

JUGEMENT n° 2

rendu le 18 juillet 2013

Affaire n° 2012/003 *et* / OIF

Le Tribunal composé de :

Monsieur Jean FOUMAN AKAME, président
Maître Aïcha ANSAR-RACHIDI, assesseure
Monsieur Patrice MAYNIAL, assesseur

assisté de Madame Rose-Marie JOSEPH, greffière,

Vu la requête déposée par Me Aymeric de LAMARZELLE pour M. X
reçue au Greffe le 28 décembre 2012 ;

Vu la remise, contre émargement, en date du 03 janvier 2013 d'un exemplaire de la
requête et des pièces jointes, à l'Administrateur de l'Organisation Internationale de la
Francophonie (OIF) ;

Vu la décision n°1 du 31 janvier 2013 portant plan d'instruction ;

Vu le mémoire en réponse de l'Administrateur de l'OIF reçu au greffe le 4 mars 2013 ;

Vu les conclusions récapitulatives en demande de M. X reçues au greffe le
5 avril 2013 ;

Vu le mémoire en duplicata de l'Administrateur de l'OIF reçu au greffe le 7 mai 2013 ;

Vu le Statut du personnel de l'OIF ;

Vu les Directives d'application du Statut du personnel ;

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

Par requête reçue au greffe le 28 décembre 2012, M. X a saisi le Tribunal de première instance de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) aux fins de voir condamner cette Organisation internationale à lui payer les sommes d'argent suivantes :

- 11.436 € au titre de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 165 du Statut du personnel (le Statut),
- 22.872 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et non respect des dispositions du Statut ou, à titre subsidiaire pour perte de chance en ce qu'il n'a pas pu bénéficier du renouvellement de son contrat à durée déterminée (CDD),
- 10.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral qu'il a subi,
- 2.500 € au titre des frais irrépétibles.

Au soutien de ces demandes, M. X expose qu'il a été recruté le 21 septembre 2009 en qualité d'agent contractuel relevant du statut cadre grade B3 échelon 1 (ce grade a été converti en grade P3 dans le cadre de la pesée des postes intervenue fin 2011), moyennant une rémunération mensuelle brute de 3.812 €, qu'en application du Statut du personnel (le Statut), à l'expiration d'une période d'essai de 6 mois, il a été confirmé dans ses fonctions de responsable de projets chargé des applications informatiques. Il relève qu'en méconnaissance des obligations statutaires qui s'imposent à l'OIF, il n'a pas fait l'objet de mesures d'accompagnement de la part de sa hiérarchie, ni d'entretiens d'évaluation, ni de la fixation d'un objectif à atteindre et en déduit que ces manquements n'ont pas été pour lui sans conséquences.

M. X soutient avoir été informé en décembre 2011 par l'Intranet de l'OIF de l'ouverture d'un poste à la sous-direction des systèmes d'information correspondant à ses fonctions, mais classé à un niveau supérieur au sien, que sa demande tendant à être reçu par son directeur de service pour pouvoir postuler à cet emploi est restée lettre morte et qu'ensuite il a fait part au Sous-directeur des ressources humaines des difficultés qu'il rencontrait auprès de sa hiérarchie et du manque d'engagement de celle-ci auprès de lui.



Il a contesté l'appréciation de son supérieur qui l'avait convoqué le 13 février 2012 en vue de son évaluation annuelle, la première depuis 3 ans, dans les termes suivants : « Je trouve que le bilan fait par mon supérieur hiérarchique est trop dur et ne relate pas assez justement ma motivation et le travail quotidien que j'ai pu apporter ni l'atteinte des objectifs et des résultats positifs obtenus par une équipe aussi réduite que la nôtre. » Son supérieur admettait en réponse à cette remarque que « dans ce tableau de notation, il manque la possibilité de noter la qualité et le rendement dans l'exécution des tâches ... ».

M. X demandait alors audience au Sous-directeur des ressources humaines pour contester à nouveau la pertinence de sa notation et solliciter le bénéfice de la mesure statutaire d'accompagnement.

Il expose qu'ensuite de cette démarche, soit de mars à juin 2012, il se trouvait professionnellement de plus en plus isolé et sa relation avec sa hiérarchie se dégradait au point que ses demandes de contact et d'entretien étaient implicitement rejetées et ce jusqu'au 20 juin 2012, date à laquelle il recevait de l'OIF un courrier l'informant de la décision de non-renouvellement de son contrat de travail.

Le 3 juillet 2012, se fondant sur l'article 182 du Statut, M. X sollicitait une médiation. Cette demande se heurtant alors au refus de l'OIF, M. X expose qu'il réitérait cette demande qui aboutit le 19 septembre 2012, soit la veille de la cessation de ses fonctions, à ce qu'une tentative de médiation soit prévue pour le 26 septembre suivant.

Devant le Médiateur, M. X contestait l'évaluation ainsi que le traitement dont il a fait l'objet et le refus de renouveler le contrat de travail.

Médiation

Par lettre du 3 juillet 2012, M. X a sollicité une médiation.

Par procès-verbal du 26 septembre 2012, le Médiateur a déclaré la réclamation recevable mais non fondée, le non-renouvellement du contrat de M. X étant conforme aux articles 45.3 et 46 du Statut.



Moyens à l'appui des demandes

M. X demande d'enjoindre à l'OIF de verser aux débats le registre d'entrée et de sortie du personnel de l'OIF, la liste des salariés dont le contrat n'a pas été renouvelé à l'expiration de la période de trois ans, les entretiens annuels d'évaluation de ces agents et l'intégralité de son dossier y compris le rapport de M. OUEDRAOGO concernant ses trois années de service.

Sur le fond, M. X invoque le bénéfice de l'article 37 de la Directive d'application du Statut relatif aux modalités de recrutement et de nomination du personnel qui pose le principe de l'accueil et de l'accompagnement de tout nouveau recruté pour souligner qu'en ce qui le concerne, en dépit de ses nombreuses demandes, il n'a pas fait l'objet de ces préconisations.

De même, il fait grief à l'OIF d'avoir méconnu les articles 4 à 8 des Directives d'application du Statut du personnel qui l'obligent à mettre en place un processus d'évaluation afin de poursuivre la cohérence d'objectifs individuels par rapport à ceux de l'Organisation, l'instauration d'un dialogue sur les performances et les points à améliorer, l'élaboration d'un plan de formation et de perfectionnement, l'évaluation ainsi effectuée devant servir de base aux promotions. Les dispositions précitées déterminent les délais dans lesquelles l'évaluation doit être effectuée ainsi que la méthode pour y parvenir. Les manquements dont se plaint M. X qui ont, selon lui, causé un préjudice en ce qu'il n'a pas été en mesure de faire face aux difficultés qu'il a rencontrées et qu'il a été privé de la possibilité d'améliorer ses compétences.

Par ailleurs, il invoque la violation des articles 30, 31, 35 et 36 du Statut concernant les règles relatives à la neutralité à laquelle est tenue l'OIF en matière de recrutements, de mutations et de promotions.

M. X fait valoir, à ce sujet, que les CDD sont systématiquement renouvelés et en l'espèce d'autant plus que le poste qu'il occupait n'a pas été supprimé, mais pourvu à son départ par un recrutement externe et qu'il devait être prioritaire pour occuper un des postes disponibles en interne relevant de sa catégorie.



Il reproche enfin à l'OIF d'avoir méconnu les obligations posées par les articles 13 et 14 du Statut relatifs au harcèlement moral et à la discrimination en ce qu'il a fait l'objet de mesures d'isolement et d'exclusion et d'agissements irrespectueux et vexatoires.

Dans ses conclusions récapitulatives, M. X entend souligner qu'il n'a pas manqué de se plaindre de ne pas avoir fait l'objet d'entretiens d'évaluation et de ne pas avoir été reçu par son supérieur hiérarchique ni par les responsables des ressources humaines et que ses demandes verbales et ses courriers sont restés lettre morte.

Il observe que le poste ouvert aux candidatures était identique à celui qu'il occupait. Il insiste sur le fait qu'il a subi une politique d'isolement et d'exclusion, qu'il a disparu de la chaîne décisionnelle, ces faits étant constitutifs de harcèlement moral.

Il en déduit que l'ensemble de ces manquements de la part de l'OIF entraîne la requalification du CDD en licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il en est résulté un préjudice important qui doit être réparé par le versement de dommages-intérêts, indépendamment de ceux qui lui sont dus au titre du préjudice moral.

Mémoire en réponse de l'OIF

Par un mémoire adressé au greffe le 4 mars 2013, l'OIF conclut au rejet de la requête et plus précisément demande de voir dire et juger :

- de première part qu'il n'existe pas d'usage d'un renouvellement automatique des CDD et qu'au surplus, elle disposait d'un motif légitime pour ne pas renouveler le CDD de M. X
- de deuxième part qu'il n'existe aucun fait constitutif de harcèlement et de discrimination au préjudice de cet agent, qu'il convient dès lors de le débouter de ses demandes.

 R.

L'OIF expose :

- qu'en premier lieu le supérieur hiérarchique de M. X lui a fait part d'insuffisances techniques auxquelles il a été envisagé de remédier par une formation à la maîtrise du langage informatique, qu'alors que deux postes pour le service informatique à un grade immédiatement supérieur à celui de M. X ont été ouverts, ledit supérieur hiérarchique l'a reçu le 13 février 2012 pour faire l'évaluation de l'année 2011 d'où il est ressorti qu'il ne répondait pas aux exigences du poste aux rubriques « technicité », « organisation » et « analyse » et répondait partiellement aux autres rubriques sauf la rubrique « disponibilité » où il satisfaisait aux exigences attendues de l'employeur ; que toutefois, ce supérieur hiérarchique notait qu'il manquait à ce tableau d'évaluation *« la possibilité de noter la qualité et le rendement dans l'exécution des tâches... et il estimait que sur la gestion support SIG et exploitation en direction des utilisateurs de l'équipe métier de la DBF et de la DPS, il s'est acquitté correctement de ses responsabilités. »*

Par ailleurs, à la demande de M. X L'OIF communique la liste des dossiers d'anciens collaborateurs dont le CDD n'a pas été renouvelé.

- qu'en deuxième lieu, M. X a été invité les 23 et 24 avril 2012 à participer à l'épreuve technique destinée à pourvoir l'un des deux postes de grade P4 créés, qu'il a été avisé les 14 et 18 juin 2012 que ses résultats obtenus aux épreuves n'ont pas été jugés favorables tant pour être promu que pour obtenir le renouvellement de son CDD. L'OIF communique d'ailleurs le bilan des tests d'évaluation qui opposaient 5 candidats d'où il ressortait que M. X était le moins bien noté.

L'OIF rappelle que le recrutement des « professionnels » sur le fondement de l'article 45 du Statut procède d'un CDD pour une période de trois ans, dont le renouvellement ou la prorogation peut avoir lieu *« sous réserve d'une évaluation favorable »*.

L'OIF verse des pièces d'où il ressort que le renouvellement de ces contrats n'est, ni en fait ni en droit, automatique et souligne qu'en l'espèce l'évaluation de M. X

effectuée le 13 février 2012 s'est avérée médiocre de même que ses résultats aux tests de recrutement.

- qu'en troisième lieu, au sujet des griefs relatifs à l'absence d'entretiens d'évaluation durant l'exécution de son contrat, l'OIF souligne qu'un entretien d'évaluation a eu lieu le 13 février 2012, qu'antérieurement M. X a fait l'objet d'entretiens informels avec son supérieur hiérarchique au cours desquels une formation particulière lui a été proposée et de toute façon, qu'il ne justifie pas avoir subi un préjudice du fait de l'absence d'entretiens formels les deux années précédentes.
- qu'en quatrième lieu, l'OIF estime que la demande de M. X formée au titre d'une perte de chance est privée de fondement et qu'il n'a en aucune manière fait l'objet de mesures systématiques d'isolement. Elle fait valoir que M. X a été invité à postuler à un poste ouvert à un grade supérieur dans le cadre d'un concours international ouvert également aux candidats externes, que s'il a été présélectionné, en revanche, il n'a pas été retenu au vu des résultats obtenus lors des épreuves de sélection.

Dans son mémoire en duplicata, l'OIF insiste sur le fait que M. X s'était porté candidat à un poste de « chargé des systèmes d'information grade P4 » et qu'il avait participé à l'épreuve technique destinée à mettre en évidence des qualités en matière de conception architectures logicielles, qu'il a obtenu de mauvais résultats – il a été classé 5^{ème} sur 5 - communiqués au Sous-directeur des ressources humaines le 14 juin 2012, ce qui a donné lieu à l'envoi d'un courrier en date du même jour motivant notamment, au vu de ces résultats, un avis défavorable au renouvellement du CDD.

L'OIF conteste l'existence de l'usage tendant à renouveler de manière automatique les CDD et verse diverses pièces faisant état de mesures contraires. Elle souligne d'ailleurs que l'article 45.3 du Statut dispose que le renouvellement dont il est fait état est soumis à la réserve d'une évaluation favorable, condition non remplie en l'espèce. Par ailleurs elle conteste que le poste occupé par M. X ait été pourvu après son départ. Deux postes classés à un niveau supérieur ont bien été créés dans ce secteur mais faisant appel à des compétences qui excédaient celles dont M. X a fait preuve.

L'OIF reconnaît que M. X a fait l'objet d'un entretien d'évaluation le 13 février 2012, et pas antérieurement. À cet égard, elle relève que M. X ne l'a pas contesté par écrit dans les délais et formes réglementaires et que précédemment, même s'il n'y avait pas eu à proprement parler d'entretien d'évaluation, M. X avait eu des relations orales régulières avec son supérieur au sujet de sa situation professionnelle. Notamment il est fait état d'un entretien fin 2010 au cours duquel, pour améliorer ses prestations, M. X avait demandé à être admis à une formation du langage informatique, formation qui lui a été accordée.

S'agissant du grief de harcèlement moral, selon l'OIF, M. X ne prouve l'absence de relations ni avec son supérieur, ni avec le responsable des ressources humaines, ni avec l'ensemble de ses collègues. Quant à celui de discrimination, l'OIF soutient que M. X n'avance aucun véritable fait admissible en preuve.

Audience des plaidoiries

L'audience des plaidoiries a été fixée au 31 mai 2013. Après les plaidoiries des avocats, les parties ont été entendues en leurs explications et ont pu également apporter les précisions et éclaircissements qui leur sont apparus utiles.

Discussion :

Sur la qualification de la cessation de travail

Attendu que par décision du 21 septembre 2009, M. X a été engagé par l'OIF en qualité d'agent contractuel pour y exercer les fonctions de responsable de projets chargé des applications informatiques ; que par décision du 18 juin 2012, l'OIF a décidé de ne pas renouveler ce contrat à l'échéance de sa période de trois ans ;



R.

Attendu que M. X soutient que cette décision constitue un licenciement lequel ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article 165 du Statut ; qu'il soutient concomitamment que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'il y a donc lieu de rechercher si le CDD a été résilié ou s'il est arrivé à son terme ;

Attendu que, par acte du 29 septembre 2009, M. X été recruté suivant un CDD d'une durée de trois ans sur le fondement de l'article 45.3 du Statut qui dispose que « *les membres des personnels de la catégorie de direction et des professionnels* », ce qui est le cas de M. X *sont initialement nommés pour une durée déterminée de trois ans* » ;

Que l'article 45.3 explicite le mot « *initialement* » en ce sens que cet engagement peut être prorogé ou renouvelé autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable de l'agent ; qu'en la circonstance, M. X a reçu le 20 juin 2012 , soit plus de trois mois au moins avant l'échéance triennale du CDD, une lettre du Secrétaire général de l'OIF l'informant de sa décision de ne pas proroger son contrat en raison de l'insuffisance de ses capacités professionnelles ;

Attendu qu'il résulte du Statut que l'OIF a la faculté de proroger un CDD ou de ne pas le faire ; qu'en revanche, elle est tenue d'informer de sa décision l'intéressé dans un certain délai, faute de quoi le contrat est reconduit automatiquement pour une durée d'un an ; que cette liberté de choix de la part de l'OIF est cependant encadrée par le Statut qui requiert qu'elle fasse une évaluation du travail de son collaborateur à l'issue de la période triennale diminuée du délai précité de trois mois et que celle-ci soit favorable ; qu'en l'espèce, cette évaluation a bien été faite et qu'elle ne s'est pas avérée favorable ; que dès lors l'OIF ne pouvait que refuser de renouveler l'engagement du demandeur et qu'en conséquence, quelles que soient par ailleurs les possibilités théoriques de renouvellement du CDD, M. X ne pouvait invoquer le fait que d'une manière habituelle, mais non systématique, de tels CDD sont renouvelés ; que cependant, sauf à démontrer l'erreur d'appréciation faite à son sujet, il ne saurait faire grief à son employeur de ne pas renouveler cet engagement dans la mesure où celui-ci ne dispose d'une appréciation souveraine pour proroger le CDD que dans le cas d'une évaluation favorable ;

Attendu que M. X ne conteste pas avoir échoué aux épreuves techniques auxquelles il s'était soumis pour postuler à un emploi d'un grade supérieur ; mais qu'il prétend que l'OIF l'a surpris en lui faisant subir des épreuves en quelque sorte inattendues, pensant seulement avoir à passer un entretien qui porterait sur l'expérience qu'il avait acquise dans ses fonctions ;

Mais attendu que la convocation écrite mentionnait bien la nature technique de la sélection laquelle présupposait un choix entre plusieurs candidats et qu'au surplus, il ne saurait être reproché à l'OIF l'insuffisance professionnelle que ces épreuves avaient révélée, tout au moins pour en déduire que son CDD aurait dû être renouvelé ;

Attendu en conséquence, que M. X doit être débouté de ce chef ;

Sur la perte de chance

Attendu qu'au-delà d'une appréciation littérale du Titre V « recrutement, nominations, mutations et promotions », il importe de rechercher la conception de la gestion des personnels telle qu'elle peut ressortir du Statut, et en particulier celle des agents titulaires d'un CDD ; qu'il apparaît que la valorisation des personnels recrutés est une priorité sous-jacente qui s'inscrit dans une perspective de longue durée ; que, parmi les dispositions intéressantes à cet égard, il convient de mentionner notamment l'article 35 du Statut dans sa version actuelle qui dispose qu'*« afin de favoriser les possibilités de carrière interne, les candidatures internes sont à privilégier à compétence égale »* ;

Que, selon l'article 104 du Statut, l'OIF reconnaît que sont liées l'atteinte de ses objectifs et la valorisation du potentiel des membres du personnel ; que le Statut dont elle s'est dotée l'engage à aider ces derniers à se perfectionner pour progresser au cours de leur vie professionnelle ; que selon les termes mêmes de l'article 105, *« l'OIF reconnaît l'importance de conserver les talents dont elle dispose en interne et d'aider les membres du personnel à se perfectionner et à progresser au cours de leur vie professionnelle »*.


R.

Que par ailleurs, on relève l'emploi de l'adverbe « initialement » à l'article 45.3 : « ... sont initialement nommés pour une période de trois ans », qui signifie que, d'une manière générale, les catégories concernées commencent leur collaboration par et pour une période de trois ans ; que pour parfaire les qualités de ces agents qui ont vocation à occuper les postes les plus élevés de l'administration de l'OIF, des évaluations régulièrement effectuées ponctuent leur parcours professionnel ; qu'il est prévu une période probatoire de six mois et qu'ils font l'objet d'une évaluation au cinquième mois ; qu'après cette période, ils font l'objet d'une évaluation annuelle ; que l'article 55.1 et 2 définit l'esprit dans lequel ce devoir de la hiérarchie doit être mené à bien, c'est-à-dire « de façon objective et sans complaisance » et ceci pour atteindre l'objectif défini à l'article 13.1 qui dispose que « l'OIF met en place un environnement de travail respectueux, assurant l'égalité de traitement et la dignité entre les membres du personnel » ; que cette évaluation a notamment pour effet d'objectiver les appréciations lesquelles sont destinées à être portées au dossier confidentiel de l'intéressé ; que l'importance de cette obligation est soulignée par la sanction personnelle que risque d'encourir le supérieur direct qui omet d'accomplir cette tâche ; que cette procédure contradictoire d'évaluation offre à l'intéressé la possibilité de discuter et d'apporter des éléments susceptibles d'éclaircir certains points qui peuvent prêter le flanc à la critique ; que cette obligation de transparence est soulignée, s'il en est besoin, par les articles 14 à 16 qui insistent à la fois sur toutes les formes que peut prendre la discrimination et sur le respect de la vie privée ;

Qu'ainsi est définie une politique des personnels qui tend à assurer, au travers d'une certaine stabilité dans le recrutement, l'amélioration de leurs qualités professionnelles et évidemment grâce à l'acquisition de l'ancienneté, une meilleure compréhension des objectifs poursuivies par l'OIF et des moyens à mettre en œuvre pour les atteindre ;

Attendu qu'il convient de relever que contrairement à ce que soutient M. X les compétences qui relevaient de son poste ont été redistribuées grâce à la création de deux postes d'un niveau supérieur incluant entre autres celles confiées à M. ;

Attendu qu'il est constant que M. X n'a fait l'objet que d'une seule évaluation au cours de son contrat ;

Attendu que si l'on ne peut soutenir que M. X était abandonné à lui-même, du moins avant qu'il reçoive la lettre de refus de prolongation de son CDD, il n'est pas davantage démontré par l'OIF qu'elle se soit impliquée aux côtés de son agent pour améliorer ses connaissances des systèmes informatiques même si, à sa demande, et prenant conscience de ses insuffisances, celui-ci avait demandé et obtenu un stage de formation à la maîtrise du langage informatique ; mais que compte tenu précisément des progrès qu'il restait à accomplir à M. X dont il disait lui-même avoir conscience, pour mieux répondre aux attentes de l'OIF, sa hiérarchie aurait dû être davantage présente à ses côtés et apprécier elle-même si la charge de travail excessive entravait ses aptitudes à progresser, entretenir avec lui un dialogue destiné à lui faire prendre conscience des progrès qu'on attendait de lui et implicitement le dissuader de concourir pour un poste encore plus délicat sur le plan technique ; que c'est à la lumière de ses préoccupations auxquelles l'OIF n'a pas apporté de réponse en temps utile qu'il a fait acte de candidature auprès du service des ressources humaines, certes tardivement, à un poste au service de la communication et de l'évènementiel ; que, là également, un tel décalage entre son appréciation de ses compétences et celle de sa hiérarchie indique qu'il n'a pas bénéficié d'un encadrement adapté à ses moyens et sa personnalité ; que si tel avait été le cas, on ne saurait exclure que M. X aurait pu voir son CDD renouvelé ; qu'en ce sens et dans cette mesure, l'insuffisance d'investissement dans les potentialités de M. X et le non-respect par l'OIF de son obligation de conseil ont causé à M. X une perte de chance de voir son CDD renouvelé ; que ce préjudice doit être réparé par l'allocation d'une somme de dix mille euros à titre de dommages-intérêts ;

Sur le harcèlement moral et la discrimination

Attendu qu'il convient de relever l'insuffisance des contacts entre M. X et l'OIF, ce qui n'excluait pas pour autant l'expression de quelques manifestations d'encouragement et de compréhension comme le montrent certains courriers électroniques et la réponse du supérieur hiérarchique aux critiques formulées par M. X à l'encontre de sa notation du 13 février 2012 ; que cette insuffisance ne peut en aucune manière s'analyser en faits constitutifs de harcèlement moral ou


R.

de discrimination, mais qu'ainsi qu'il vient d'être exposé, elle caractérise une perte de chance et qu'à ce titre, elle donne lieu à la réparation spécifique précitée ;

Attendu qu'il y a lieu en conséquence de débouter M. X de ce chef de demande ;

Sur le remboursement des frais occasionnés par ce litige

Attendu que M. X demande l'allocation d'une somme d'argent au titre des frais qu'il a engagés pour assurer la défense de ses droits devant le tribunal de céans ; que dans la mesure où sa requête est partiellement fondée, il paraît équitable de condamner l'OIF à lui verser à ce titre la somme de 1.500 euros ;

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal de Première Instance, après en avoir délibéré,

Statuant en premier ressort,

Déclare recevable et partiellement fondée la requête de M. X ,

Condamne l'OIF à lui verser la somme de 10.000 euros en réparation du préjudice subi par M. X au titre de la perte de chance ;

Déboute M. X du surplus de ses demandes ;

Condamne l'OIF à verser à M. X la somme de 1.500 euros au titre des frais de justice qu'il a exposés.

Jean FOUMAN AKAME

Rose-Marie JOSEPH

