

**Tribunal d'appel**

Jugement n°17

Du 29 avril 2024

Affaire n° 2023/046/ XX XX c/ OIF

ORGANISATION  
INTERNATIONALE DE



**la francophonie**

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE

19 – 21 avenue Bosquet – 75015 Paris

Téléphone : +33 (0)1 44 37 33 00 – Télécopie : +33 (0)1 44 37 14 98

[www.francophonie.org](http://www.francophonie.org)

## TRIBUNAL D'APPEL

### Institué par le titre XVII, art. 221 du Statut du personnel

Le 29 avril de l'an deux mille vingt - quatre, le Tribunal d'Appel composé de :

1. **Madame Fatoumata DIAKITE**, Présidente
2. **Monsieur Aimé Kalala Kazidi** Assesneur
3. **Madame Randa kfoury**, Assesseure

### Sur la requête de XX XX c/ OIF a rendu la décision suivante,

Vu le jugement n°38 rendus le 22 juin 2023 par le Tribunal de première instance de l'OIF ci-après « le TPI » ;

Vu la requête en appel du jugement du Tribunal de première instance présentée par XX XX (ci-après « appelant » et enregistrée au greffe le 21 septembre 2023

Vu le mémoire en réponse de l'OIF déposé au greffe le 4 novembre 2023

Vu les mémoires en réplique et en duplique déposée par les parties ;

Vu le statut du personnel ;

Vu le règlement intérieur du Tribunal d'appel ;

Vu le plan d'instruction ;

Vu l'ensemble des pièces produites au dossier desquelles ressortent les faits, moyens et conclusions ;

Vu les conclusions d'appel visant à :

- déclarer l'appel recevable et bien fondé ;
- infirmer partiellement le jugement contesté sur la recevabilité en ce qu'il a déclaré irrecevables les griefs antérieurs à la décision de mutation portant sur le harcèlement institutionnel et confirmer pour le surplus le jugement sur la recevabilité ;
- infirmer le jugement contesté sur le fond en ce qu'il considère la requête mal fondée ;
- annuler la décision du 25 juin 2022 comme étant illégale et abusive et par conséquent, condamner l'OIF à verser à l'appelant une indemnité équivalente à la rémunération, aux indemnités, assurances et contributions au fonds de prévoyance que l'appelant aurait dû percevoir jusqu'à la fin de son contrat en juillet 2023 (sur la base d'un P4 échelon 11 et de son traitement à Port-au-Prince) pour le préjudice matériel ;

- condamner l'OIF à verser à l'appelant l'indemnité de licenciement qu'il aurait dû percevoir à sa cessation de service équivalent à onze de salaire sur la base d'un P4 échelon 11 et son traitement à Port-au-Prince en vertu de l'art 165 du Statut du Personnel ;
- conclure au harcèlement institutionnel ;
- condamner l'OIF à verser à l'appelant une indemnité équivalente à douze mois de traitement (sur base d'un P4 échelon 11 et son traitement à Port-au-Prince en réparation du préjudice résultant du harcèlement institutionnel et de la violation du devoir sollicitude par l'OIF ;
- condamner l'OIF à rembourser à l'appelant les frais engagés pour mettre en œuvre la décision de la mutation du 23 mai 2022 (y compris, les billets d'avions pour son déménagement de Port-au-Prince le 15 juillet 2022 d'un montant de 1.418,75 (mille quatre cent dix-huit et soixante-quinze centimes dollars américains et les frais relatifs à sa demande de renouvellement de passeport d'un montant de 891,00 (huit quatre-vingt-onze dollars canadiens ;
- condamner l'OIF à dédommager à l'appelant pour les frais de transport pour son congé dans les foyers qu'il aurait dû prendre en décembre 2022, soit un montant de € 16.332,00 (seize mille trois cent trente-deux euros) (sur base de précédent congé dans les foyers de l'appelant ;
- condamner l'OIF à des dommages exemplaires et punitifs pour l'atteinte grave à l'intégrité et la dignité de à l'appelant d'un montant minimum de 5000, 00 € (cinq mille euros) ;
- ordonner la rectification des documents de cessation de service de l'appelant (bulletin et certificat) ;
- condamner l'intimé aux dépenses à la hauteur de 16.000, 00 € (seize mille euros) pour la totalité de la procédure contentieuse (première instance et appel)

Vu les conclusions de l'intimée visant à :

- Confirmer en son entier le jugement n°38 du tribunal de première instance (TPI) notamment en ce qu'il a déclaré que la requête de XX XX était recevable en ce qu'elle tend à l'annulation de la décision attaquée, mais irrecevable en sa branche relative aux griefs portant sur le harcèlement institutionnel et qu'il a rejeté ladite requête comme mal fondée ;
- Débouter en tout état de cause, l'appelant de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

## **LES FAITS DANS LE CONTEXTE PROCEDURAL**

1-En vertu d'un contrat de travail à durée déterminée daté du 28 décembre 2010, l'appelant a intégré l'OIF le 1<sup>er</sup> janvier 2011;

2-sur le fondement de ce contrat, il fut engagé en qualité de membre du personnel à recrutement international pour occuper les fonctions d'attaché de programme au sein de la Direction de la jeunesse au grade P1 (échelon 1) pour une durée de trois ans ;

3- ledit contrat a connu plusieurs avenants dont le premier fut signé entre les parties le 17 janvier 2014, modifiant la dénomination de son emploi en « spécialiste de programme au sein de la Direction de l'éducation et de la jeunesse au grade P3, et prorogeant le contrat initial du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2016. Un second avenant est intervenu en date du 30 novembre 2016, et a prolongé l'engagement du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, avec le grade P3, les autres dispositions du contrat initial restant inchangées ;

4- l'appelant fut nommé Directeur Adjoint du BRECAL, et un troisième avenant à son contrat de travail fut signé le 20 juin 2018 (pièce 1-4), entérinant son engagement pour occuper les fonctions

de Directeur Adjoint du BRECAL pour la période du 20 juillet 2018 au 29 juillet 2022, avec le grade P1 (échelon 8) ; un quatrième avenant signé, les 9 et 15 juin 2021 (pièce 1-5), a prolongé l'engagement de l'appelant du 22 juin 2021 au 21 juillet 2022 ; par lettre de l'Administrateur du 27 avril 2022 (pièce 1-9), l'appelant s'est vu notifier la prolongation d'une année à l'échéance de son engagement en cours, soit du 22 juillet 2022 au 21 juillet 2023) ;

5- après l'adoption par le conseil permanent de la francophonie (CPF) d'un nouveau plan d'organisation de l'OIF, pour la période 2020-2022, lors de sa 112<sup>ème</sup> session les 15 novembre 2020 (pièces 1-10), impliquant ainsi la suppression des emplois de Directeur Adjoint au sein de la Représentation régionale en vertu des nouvelles orientations stratégiques et la transformation organisationnelle (pièces 1-11), l'appelant fut avisé, par la lettre du Chef de bureau de l'administrateur datée du 29 mars 2021 (pièces 1-12), que l'intitulé de son poste deviendrait « Analyste politique principal » et ce, sans changement de traitement ; le descriptif de ce poste fut communiqué à l'appelant qui en accusa réception le 31 mars 2021 (pièces 1-13) ; ce poste constitue, après celui du représentant, l'emploi du grade le plus élevé dans l'organigramme type d'une représentation extérieure comme cela apparaît au paragraphe 9 de la note précitée relative au plan d'organisation 2020-2022 (pièces 1-11) ;

6- compte tenu de la situation sécuritaire prévalant en Haïti, l'OIF décida de réduire l'effectif de sa représentation à Port-au-Prince. En conséquence, l'Administrateur proposa à l'appelant d'effectuer une mobilité géographique lui laissant le choix entre la représentation de l'OIF pour l'Europe centrale et orientale-Bucarest/Roumanie, La représentation de l'OIF auprès de l'Union Africaine à Addis-Abeba en Ethiopie ou encore la Direction de la francophonie économique et numérique au siège de l'OIF à Paris (France) ; l'appelant ayant décliné ces trois offres, par lettre du 10 mai 2022, l'Administrateur lui a notifié, par la lettre du 23 mai 2022, sa décision de le muter à compter du 15 juillet 2023, à la représentation de l'OIF pour l'Europe centrale et orientale à Bucarest (REPECO) en tant qu'analyste politique principal ; en réponse à un nouveau courrier de l'appelant, l'Administrateur réitéra sa décision de mutation à Bucarest par la lettre du 22 juin ;

7-monsieur XX XX ne s'étant pas présenté à son nouveau lieu d'affectation à la date indiquée, c'est-à-dire le 15 juillet 2022, et en ce que les raisons par lui invoquées pour justifier son absence à son nouveau lieu de travail étaient non convaincantes et traduisaient le refus de l'appelant de prendre possession de ce nouveau poste, l'administrateur, par sa lettre du 25 juillet 2022, notifia l'appelant qu'il était considéré comme démissionnaire en vertu des articles 53, 53,4 et 150 du statut du personnel ;

8- l'appelant a perçu pour solde de salaire la somme de 10.419,39 € (pièces 1-11) ainsi que les sommes de 214.388,12 dollars canadiens et de 20.000,00 € au titre de son fonds de prévoyance (pièces 1-18) ;

9- le 24 octobre 2022, l'appelant a soumis au tribunal de première instance une requête lui demandant :

- De déclarer celle-ci recevable, se déclarer compétent en l'espèce ;
- D'annuler la décision de l'Administrateur du 25 juillet 2022 ;
- D'ordonner à l'OIF à lui verser en réparation du préjudice matériel subi, une indemnité équivalente à la rémunération aux indemnités, assurances et contributions au fonds de prévoyance qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son contrat en juillet 2023 et ce, sur base d'un P4 échelon 11 et de son traitement à Port-au-prince ;
- D'ordonner à l'OIF à corriger ses documents de cessation de service, notamment en ce qui concerne le titre formel de Directeur adjoint et son dernier lieu d'affectation effectif (Port-au-Prince) ;

- D'ordonner à l'OIF à lui verser l'indemnité de licenciement qu'il aurait dû obtenir à sa cessation de service équivalentes à onze mois de salaire sur base d'un P4 échelon 11 et de son traitement à Port-au-Prince en vertu de l'article 165 du statut du personnel ;
- De condamner l'OIF à lui rembourser les frais engagés pour mettre en œuvre la décision de mutation du 23 mai 2022 (y compris les billets d'avion pour son déménagement de Port-au-Prince le 15 juillet 2023 d'un montant de 1438,75 (mille quatre cent dix-huit euros et soixante-quinze centimes) dollars canadiens et les frais relatifs à sa demande de renouvellement de passeport d'un montant de 891,00 dollars canadiens ;
- Condamner l'OIF à lui verser en réparation du préjudice moral subi y compris le harcèlement institutionnel une indemnité équivalente à douze mois de rémunération sur la base de P4 échelon 11 et de son traitement à Port-au-Prince ;
- De condamner l'OIF au dédommagement pour les frais de transport pour son congé dans les foyers qu'il aurait dû prendre en décembre de 2022, soit un montant de 16.332, 00 euros sur base de son précédent congé dans les foyers en 2020, et ;
- D'ordonner eu égard aux faits de la cause, le remboursement total par l'OIF, à titre de dépens d'une somme à déterminer après la procédure ;

10- le 22 juin 2023, le tribunal de première instance, après audition des parties a conclu au rejet de la requête comme mal fondée ;

## **LE JUGEMENT DE PREMIERE INSTANCE**

11-le tribunal de première instance a déclaré irrecevable la requête en sa branche relative aux griefs portant sur le harcèlement institutionnel et relatifs aux actes ou comportements antérieurs à l'élaboration de la décision de mutation du requérant à Bucarest au motif qu' ils n'ont été ni préalablement soumis à l'appréciation de l'OIF en vue de pouvoir lier le contentieux ni portés à la connaissance du tribunal dans les délais ; le Tribunal a considéré que les réclamations portant sur les autres aspects du harcèlement, en rapport avec ladite décision, sont recevables ;

12-Statuant au fond, le Tribunal de Première Instance a précisé que la requête de l'appelant était mal fondée au motif qu'eu égard à l'article 150 du Statut du Personnel, la démission s'entend d'une cessation de service à l'initiative d'un membre du personnel ou d'un refus d'obtempérer à une décision de mutation prise en vertu de l'article 53 dudit Statut, et qu'en vertu de l'article 53,4 du statut susvisé, le membre du personnel muté doit gagner son nouvel emploi à la date fixée par le secrétaire général, et qu'en cas de refus non motivé, il est considéré comme démissionnaire ; après analyse des faits et de la correspondance, il a considéré que la décision de l'administrateur ne révèle ni erreur de droit ou de fait ni détournement de pouvoir ni violation de l'obligation de sollicitude et de bonne foi et qu'elle était bien fondée en droit et a, par conséquent, rejeté la requête ainsi que le surplus des demandes ;

## **RECEVABILITE DE LA REQUETE**

13-L'appel a été formulé selon la procédure prévue au statut et au règlement intérieur et dans les délais requis, il est donc recevable.

## **LES MOYENS D'APPEL**

## **ANALYSE**

14-L'appelant a soulevé les moyens d'appel suivants :

- 1-la procédure suivie devant le Tribunal de Première Instance est lacunaire ;
- 2- le raisonnement est contradictoire ;
- 3- le jugement de Tribunal de Première Instance est entaché d'un défaut de base légale ;
- 4- il est non motivé ou insuffisamment motivé ;
- 5- il ne s'est pas prononcé sur certaines demandes ;

### Sur le premier moyen

15-L'appelant allègue que la procédure suivie devant le tribunal de première instance est lacunaire arguant que les procès-verbaux d'audience n'ont pas été versés au dossier et qu'aucune question ne lui a été posée ;

16- l'article 28 du règlement intérieur du Tribunal de Première Instance précise que le Greffier du TPI assiste à l'audience, il établit et signe un procès-verbal qui réfère à la date et l'heure du début de l'audience, le nom des personnes présentes, l'heure de clôture de l'audience et la mise en délibéré ;

17- l'appelant ne dit pas en quoi le fait de ne pas produire les procès-verbaux et les extraits du plumitif au dossier a affecté le jugement attaqué ;

### Sur le second moyen

18-L'appelant déclare que le Tribunal de Première Instance a fait un raisonnement contradictoire entraînant une erreur dans le dispositif ; Il soutient, en effet, que le TPI ayant considéré une partie des griefs relatifs au harcèlement recevable, il aurait dû, tout au moins se prononcer sur les griefs recevables, mais il ne s'est pas prononcé sur ce moyen, il a commis une erreur entraînant une contradiction entre ses considérants et le dispositif du jugement ;

19-le Tribunal de Première Instance a subdivisé la requête de l'appelant en deux branches à savoir : les actes antérieurs ou comportements de l'organisation n'ayant été ni soumis préalablement à l'appréciation de l'OIF, en vue de pouvoir lier le contentieux, ni fait l'objet d'une réclamation contentieuse, dans le délai requis par le statut du personnel, et les actes ou les comportements de l'organisation après la décision de mutation.

20- pour les premiers actes, le tribunal a constaté qu'ils n'ont pas été préalablement soumis à l'appréciation de l'OIF sous forme d'un recours ou d'un contentieux ; par conséquent, il a déclaré irrecevable la requête en sa branche relative aux griefs portant sur le harcèlement institutionnel et aux actes ou comportements antérieurs à la décision de mutation de l'appelant à Bucarest ;

21- contrairement aux allégations de l'appelant, il résulte de l'analyse du jugement que le Tribunal n'a trouvé dans le comportement de l'intimée aucun manquement à ses devoirs puis qu'il a jugé la

décision de l'administrateur conforme au droit ; cette motivation doit s'analyser comme un rejet des allégations relatives au harcèlement institutionnel et au surplus des conclusions de l'appelant ;

#### Sur le troisième moyen

22-L'appelant allègue que le tribunal, en concluant qu'il n'existait aucune volonté de sa part de prendre son service, n'a pas identifié la base légale obligeant un membre du personnel de disposer d'un passeport de plus de six mois de validité en tout temps et n'a pas considéré les arguments soulevés par lui et la prétendue dissimulation d'un passeport canadien valide. Il ajoute que le refus non motivé n'est pas démontré ;

23-l'appelant allègue que la décision de l'administrateur du 25 juillet 2022 le considérant comme démissionnaire est irrégulière, sinon illégale ;

24-II déclare que le Tribunal de Première Instance a seulement conclu au considérant 10.8 du jugement qu'il n'existait aucune volonté de sa part de prendre service au niveau de son nouvel emploi à la date fixée et a rappelé les articles 53 et 53.4 du SP. Par conséquent, il est impossible de déterminer comment la règle de droit a été appliquée par le tribunal de première instance ;

25-l'appelant poursuit que, n'ayant pas tenu compte des arguments et des preuves apportés par lui, le Tribunal de Première Instance a fait une application abusive et erronée des termes de Statut du Personnel et par conséquent, la décision de l'Administrateur susmentionnée doit être annulée ;

26-l'article 53 du Statut du Personnel dispose que : « *on entend par mutation, l'affectation permanente d'un membre du personnel à un emploi, sans changement de traitement* » ;

27-l'article 53.4 du Statut du Personnel dispose que : « *le membre du personnel muté doit gagner son nouvel emploi à la date fixée par le Secrétaire général, en cas de refus non motivé, il est considéré comme démissionnaire* » ;

28- par ailleurs, selon l'article 150 Statut du Personnel, on entend par démission une cessation de service à l'initiative d'un membre du personnel ou d'un refus d'obtempérer à une mutation prise en vertu de l'article 53 dudit statut ;

29- en l'espèce, l'appelant a été muté à Bucarest en vertu de la décision de l'administrateur du 23 mai 2022 et il devait prendre service le 15 juillet 2022 ; cependant, l'appelant n'a pas sollicité de l'administration une nouvelle date de prise de service et ne s'est pas rendu au lieu de sa nouvelle affectation ;

30- l'appelant n'a pas démontré la réalité des difficultés auxquelles il a été confronté pour le renouvellement de son passeport ; c'est ce qui a entraîné la décision de le considérer démissionnaire et non les manquements tels que le fait de n'avoir pas dévoilé son passeport canadien ou de n'avoir pas eu en tout temps un passeport valide valable ;

31- par conséquent, la décision de mutation de l'appelant à Bucarest a été prise conformément à l'article 53 du SP, l'appelant n'ayant pas rejoint son poste sans motif valable, la décision de l'administrateur de le considérer démissionnaire est justifiée et ne constitue pas une sanction déguisée. Par ailleurs le fait de ne pas acquiescer à toutes les exigences de l'appelant ne constitue pas un manquement au devoir de sollicitude et à la bonne foi ;

#### Sur le quatrième moyen

32-l'appelant soutient qu'il y a absence ou insuffisance de motivation, en ce que le Tribunal de Première Instance n'a pas statué sur tous les moyens soulevés par lui en première instance et ce, malgré les écrits étayés, les pièces produites au dossier par les parties, et les commentaires du comité du personnel et les nombreuses questions du président du tribunal ; qu'il estime que le jugement ne s'est limité en droit qu'à un paragraphe ne donnant aucune motivation légale sur la base des arguments développés au cours de l'audience ; qu'il ne s'est ni prononcé sur la sanction disciplinaire déguisée ni sur le harcèlement institutionnel ou encore sur la violation du devoir de sollicitude et de bonne foi ; qu'il soutient que le Tribunal de Première Instance n'a pas pris en considération la particularité du harcèlement institutionnel exercé par l'OIF à la lumière de la définition donnée notamment par le TAOIT ;

33-s'agissant de la recevabilité, le TPI a justifié sa décision en précisant que les actes et comportements n'ayant fait l'objet ni d'une demande formelle de réexamen auprès de l'OIF, ni d'une réclamation contentieuse dans le délai requis par le Statut du Personnel devant le tribunal compétent ne doivent pas être reçus ;

34- concernant la branche de la requête relative à l'annulation de la décision de l'administrateur du 25 juillet 2022, le Tribunal de Première Instance a déclaré recevable, mais mal fondée après analyse des faits et de la correspondance ;

35-en ce qui concerne le harcèlement institutionnel, Un harcèlement est un comportement qui entraîne une dégradation des conditions de travail qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé mentale ou physique ;

36-en l'espèce, le changement soudain d'intitulé du poste de l'appelant devenu « analyste politique principal », le renouvellement de son contrat pour une durée d'un an seulement, la mutation d'office à Bucarest et la non-assistance de l'administration dans ses démarches administratives pour la mise en œuvre de la décision de mutation ne peuvent constituer un harcèlement au sens de la jurisprudence constante ; par ailleurs, il n'y a aucune preuve qu'une altération de la santé de l'appelant en a résulté ;

#### Sur le cinquième moyen

37-L'appelant allègue que le tribunal ne s'est prononcé ni sur le harcèlement institutionnel ni sur la demande de dommages intérêts exemplaires et punitifs malgré l'accusation mensongère de l'intimé qui a prétendu que le requérant avait dissimulé sa nationalité canadienne et mis en doute son intégrité en se demandant pourquoi le requérant n'a pas renouvelé son passeport suite à la lettre du 27 avril ;

38- mais, contrairement aux allégations de l'appelant le Tribunal de Première Instance a rejeté le surplus de ses demandes suite à l'analyse des faits du dossier ; le présent du tribunal a conclu par ailleurs que les agissements de l'intimée invoqués par l'appelant ne constituent pas un harcèlement institutionnel ;

39- en outre, l'appelant dans sa correspondance n'a jamais signalé son passeport canadien ou demandé s'il pouvait utiliser ce passeport ou faire les démarches pour obtenir un nouveau, il s'est contenté de proposer un itinéraire long et compliqué aux frais de l'intimée ;

40- Les allégations de l'intimée relatives à ces deux points constituent une défense à la requête et ne visent pas à remettre en cause l'intégrité du requérant ;



41-II s'ensuit que l'appel interjeté par XX XX est non fondé ;

### PAR CES MOTIFS

Le tribunal d'appel, après en avoir délibéré statuant contradictoirement et en dernier ressort ;

**DECLARE** recevable l'appel interjeté par Mr XX XX quant à la forme

**CONFIRME** le jugement n°38 rendu le 22 juin 2023 par le tribunal de première instance de l'OIF quant à ses conclusions pour les motifs exposés ci-dessus ;

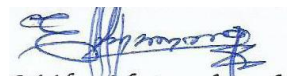
**REJETE** l'appel formé par XX XX pour mal fondé ;

**DIT** que chaque partie supportera ses frais légaux d'appel.

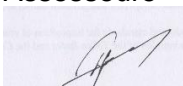
Madame DIAKITE Fatoumata  
Présidente du Tribunal d'appel



KALALA KAZADI Aimé  
Assesseur



KFOURY Randa  
Assesseure



ALKASSOUM Harouna  
Greffier

