
108. Le Tribunal est convaincu que le Comité d'appel du personnel a donné à la Requérante une occasion raisonnable d'assister à l'audition de ses appels. Malheureusement, pour les raisons invoquées par le Comité, la Requérante a imposé des conditions déraisonnables pour que le Comité ne pouvait satisfaire, de sorte que la Requérante a refusé d'assister aux audiences. En

conséquence, la Requérante ne s'est pas vu refuser l'opportunité d'assister aux audiences. En outre, le Comité a décidé d'examiner les appels à huis clos, hors la présence des parties, sur la base des plaidoiries écrites. Ainsi, la Requérante n'a subi aucune préjudice.

109. La plainte suivante porte sur le fait que le Comité d'appel du personnel n'a pas convoqué les témoins de la Requérante. La Requérante cite trois témoins, à savoir (1) M. Litse Kpourou Janvier, Directeur d'ORWA, (2) M. Abdul Karim Bakri Musa, bibliothécaire en chef de KVRC, et (3) M. Boamah Charles Owusu, Directeur de FFCO. Tenant compte de l'incapacité de la Requérante d'assister à l'audition de ses appels et de la décision ultérieure du Comité d'appel du personnel d'examiner les appels à huis clos sur la base des plaidoiries écrites, le Comité n'aurait pu entendre les témoins de la Requérante. Par conséquent, cette plainte est sans fondement.
110. Le sixième grief est que le Comité d'appel du personnel a fusionné les appels de la Requérante sans son consentement. La Requérante explique qu'elle a insisté pour que les deux appels soient jugé séparément mais que le Comité d'appel du personnel a ignoré ses demandes et a fusionné les deux appels. Lorsque la Requérante a demandé pourquoi ses recours avaient été fusionnés sans son consentement, le secrétaire du Comité d'appel du Personnel a déclaré que le Comité d'appel disposait du pouvoir discrétionnaire de fusionner les recours sans le consentement du Requérant.
111. La Requérante n'a cité aucune disposition du Règlement du personnel ou des Règles de procédure du Comité d'appel du personnel pour étayer l'assertion selon laquelle le Comité d'appel du personnel avait besoin de son consentement pour consolider ses deux appels. Le Tribunal estime que le Comité d'appel du personnel avait le pouvoir de le faire dans la mesure où les deux appels étaient interconnectés. En outre, la Requérante n'a pas pu établir qu'elle ait souffert d'un quelconque préjudice du fait de cette jonction.
112. Pour le septième grief, la Requérante affirme que le Comité d'appel du personnel a modifié la composition du jury approuvée par la Requérante. Elle souligne que Mme Aminata Traore, qui siégeait à l'audience du 16 mars 2015, ne faisait pas partie de la liste de membres du jury que le Comité d'appel du personnel avait approuvée. La Requérante soutient que cette action du Comité d'appel du personnel contrevient à l'article 16 (a) des Règles de procédure du Comité d'appel du personnel.
113. Le Tribunal observe, premièrement, que la Requérante n'a pas contesté la composition du jury appelé à entendre ses appels, notamment la présence de Mme Aminata Traore. Deuxièmement, elle n'a présenté aucun motif pour étayer son rejet de Mme Traore dans le jury. Troisièmement, elle n'a pas démontré qu'elle ait subi un préjudice du fait de la modification de la composition du jury. En conséquence, le Tribunal est d'avis que le président du Comité d'appel du personnel a le droit de modifier la composition du jury si les circonstances de l'espèce l'exigent.
114. Le huitième grief est que le Rapport du Comité d'appel du personnel manque de neutralité et d'objectivité. Le Tribunal ne peut accueillir cette critique du Comité d'appel du personnel, selon laquelle en agréant l'avis du Défendeur sur la question du plafond de dédommagement

qui puisse être octroyé à la Requérante, le Comité se contenterait d'entériner l'avis du Défendeur sans justification. Le Comité a expliqué pourquoi il était d'accord avec le Défendeur en la matière. Par conséquent, ce grief est sans fondement.

### **Dédommagement des lésions d'origine professionnelle**

115. Au paragraphe 9, partie VI, de sa requête, la Requérante affirme que "*Par conséquent, l'objet de la présente requête est de prier le Tribunal d'obliger le Défendeur à verser à la Requérante un dédommagement correct de l'incapacité dont elle a été frappée des suites de lésions professionnelles; payer des dommages moraux et fournir à la Requérante l'équipement médical et ergonomique dont elle a besoin qui lui seront pour la plupart nécessaires à vie*". La question est donc de déterminer si le Défendeur a failli à ses devoirs envers la Requérante, en tant que membre de son personnel, et omis de lui verser un dédommagement suffisant de ses lésions d'origine professionnelle et de lui fournir l'équipement médical et ergonomique dont elle avait besoin.
116. La Requérante affirme avoir droit à un dédommagement pour ses lésions d'origine professionnelle, qu'elle n'a pas reçus. Elle a énuméré un certain nombre de lésions qu'elle a subies, notamment un grave syndrome du canal carpien bilatéral, une tendinite bilatérale, des lésions au dos, un traumatisme psychologique, du stress, de la nervosité et de la dépression, un herpès oculaire et une costochondrite.
117. La Requérante soutient que ces lésions ont été provoquées par ses mauvaises conditions de travail au bureau, que le Défendeur connaissait et acceptait. Elle soutient que le lien de cause à effet a été établi par les différents médecins qu'elle a consultés au fil des années et qu'elle a donc droit au remboursement à 100% de ses frais médicaux.
118. Le Défendeur conteste que lesdites lésions soient toutes d'origine professionnelle et rappelle qu'il revient à la Requérante d'établir le lien de cause à effet par des rapports médicaux. Le Défendeur précise également qu'au titre du régime de sécurité sociale de la Banque, la Requérante n'a droit à une couverture médicale à 100 % que pour les lésions d'origine professionnelle, et à 50% pour les autres lésions.
119. L'article 8.1 du Statut du personnel prévoit la mise en place d'un système de sécurité sociale. De même, la disposition 81.00 du Règlement du personnel met en place un système de couverture médicale pour fournir une protection et des soins médicaux aux membres du personnel et aux personnes à leur charge. La disposition 81.02 alinéa (b) prévoit que dans le cadre du système de couverture médicale, la Banque prend en charge;

*" (i) la totalité (100 %) des frais médicaux encourus par le fonctionnaire par suite d'un accident du travail dont il a été victime, la totalité des frais de voyage afférents aux évacuations sanitaires et la totalité des frais médicaux lorsque la personne évacuée en vertu des dispositions de la disposition 81.04 vient à décéder pendant la période d'évacuation, et*

*(ii) sous réserve du sous-alinéa (ix) de l'alinéa (a) de la disposition 81.02 et du sous-alinéa (i) de l'alinéa (b) de la disposition 81.02 la Banque paie ou rembourse une partie,*



*déterminée par le système de couverture médicale, des frais médicaux encourus par le membre du personnel dans tous les autres cas".*

120. Il s'agit de déterminer si les lésions subies par la Requérante sont toutes d'origine professionnelle et si elle a droit à un dédommagement approprié, au titre du plan médical de la Banque.
121. La première lésion présentée par la Requérante comme d'origine professionnelle est un grave syndrome du canal carpien bilatéral diagnostiqué par le Dr. Karim Makhoulouf en mai 2007, qui a nécessité l'opération de la décompression du canal carpien droit et a provoqué des douleurs dans ses épaules et le bas de son dos. La Requérante a produit un certificat médical établissant que le syndrome du canal carpien bilatéral était d'origine professionnelle.
122. En juin 2008, le Dr. David Taylor a certifié que "*le syndrome du canal carpien droit [de la Requérante] était d'origine professionnelle, à savoir la répétition excessive de mouvements de sa main droite liés à la dactylographie, la rédaction manuscrite, le travail sur clavier et l'archivage*". Toutefois, le Dr. Fathi Khouadja, des services médicaux de la Banque, après avoir examiné la Requérante, a écrit dans un rapport daté du 19 février 2008 que "*le syndrome du canal carpien, qui semble être le plus inconfortable, ne peut être d'origine professionnelle. En d'autres termes, il n'est pas provoqué par la profession de secrétaire*".
123. Il semble que les avis médicaux divergent quant à déterminer si le syndrome du canal carpien est ou non d'origine professionnelle. Étant donné que deux médecins jugent la lésion d'origine professionnelle, le Tribunal est enclin à accepter leur avis, selon toutes probabilités, et juge que la lésion est d'origine professionnelle. Par conséquent, la Requérante a droit à une couverture médicale à 100% pour cette lésion.
124. La Requérante affirme que la lésion décrite comme une tendinite bilatérale est survenue en 2008 et a été diagnostiquée par le Dr. Christine Johnson. De son côté, le Défendeur affirme que la tendinite bilatérale n'a jamais été portée à son attention au titre d'une lésion d'origine professionnelle et que le rapport du Dr. Cappart n'indique pas qu'il s'agit d'une lésion d'origine professionnelle. De même, le rapport médical présenté par la Requérante en annexe 30 de la requête ne mentionne pas que la lésion soit d'origine professionnelle, et elle semble, de plus, avoir été totalement soignée. Le Défendeur fait valoir que par conséquent la lésion n'est pas d'origine professionnelle et doit bénéficier de la couverture partielle habituelle, c'est-à-dire avec ticket modérateur payé par la Requérante. En l'absence de preuve médicale établissant que la tendinite bilatérale est d'origine professionnelle, le Tribunal estime que la Requérante n'a droit qu'à une couverture de 50 % pour cette lésion.
125. La troisième lésion identifiée par la Requérante est une douleur dorsale intervenue en janvier 2012 lorsque la Requérante est tombée d'une chaise de bureau inadaptée fournie par le Défendeur. Dans son rapport médical daté du 19 février 2008, le Dr. Fathi Khouadja a certifié que la douleur dorsale était d'origine professionnelle.
126. Le Défendeur admet que la blessure au dos est d'origine professionnelle et doit donc bénéficier de la couverture à 100 % habituelle pour les lésions d'origine professionnelle, sans

ticket modérateur payable par la Requérante. Le Tribunal juge que la blessure au dos est effectivement d'origine professionnelle, et à ce titre couverte à 100%. Le Tribunal constate également que le Défendeur s'est acquitté de ses obligations aussi bien au titre de la prise en charge à 100 % desdits soins médicaux que de la fourniture d'équipements ergonomiques appropriés.

127. La Requérante affirme également avoir souffert de traumatisme psychologique, stress et insomnie du fait que le Défendeur a refusé de lui fournir un équipement ergonomique. Elle n'a toutefois produit aucune preuve médicale indiquant que ces lésions sont d'origine professionnelle. Par conséquent, la Requérante n'a droit qu'à la couverture partielle avec tickets modérateurs.
128. Dans ce même contexte, la Requérante affirme également avoir souffert de stress émotionnel, de tension et de dépression, en juin 2012, à cause de la situation stressante au bureau et du sentiment d'être rejetée, diagnostiqués par le Dr. Nelly Iteba, en décembre 2011. Dans son rapport daté du 26 juin 2012, le Dr. Khadija Besbes déclare que lorsqu'elle a examiné la Requérante, elle était dans un état grave de tension émotionnelle qu'elle attribuait à une situation stressante dans son environnement professionnel. Le rapport concluait que l'état de la Requérante *"s'est progressivement amélioré et depuis le 17 mai 2012, Mme Arrah Bate n'est plus sous traitement psychologique et continue à progresser toute seule"*.
129. Du point de vue du Tribunal, il apparaît que cette prétention fait partie de l'allégation de harcèlement qui a été déclarée irrecevable. En tout état de cause, la Requérante a guéri de ces maux. Le Tribunal estime que la Requérante n'a pas établi que ces lésions étaient d'origine professionnelle.
130. La lésion suivante présentée comme étant d'origine professionnelle est l'herpès oculaire qui, selon la Requérante, a été diagnostiqué en septembre 2011 par le Dr. Heykel Kamoun et confirmé par le Dr. Nelly Iteba, en décembre 2011. La Requérante affirme dans sa requête que l'herpès oculaire a été provoqué par le stress et les conditions de travail, du fait que le Défendeur ne lui a pas procuré un environnement de travail sain. Selon elle, l'ophtalmologiste a recommandé un filtre optique pour son écran d'ordinateur, qui a été approuvé par le médecin-chef du Défendeur, le Dr. Nelly Iteba, mais n'a jamais été fourni.
131. De son côté, le Défendeur fait valoir que le Dr. Heykel Kamoun n'a pas certifié que la lésion décrite comme un herpès oculaire était d'origine professionnelle. De même, le Dr. Cappart, qui a examiné la Requérante le 19 mars 2013, ne mentionne pas la lésion dans son rapport. Le Défendeur soutient que la lésion doit être traitée comme une lésion d'origine non-professionnelle. Le Tribunal accueille l'argument du Défendeur et juge que la lésion décrite comme étant un herpès oculaire n'est pas d'origine professionnelle et que la Requérante n'a droit, pour cette lésion, qu'à une couverture partielle.
132. La dernière lésion présentée comme d'origine professionnelle est une costochondrite de la cage thoracique antérieure gauche résultant d'une scoliose. Selon la Requérante, cette lésion diagnostiquée à l'automne 2012 était la conséquence directe de ses douleurs de dos, d'une scoliose multiple survenue en 2007 et d'une récurrence des lésions en 2012. Le Défendeur fait

valoir que la Requérante n'a produit aucune preuve médicale indiquant que ladite costochondrite soit d'origine professionnelle. Il affirme que ces lésions résiduelles constituent des moyens nouveaux qui doivent être rejetés. Le Tribunal juge que la Requérante n'a pas établi que cette lésion est d'origine professionnelle.

133. La Requérante soulève une autre question relative à l'indemnité qui lui a été versée pour son invalidité permanente. Elle affirme que le Défendeur a sous-estimé l'étendue du dommage et les effets secondaires des médicaments qu'elle prenait. Selon la Requérante, bien que le Défendeur considère l'invalidité comme un dommage uniquement physique, les dommages psychologiques et moraux ont un effet prolongé dont la Requérante pourrait ne jamais guérir.
134. La Requérante fait également valoir que, selon une évaluation médicale commandée par le Défendeur en 2008, le dos de la Requérante a subi une invalidité de 23%. Pourtant, au titre de cette invalidité, le Défendeur a versé à la Requérante la somme de 10.241,00 euros. La Requérante explique que le Défendeur a accepté une nouvelle évaluation par le Dr. Philippe Cappart, le 19 mars, qui indiquait que la Requérante souffrait d'une incapacité supplémentaire de 50 %. Elle affirme dès lors que si on l'ajoute à l'invalidité de 23% liée aux douleurs dorsales, on peut considérer qu'elle souffre d'une invalidité d'environ 73 %.
135. Le Défendeur conteste l'affirmation de la Requérante selon laquelle il aurait sous-estimé son invalidité permanente. Il soutient qu'elle a mal interprété le rapport du Dr. Cappart et que son invalidité permanente reste de 23%. Il affirme avoir versé à la Requérante l'indemnisation appropriée pour cette invalidité, conformément aux règles de son régime de sécurité sociale.
136. Il n'est pas contesté qu'en 2008, le Dr. Fathi Khouadja a évalué l'invalidité permanente de la Requérante à 23%. Dans son rapport daté du 19 mars 2013, le Dr. Philippe Cappart formule les conclusions médico-légales suivantes:

*"À la lumière des facteurs médicaux, l'état de la patiente justifie la reconnaissance d'une invalidité sur la base des normes fixées par le Fonds national de santé. La situation clinique justifie un taux global de 50% qui laisse généreusement la possibilité de reprendre le travail à temps partiel avec accommodations, notamment en ce qui concerne l'utilisation d'outils de bureau, qui doit être réduite ou adaptée, l'incapacité de porter des charges, dans le contexte d'un environnement protégé. La description correspond à la première catégorie d'invalidité prévue dans le barème. Selon le droit commun le taux global d'atteinte à l'intégrité physique et psychologique est d'environ 20%."*

137. Le rapport du Dr. Cappart est l'élément central pour le paiement d'une indemnité d'invalidité à la Requérante. On ne voit pas clairement pourquoi le Dr. Cappart a fait d'abord référence à la position en France et ensuite au droit commun, lorsque la Requérante a été examinée en tant qu'ancienne employée du Défendeur. Ce qui est clair c'est que le Dr. Cappart fondait d'abord son évaluation sur le système français, à savoir le code français de la Sécurité Sociale, et a ensuite comparé son avis à la position en droit commun, qui semble être la base du régime de sécurité sociale du Défendeur.

138. La Requérante a accusé le Défendeur de racisme en laissant entendre que l'évaluation de 50% n'était applicable qu'aux Français et non à la Requérante. Le Tribunal ne peut accueillir l'argument car le Défendeur est une institution internationale qui emploie des membres du personnel du monde entier et que le système de *Common Law* s'applique de la même façon dans de nombreux pays.
139. Quoiqu'il en soit, le rapport du Dr. Cappart requiert une interprétation définitive, dans la mesure où le Comité d'appel du personnel a recommandé, à raison, que le Défendeur verse une indemnité à la Requérante sur la base de ce rapport, et que le Défendeur a accepté la recommandation. Le Tribunal souscrit à la recommandation du Comité d'appel du personnel à cet égard.
140. Le Défendeur fait valoir que la Requérante n'a pas établi que son invalidité permanente est passée de 23 à 50%. En fait, la Requérante semble penser que son incapacité a augmenté à 73%, ce qui constitue clairement une interprétation erronée du rapport du Dr. Cappart.
141. Le Tribunal juge que le rapport du Dr. Cappart concorde avec le rapport antérieur du Dr. Khouadja qui évaluait l'incapacité permanente de la Requérante à 23% en 2008. La Requérante n'a pas établi que son invalidité permanente a augmenté à 50%. Le Tribunal estime que la Requérante a été correctement indemnisée de son invalidité permanente de 23%, conformément aux textes du Défendeur régissant l'indemnisation des membres du personnel pour les préjudices subis pendant leur service.
142. La question suivante consiste à savoir si le Défendeur a failli à son obligation de fournir l'équipement ergonomique prescrit à la Requérante. Cette dernière affirme que le Défendeur ne lui a pas fourni l'équipement requis pour prévenir toute récurrence des lésions. La Requérante a soumis une liste de 32 articles recommandés par NOVA International, à Washington, en date du 26 septembre 2007, qui, selon elle, n'auraient pas été fournis.
143. Le Défendeur affirme avoir fourni à la Requérante une chaise et un équipement de bureau ergonomique en avril 2008, ce que la Requérante a reconnu devant le Comité d'appel du personnel. Lorsque la Requérante s'est déclarée insatisfaite de l'équipement ergonomique fourni, le Défendeur l'a envoyée visiter NOVA International à Washington (États-Unis), le 18 novembre 2009, pour lui permettre de sélectionner l'équipement ergonomique qui lui conviendrait.
144. Le Défendeur souligne que la Requérante a reconnu avoir reçu une chaise ergonomique, qu'elle a jugée inutile, et en avoir ensuite reçu une autre, le 16 septembre 2011, qu'elle a jugée plus adaptée. Le Défendeur a produit des preuves indiquant que trois articles ergonomiques ont été achetés pour la Requérante, à savoir un repose-poignet pour clavier, une souris ergonomique et un repose-pied ajustable. Le Défendeur fait valoir qu'il ne peut produire les justificatifs de tous les autres articles ergonomiques achetés à la demande de la Requérante parce qu'il lui est toujours difficile de récupérer certains documents expédiés de Tunis après le retour de la Banque à Abidjan.

145. Le Défendeur soutient qu'il n'est pas certain que tous les articles énumérés étaient nécessaires à la Requérante pour faire son travail. Le Défendeur souligne également que la Requérante n'a pas fourni la liste des équipements qu'elle n'a pas reçu ni établi comment le fait de ne pas les avoir reçu lui a causé un préjudice ou une récurrence des lésions.
146. Le Tribunal estime, en outre, que la Requérante n'a pas apporté la preuve établissant qu'elle n'a jamais reçu l'équipement ergonomique nécessaire à l'accomplissement de ses tâches, conformément aux recommandations des médecins et que l'absence de cet équipement lui a porté préjudice ou a provoqué une récurrence des lésions. Ainsi, le Défendeur n'a pas failli à son obligation de soin consistant à procurer à la Requérante un environnement de travail sain.
147. Une question connexe est de savoir si le Défendeur a déployé suffisamment d'efforts pour réaffecter la Requérante à un poste compatible avec son état de santé, conformément aux recommandations des médecins. La Requérante soutient qu'en la déplaçant d'un poste de secrétaire à un poste d'assistante à la formation, le Défendeur a simplement changé son poste, pas ses attributions. Selon elle, il fallait changer ses tâches et lui procurer un environnement de travail sain. Elle reproche au Défendeur de s'être contenté de la transférer sans modifier ses tâches.
148. La Requérante soutient par ailleurs qu'elle a été victime de discrimination de la part de ses supérieurs lorsqu'elle a été transférée, à cause de son invalidité. Elle affirme qu'elle a été harcelée et méprisée par ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues et que son transfert à CHRM était une simple "*commodité administrative*".
149. Le Défendeur explique, quant à lui, que la Requérante a été transférée à CHRM au poste d'assistante à la formation avec des attributions modifiées correspondant à son état de santé. Il reconnaît que l'affectation était temporaire, dans l'attente que soit identifié un poste budgétisé adapté. Il affirme que dès que le poste de commis à l'accueil du nouveau personne la été identifié, la Requérante y a été affectée. Concernant les accusations de harcèlement, le Tribunal a déjà jugé cette prétention irrecevable.
150. Le Tribunal constate que le Défendeur a fait des efforts pour modifier les attributions de la Requérante en la transférant à CHRM, où elle a assumé les fonctions d'assistante à la formation au lieu de celles de secrétaire. Il est possible que la Requérante ait continué à accomplir certaines tâches de secrétariat mais son transfert à CHRM avait pour objectif de changer ses attributions. Son transfert à CHRM en tant qu'assistante à la formation était temporaire, le temps que le Défendeur identifie un poste lui convenant. Il est regrettable qu'elle n'ait pas été bien accueillie dans les unités où elle a été transférée temporairement mais cela ne diminue en rien les efforts du Défendeur pour modifier ses fonctions.

### **Demande de réintégration**

151. S'agissant de sa demande de réintégration, il convient de déterminer si le licenciement de la Requérante était abusif et illégal et si la Requérante a droit à être réintégrée dans son poste. La lettre de licenciement émise par le Directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines (CHRM) le 24 octobre 2012 était intitulée "*Départ dans le cadre du*

*programme de restructuration 2012 de CHRM*". Cette lettre faisait référence à une correspondance antérieure entre le Défendeur et la Requérante "concernant son poste dans le contexte de la restructuration de CHRM, "et l'informait que son dernier jour de service à la Banque serait le 5 novembre 2012 et que son départ prendrait effet le 6 novembre 2012. La lettre énumérait les droits de la Requérante liés à son départ.

152. Le 13 février 2013, la Requérante a saisi la Vice-présidente, Services institutionnels, d'une requête en révision de la suppression de son poste. Après avoir examiné le dossier et les délibérations interdépartementales sur la question, la Vice-présidente a répondu à la Requérante par une lettre datée du 14 mars 2013. Dans cette lettre, la Vice-présidente expliquait en détail les raisons de la suppression du poste de la Requérante et de son licenciement, conformément aux pouvoirs conférés au Président de la Banque de mettre fin aux fonctions d'un employé pour cause de suppression de poste.
153. La Requérante soutient qu'elle n'occupait pas un poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, au moment de son licenciement, mais un poste d'assistante à la formation. Ainsi, elle n'a pas été licenciée pour suppression de poste mais parce que le Défendeur voulait se débarrasser d'elle. En effet, il la considérait comme une fauteuse de trouble depuis qu'elle avait déposé sa requête N° 2004/08 devant le Tribunal de céans et son appel devant le Comité d'appel du Personnel.
154. Premièrement, la Requérante n'a produit aucune preuve, sous forme de lettre de nomination ou de transfert, indiquant qu'elle occupait un poste d'assistante à la formation. Les seules preuves qu'elle a produites sont un bulletin de paie indiquant qu'elle était assistante aux activités spéciales à CHRM. Mais un tel poste n'existe pas à CHRM. Par ailleurs, le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel est un poste de grade GS 6 alors que celui d'assistante à la formation est de grade GS 8. Ainsi, la Requérante aurait dû être promue ou nommée pour occuper un poste d'assistante à la formation. En outre, il est possible que la Requérante ait assumé des fonctions d'assistante à la formation mais cela ne l'autorise pas à affirmer qu'elle occupait le poste d'assistante à la formation.
155. D'un autre côté, il existe des preuves corroborantes indiquant qu'au moment de son départ de la Banque la Requérante occupait le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel. La Requérante a été transférée dans diverses unités de la Banque comme secrétaire, entre 2007 et 2008. En janvier 2008, elle a été placée temporairement à CHRM.3 en attendant qu'un poste vacant budgétisé de même grade que le sien soit identifié, où elle pourrait être transférée. Le 28 avril 2008, le Défendeur a identifié un poste vacant budgétisé, à savoir celui de commis à l'accueil du nouveau personnel, où elle a immédiatement été transférée.
156. Le 11 juillet 2011, le chef de division, CHRM.3, a envoyé au Directeur, CHRM, un mémorandum recommandant quatre noms de membres du personnel dont le contrat devait être renouvelé. La Requérante en faisait partie en qualité de commis à l'accueil du nouveau personnel, CHRM.3. Par conséquent, le Tribunal considère que lorsqu'elle a été licenciée, la Requérante occupait le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, dans le cadre d'un contrat de trois ans.

157. Le Tribunal est arrivé à la conclusion que le poste qu'occupait la Requérante au moment de son licenciement était un poste de commis à l'accueil du nouveau personnel, et non d'assistante à la formation. La Banque avait le droit de supprimer le poste de commis à l'accueil du nouveau personnel conformément à ses objectifs, ses politiques et ses textes internes. Le Tribunal considère que la décision du Défendeur de supprimer le poste occupé par la Requérante n'était pas fondée sur de la discrimination, une erreur de droit ou de faits, ou un abus de pouvoir.
158. Le Tribunal convient avec le Défendeur qu'il est très difficile de croire que la procédure de réorganisation ait pu être menée dans le seul objectif de se débarrasser de la Requérante. Quelque quarante (40) autres membres du personnel ont été touchés par la réorganisation, la Requérante n'était donc pas la seule à être affectée.
159. Il s'agit ensuite de déterminer si le Défendeur a fait tout ce qui était en son pouvoir pour réaffecter la Requérante à un poste vacant pour lequel elle possédait les qualifications et la compétence nécessaires. La Requérante maintient que tel n'a pas été le cas. Elle affirme ne pas avoir été affectée aux nombreux postes devenus vacants au sein de CHRM après la restructuration. Elle affirme également qu'il y avait dix-sept postes vacants dans le nouvel organigramme de CHRM, bien qu'elle n'en énumère que treize dans sa requête.
160. Le Défendeur fait valoir que de grands efforts ont été déployés pour réaffecter la Requérante à un poste vacant après la restructuration. Il souligne que dans une lettre du Directeur, CHRM, datée du 13 août 2011, la Requérante a été informée qu'après la réorganisation et la suppression de son poste le 1<sup>er</sup> septembre 2012, elle n'était réaffectée à aucun autre poste au sein de la nouvelle structure de CHRM.
161. Le Défendeur explique qu'afin de trouver à la Requérante un poste alternatif adéquat la date de la suppression de son poste a été reportée de deux mois, du 2 septembre au 31 octobre 2012. Ce délai est passé sans que le Défendeur ait pu réaffecter la Requérante à un autre poste approprié. C'est alors que le contrat de la Requérante a été résilié pour suppression de poste.
162. Le Défendeur souligne que la plupart des postes énumérés par la Requérante requéraient des qualifications que la Requérante ne possédaient pas, notamment un diplôme universitaire. Il y avait également des postes qui ne pouvaient lui convenir en raison de son état de santé. En outre, ces postes vacants devaient être pourvus par concours, de sorte que la Requérante devait postuler. Mais la Requérante n'a montré aucun intérêt pour la plupart des postes vacants.
163. Le Défendeur affirme en outre que, suivant le conseil qui lui avait été donné, la Requérante a postulé au poste de commis à l'accueil du nouveau personnel mais a échoué. La Requérante a ensuite suivi le conseil de postuler au poste de secrétaire de l'Administrateur pour la Belgique, la France et l'Espagne, un poste réputé moins exigeant, mais a également échoué. On se rappellera que la procédure de recrutement a été menée par le cabinet indépendant MERCER qui a effectué la sélection en toute indépendance et objectivité.

164. Le Tribunal insiste sur le fait qu'une organisation internationale est tenue de faire tout ce qui est en son pouvoir pour transférer un membre du personnel dont le poste a été supprimé vers un poste approprié correspondant à ses qualifications et à son expérience, avant de mettre fin à ses fonctions. S'il est vrai que rien n'indique jusqu'où l'organisation doit aller dans ses efforts pour réaffecter le membre du personnel, le Tribunal estime que l'organisation elle-même doit mettre en place les mécanismes nécessaires pour aider le membre du personnel concerné à trouver une nouvelle affectation.
165. Ce principe a été établi par les tribunaux administratifs internationaux tel qu'affirmé par la jurisprudence de l'organisation internationale du Travail, dans son jugement N° 3688, P-M (N° 2) c. OMS (6 juillet 2016) et approuvé par le Tribunal de céans, dans son jugement N° 47, rendu le 11 mai 2006 (*requête N° 2004/07, M. M. B. c. Banque africaine de développement*) et son jugement 48, rendu le 11 mai 2006, (*requête 2004/10, M. K. K. c. Banque africaine de développement*).
166. Dans le cas d'espèce, le Tribunal est satisfait que des efforts suffisants ont été consentis pour réaffecter la Requérante à un poste vacant correspondant à ses qualifications et compétences. Le Défendeur a conseillé à la Requérante de postuler à deux postes, ce qu'elle a fait, mais sans succès. La Requérante n'a pas pu être affectée à d'autres postes vacants parce qu'elle ne possédait pas les qualifications et compétences requises. Le Défendeur a également reporté de deux mois la date butoir pour l'affectation de la Requérante à un poste vacant mais n'a pas pu lui trouver un poste adéquat, de sorte qu'elle a été licenciée de la Banque.
167. Le Tribunal considère dès lors que la décision du Défendeur de supprimer le poste occupé par la Requérante n'était pas fondée sur un abus de pouvoir discrétionnaire, de la discrimination, du harcèlement, des représailles ou des motifs illégitimes, qui contreviendraient à l'article 6.11.1 vii) du Statut du Personnel et à la disposition 611.06 du Règlement du personnel. Par conséquent, le Tribunal juge que le licenciement de la Requérante était légal.
168. La Requérante demande au Tribunal d'ordonner au Défendeur de lui verser des dommages-intérêt de 500.000 dollars américains pour ses lésions d'origine professionnelle. Cette prétention n'a pas abouti pour les raisons présentées précédemment dans le présent jugement. De la même façon, les demandes relatives à sa réintégration ou au paiement d'indemnités en lieu et place ont été rejetées.
169. La seule prétention restant à examiner est la demande de "*réparation pour le préjudice moral, à hauteur d'au moins 100.000 UC*". En règle générale, les indemnités pour préjudice moral sont octroyées pour dédommager un requérant d'un tort moral lorsque la faute commise par le Défendeur est particulièrement grave. Lorsque la conduite n'est pas illégale, l'indemnité pour préjudice moral n'est accordée que dans des cas exceptionnels. Généralement, ces indemnités sont modestes: (voir l'affaire A.C. c. BAD, requête N° 2001/01, jugement N° 22, au paragraphe 38).
170. En l'espèce, le Tribunal a estimé que le Défendeur n'avait pas agi illégalement ni commis une faute grave justifiant l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral, et aucune circonstance exceptionnelle en l'espèce ne justifie l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral. Par



conséquent, la demande relative à l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral est sans fondement.

**VI. LA DÉCISION**

171. Pour les raisons exposées ci-dessus, le Tribunal :

1. Déclare que le syndrome du canal carpien bilatéral est une lésion d'origine professionnelle;
2. Ordonne que le Défendeur assure à la Requérante une couverture à 100% des soins médicaux y relatifs;
3. Toutes les autres prétentions sont rejetées.

Juge Salihu Modibbo Alfa BELGORE

Président

Abdoulkader DILEITA

Secrétaire exécutif

**LA REQUÉRANTE**

Arrah BATE

**CONSEILSDU DÉFENDEUR**

Helene N’GARNIM-GANGA  
Almaz TADESSE  
Eric LEBLANC

Conseiller juridique général  
Chef de division, affaires administratives  
Conseiller juridique principal