

Affaire n° 2022/041/ XXX XXX c/ OIF

Jugement n°38

Rendu le 22 juin 2023

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

- M. Mindiéba OUOBA, Président
- Mme BAJER PELLET Héloïse, Assesseure
- M. GAYE Oumar, Assesseur
- Assisté de Monsieur Harouna ALKASSOUM, greffier,

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demandeur : Monsieur XXX XXX, représenté par Maître Marine VEISSIERE,

Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par le Professeur Pierre EISEMANN,

Vu la requête présentée par Me Marine VEISSIERE pour Monsieur XXX XXX, reçue au greffe le 24 octobre 2022 ;

Vu la décision n°1 du 03 novembre 2022 portant plan d'instruction,

Vu la remise par le Professeur Pierre EISEMANN, pour l'OIF, d'un mémoire en réponse, enregistré au Greffe le 15 décembre 2022,

Vu la remise par Maître Marine VEISSIERE pour le requérant, Monsieur XXX XXX, d'un mémoire en Réplique, enregistré au Greffe le 16 janvier 2023,

Vu la remise par le Professeur Pierre EISEMANN, pour l'OIF, d'un mémoire en duplique, enregistré au Greffe le 16 février 2023,

Vu la décision n°2 du 15 mars 2023 portant avis d'audience des plaidoiries,

Vu la demande d'avis faite lors de l'audience au comité du personnel,

Vu la réponse du comité du personnel transmise le 16 avril 2023,

Vu les observations apportées par les parties suite aux observations du comité du personnel,

Vu le Statut du Personnel de l'OIF,

Vu le Règlement intérieur du TPI,

Requête de monsieur XXX XXX

1.1. Par requête enregistrée au Greffe du TPI le 24 octobre 2022, Monsieur XXX XXX demande au Tribunal :

- de se déclarer compétent en l'espèce ;
- de déclarer sa requête recevable ;
- d'annuler la décision de l'Administrateur en date du 25 juillet 2022 ;
- de condamner 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 la base d'un P4 échelon 11 et de son traitement à Port-au-Prince ;
- d'ordonner l'OIF à corriger ses documents de cessation de service, notamment concernant le titre formel de Directeur adjoint et son dernier lieu d'affectation effectif (Port-au-Prince) ;
- d'ordonner la défenderesse à lui verser l'indemnité de licenciement qu'il aurait dû obtenir à sa cessation de service équivalente à onze mois de salaire sur la 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 la défenderesse 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 d'un P4 échelon 11 et de son traitement à Port-au-Prince ;
- de condamner la défenderesse 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 2022 d'un montant de 1.418,75 (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 ;
- de condamner la défenderesse à le dédommager 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 euros sur la base de son précédent congé dans les foyers en 2020 ; et
- d'ordonner, eu égard aux faits de la cause, le remboursement total par la défenderesse à son profit, à titre de dépens, d'une somme à déterminer à la fin de la procédure.

Faits et moyens exposés par Monsieur XXX XXX

1.2. Monsieur XXX XXX a été recruté en mars 2001 en tant qu'assistant de projet et a servi dans différents lieux d'affectation tels que Lomé, Moncton et Port-au-Prince ; il déclare avoir toujours bénéficié de très bonnes appréciations de ses supérieurs hiérarchiques, ce qui lui a valu sa promotion (16/03/2018) comme Directeur adjoint du Bureau régional de l'OIF pour les pays de la Caraïbe et de l'Amérique latine (BRECAL) à Port-au-Prince en Haïti ; le 20 juillet 2018, son contrat à durée déterminée a été renouvelé pour une durée de trois ans.

1.3. Le 29 mars 2021, il a reçu une lettre du Chef du Bureau de l'Administrateur relative à l'évolution de sa fonction au sein du BRECAL et l'informant du changement de titre de son poste, désormais

intitulé « Analyste politique principal », changement résultant de l'adoption par le Conseil permanent de la Francophonie (CPF) du plan d'organisation de l'OIF pour la période 2020-2022.

1.4. Suite à une demande du Service des Ressources Humaines (SRH), le représentant régional du BRECAL a rendu un avis favorable au le renouvellement de son contrat statutaire.

1.5. Le 18 mai 2021, le SRH l'informait via un courriel de ce que son « contrat était prolongé pour une durée d'un an » ; il n'a pas été informé par écrit, dans le délai de trois mois prévu par l'article 46 du SP.

1.6. Se sentant choqué et humilié par cette courte durée de prolongation de son contrat, après plus de vingt ans d'excellents services et plusieurs contrats de trois ans, il saisit l'Administrateur pour demander que la décision soit reconsidérée. Dans sa réponse du 9 juillet 2021, ce dernier justifiait la décision par le possible remaniement de la Représentation de l'OIF pour les pays de la Caraïbe et de l'Amérique latine suite à l'annonce de la Secrétaire générale, lors de la 115^e session de la CPF, selon laquelle l'Organisation envisageait la création d'une Représentation de l'OIF pour les Amériques et les Caraïbes. Le requérant souligne que cette annonce motivant la limitation de la durée de son contrat est intervenue plus de deux mois après que le renouvellement de son contrat ait été sollicité et était post-facto.

1.7. Le 27 avril 2022, le requérant a sollicité de la Secrétaire générale, la saisine du Médiateur en vue d'une issue positive et consensuelle à cette situation, mais sa demande sera rejetée par l'Administrateur, au motif que le recours à la médiation n'était pas adapté à sa situation, en dépit de l'article 12.1 de son contrat prévoyant le recours à la médiation comme préalable obligatoire en cas de différend sur l'exécution dudit contrat.

1.8. Le même jour, il a été informé par l'Administrateur de la prolongation de son contrat pour une durée supplémentaire d'un an, malgré son évaluation positive, en dehors du délai de notification prévu à l'article 46 du SP. Il souligne que cette notification était assortie d'une proposition de mobilité géographique : l'Administrateur lui proposait trois lieux d'affectation et postes différents : la Représentation de l'OIF pour l'Europe centrale et orientale à Bucarest (Roumanie) en tant qu'Analyste politique principal, la Représentation de l'OIF auprès de l'Union africaine à Addis Abeba (Ethiopie) en tant qu'Analyste politique principal, ou la Direction de la Francophonie économique et numérique à Paris (France) en tant que Spécialiste de programme.

1.9. Le 10 mai 2022, après avoir remercié l'Administrateur de cette offre, il déclinait ses propositions d'affectation pour des raisons professionnelles et familiales, tout en indiquant qu'il restait ouvert à une évolution professionnelle, pour peu qu'elle soit en accord avec son parcours professionnel de plus de vingt ans de service au sein de l'OIF et ses obligations familiales.

1.10. Le 23 mai 2022, il recevait une réponse de l'Administrateur sur sa « prétendue lettre de refus de mutation » lui indiquant qu'en l'absence de motif sérieux justifiant son refus d'accepter l'une des propositions de mutation à lui faites et compte tenu des besoins opérationnels de l'Organisation, il avait décidé de le muter d'office au poste d'Analyste politique principal à la Représentation de l'OIF pour l'Europe centrale et orientale à Bucarest (REPECO) à compter du 15 juillet 2022 ; l'Administrateur l'invitait à répondre à son courrier au plus tard le 30 mai 2022, contrairement au délai fixé à l'article 53 du SP.

1.11. Le 30 mai 2022, en réponse à l'Administrateur, il a rappelé ses contraintes notamment familiales ; il a expliqué qu'il n'avait pas rejeté une mutation et qu'il était disposé à prendre service à Bucarest ; que toutefois, sa situation familiale rendait difficile de déménager sa famille dans un autre pays sans aucune garantie, au regard de la grande précarité liée à la durée limitée de son contrat ; il a ainsi demandé à l'Administrateur de pouvoir exercer ses fonctions à distance depuis son lieu de recrutement (Moncton), tout en demeurant à la disposition de l'Organisation pour effectuer les déplacements nécessaires aux intérêts du service.

1.12. Le 22 juin 2022, l'Administrateur a confirmé sa décision de mutation à Bucarest à compter du 15 juillet 2022 et rejeté la proposition de télétravail en raison du décalage horaire entre le Canada

et la Roumanie ; il a précisé que les préoccupations familiales étaient irrecevables dès lors que son lieu d'affectation actuel, Port-au-Prince, était plus contraignant, XXX inadapté à sa vie familiale que Bucarest ; l'Administrateur l'informait qu'au cas où il décidait de s'installer à Bucarest avec sa famille, il serait éligible à l'octroi d'une indemnité pour frais de scolarité ; enfin, il a rappelé que la prolongation « éventuelle » de son contrat dépendrait des résultats de son évaluation annuelle.

1.13. A la suite du courrier de l'Administrateur, le requérant a eu des échanges avec le SRH relativement aux modalités de sa prise de fonction ; en réponse à un courrier du SRH du 24 juin 2022 sur la date de son départ pour Bucarest, il a déclaré qu'il serait en mesure de donner plus de précisions lorsqu'il aura pris les dispositions nécessaires relatives à son déménagement.

1.14. Le 28 juin 2022, la REPECO lui a demandé de lui fournir au plus vite des renseignements, notamment la date de son arrivée ainsi qu'une copie de son passeport et de celle des membres de sa famille, afin d'introduire son dossier auprès du Ministère roumain des Affaires étrangères. Le même jour, le requérant a transmis la copie de son passeport en précisant, d'une part, que la situation de sa famille était pour le moment indéterminée, et, d'autre part, que la date de son arrivée était à déterminer pour des raisons logistiques liées à son déménagement d'Haïti.

1.15. Le 29 juin 2022, la REPECO l'informait par courriel de ce que la validité du passeport transmis qui était inférieure à six mois empêchait de procéder à la demande de visa et nécessitant par conséquent l'obtention d'un nouveau passeport ; il a informé le même jour la REPECO qu'il entamait immédiatement les démarches nécessaires au renouvellement de son passeport.

1.16. Le 3 juillet 2022, il a communiqué davantage d'informations à la Gestionnaire des ressources humaines au sujet du déménagement de ses effets personnels d'Haïti, l'indemnité de première installation, la réservation des billets de prise de fonction, ainsi que l'obtention de son visa.

1.17. Le 4 juillet 2022, il a notifié à la Cheffe de service des RH l'impossibilité d'obtenir rapidement un visa avec le passeport qu'il possédait, mais qu'il s'était renseigné quant aux modalités d'obtention d'un nouveau passeport biométrique auprès des autorités burkinabè à Ottawa ; qu'il ressortait des échanges avec lesdites autorités que le moyen le plus rapide d'obtenir la délivrance d'un nouveau passeport était de se rendre à Ouagadougou ; qu'en raison des défis logistiques liés à sa prise de fonction à Bucarest, il sollicitait dans son courriel ses conseils.

1.18. Le même jour, la Cheffe de service a accusé réception de son courriel, sans réellement répondre à ses interrogations ; elle lui indiquait notamment qu'il n'était pas possible d'attendre son congé dans les foyers de décembre et qu'il devrait prendre attache avec l'Ambassade ou le Consulat du Burkina Faso au Canada pour l'obtention d'un nouveau passeport, alors même qu'il avait déjà entrepris cette démarche. Dans sa réponse à la Cheffe de service datée du même jour, il a précisé qu'il n'avait pas suggéré d'attendre le mois de décembre et indiquait que son précédent courriel avait pour objectif de demander conseil concernant l'organisation de ses déplacements.

1.19. Face à l'absence de réaction et d'assistance concrète de la part du SRH malgré ses sollicitations, il a transmis le 7 juillet 2022 à la Cheffe de service, par courriel, un itinéraire de vol, en précisant qu'il ressortait des échanges avec le Consulat du Burkina Faso au Canada qu'il pourrait obtenir plus rapidement son passeport si les démarches étaient effectuées à Ouagadougou ; il a également demandé une autorisation d'absence en vue d'effectuer ces démarches administratives et indiqué être disposé à échanger concernant l'organisation de ses déplacements.

1.20. Le même jour, le Responsable administration et rémunération du SRH, par courriel, l'informait que l'itinéraire de vol proposé ne pouvait être pris en charge, et ce, conformément aux articles 143 et suivants du SP. Il lui a également précisé que l'OIF ne pouvait pas prendre en charge les déplacements liés à la délivrance du passeport avant de lui proposer deux itinéraires de vol vers le lieu d'affectation ; que néanmoins, le SRH n'a pas répondu à la demande d'autorisation d'absence sollicitée pour l'accomplissement des démarches administratives liées au renouvellement de son passeport.

1.21. Face à l'absence de réponse claire de la part du SRH, il a réitéré le même jour sa demande d'autorisation de déplacement en précisant que le déplacement en vue de l'obtention d'un nouveau passeport était lié à la mise en œuvre d'une décision administrative de l'Organisation et prenait alors un caractère officiel. Le lendemain, ne répondant pas à sa demande d'autorisation d'absence, le SRH a réitéré par courriel que les déplacements autres que le trajet le plus direct et le plus économique à destination de Bucarest n'étaient pas pris en charge par l'Organisation.

1.22. Le 12 juillet 2022, le requérant a renvoyé un courriel au SRH dans lequel il a réaffirmé que le déplacement motivé par le renouvellement de son passeport faisait partie d'un déplacement officiel, car consécutif à une décision officielle et devait être pris en charge par l'Organisation.

1.23. Confronté une nouvelle fois à l'absence de réaction et d'assistance de la part du SRH et à la nécessité urgente d'être en mesure de se rendre à Bucarest, il a décidé de prendre le reliquat de ses jours de congé annuel afin d'effectuer son déménagement ainsi que sa demande de renouvellement de passeport. Ses congés ont été autorisés du vendredi 15 au jeudi 21 juillet ; il s'est rendu au Consulat du Burkina Faso à Ottawa le 21 juillet 2022 pour le renouvellement de son passeport et n'a, à ce jour, pas reçu son nouveau passeport.

1.24. Le 15 juillet 2022, le SRH lui a envoyé un courrier concernant sa mutation à Bucarest, qui comportait un récapitulatif erroné des événements (le courrier ne faisait aucunement état de l'absence de coopération et d'assistance de la part du SRH quant à sa demande d'autorisation d'absence pour effectuer les démarches administratives nécessaires à sa prise de service à Bucarest ; en particulier, le SRH justifiait son manque de coopération et d'assistance à son égard au motif que le renouvellement de son passeport relevait de son entière responsabilité, en application de l'article 8.1 de son contrat de travail, courrier ne contenant aucune mention quant au refus de l'Administrateur de saisir le Médiateur malgré sa demande expresse en fin d'année 2021, etc.

1.25. Le 22 juillet 2022, jour de son retour de congé, il a répondu à la lettre du SRH en rappelant sa bonne volonté et ses préoccupations familiales quant à sa mutation à Bucarest ; il a également souligné que le Statut du personnel ainsi que le Code d'éthique et de conduite de l'OIF promeuvent la stabilité du membre du personnel et de sa famille ; enfin, il a souligné l'absence totale de prise en considération de sa situation tant professionnelle que personnelle, malgré ses nombreuses sollicitations.

1.26. Le 25 juillet 2022, l'Administrateur lui a notifié sa décision de le considérer comme démissionnaire en raison de son refus allégué d'obtempérer à la décision de mutation et par conséquent, de son renvoi avec effet immédiat¹. C'est cette décision qui fait l'objet d'un recours devant le tribunal de céans.

1.27. Monsieur XXX XXX fait valoir que la requête est recevable *rationibus personae, temporis* et *ratione materiae* au regard des articles 202 et 210 paragraphe (b) du SP.

1.28. Au fond, il sollicite l'annulation de la décision litigieuse au motif que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit et de fait (A), qu'elle s'apparente à une sanction disciplinaire déguisée (B), que la défenderesse a violé son devoir de sollicitude et son obligation de bonne foi (C), qu'il est victime de harcèlement institutionnel de la part de cette dernière (D). Il demande réparation du préjudice moral et matériel causé (E).

A. La décision attaquée est entachée d'une erreur de droit et de fait

1.29. Le requérant expose que la décision attaquée a été prise sur le fondement des articles 53 (4) et 150 du SP, lesquels sont inapplicables en l'espèce car, il n'a pas refusé sa mutation à Bucarest, mais a plutôt fait savoir qu'il était ouvert à une mobilité géographique, pour peu qu'elle tienne compte de ses compétences et de ses contraintes familiales, comme l'exige l'article 53.3 du SP ; qu'il a accepté sa mutation en dépit de ses préoccupations et contraintes personnelles ; qu'en outre,

¹ Voir décision attaquée, Annexe R28

l'argument de l'Administrateur selon lequel il n'aurait pas pris attache avec la Représentation de l'OIF à Bucarest et n'aurait pas tenu informée l'Organisation des démarches de renouvellement de son passeport ou informé le SRH est tout simplement erroné ; que la décision manque de motivation valide en ce qu'elle le considère comme démissionnaire pour avoir refusé sa mutation, alors même que l'administration a estimé qu'il avait pris service le 15 juillet 2022 à Bucarest².

1.30. Selon le requérant, il ressort par ailleurs de la décision attaquée que l'Organisation fait preuve de mauvaise foi manifeste en considérant qu'il aurait dû prendre attache avec elle dès son retour des congés qui se sont terminés le 21 juillet 2022 ; qu'en effet, non seulement il a envoyé un courrier au SRH le 22 juillet 2022, mais de surcroît, les 23 et 24 juillet étaient un weekend ; il a donc été renvoyé deux jours ouvrés après son retour de congés ; l'administration a simplement attendu qu'il rentre de ses congés pour l'informer de son renvoi, alors que dans le processus de cessation de service, il a constaté que son contrat avait pris fin le 21 juillet 2022, c'est-à-dire avant qu'il n'en soit informé.

1.31. Pour le requérant, il n'existe, en l'espèce, aucune manœuvre dilatoire ou intentionnelle de sa part en vue de se soustraire à la décision de mutation ; il est déraisonnable, voire de mauvaise foi de caractériser sa faute intentionnelle par le fait de n'être pas en possession d'un passeport d'une validité de plus de six mois ; en effet, l'administration fait une interprétation erronée de l'article 8.1 du contrat dont elle se prévaut pour lui reprocher de ne pas posséder un passeport en cours de validité alors que l'article se réfère aux missions et non aux mutations ; en tout état de cause, n'ayant pas prévu d'être muté en Europe, il prévoyait de se rendre au Burkina Faso en fin d'année 2022, à l'occasion de ses congés dans les foyers pour renouveler son passeport comme il l'a toujours fait, car il n'avait aucune urgence particulière à renouveler son passeport.

1.32. Le requérant soutient que son absence à son poste à la date fixée était motivée et justifiée, dans la mesure où, à suite de la transmission d'une copie de son passeport au service de la REPECO, il a tenu le SRH informé des difficultés liées à la délivrance d'un nouveau passeport ; que l'administration a grandement contribué à retarder sa prise de fonction en ne répondant pas à sa demande d'autorisation d'absence ; que l'Organisation est bien au fait que l'impossibilité pour lui de se rendre à son lieu d'affectation était justifiée, car il était en congé annuel dûment accepté par l'administration ; que la manœuvre dilatoire viendrait de la défenderesse qui, dans l'incapacité de le renvoyer pendant ses congés annuels, a attendu son retour pour le considérer comme démissionnaire, sans raison valable ; que bien qu'il ait reçu notification de la décision le 25 juillet 2022, la décision était effective depuis le 21 juillet sans qu'il n'en soit informé, ce qui reflète une volonté de tromper et de nuire par l'emploi d'une mesure faisant grief et ayant une application rétroactive ; que rien dans ses agissements ne peut être considéré comme « un refus non motivé » ou un « refus d'obtempérer ».

B. La décision attaquée s'apparente à une sanction disciplinaire déguisée

1.33. Citant le considérant n° 19 du jugement n° 2854 de 2009 du Tribunal Administratif de l'OIT, le requérant soutient que la décision attaquée s'apparente à un renvoi sans préavis pour faute grave, tel que défini par l'article 163 du SP, et donc une sanction disciplinaire déguisée ; qu'en effet, selon l'article 174 paragraphe (d) du SP, cette sanction disciplinaire est la plus lourde pouvant être prononcée par la Secrétaire générale contre un membre du personnel de l'OIF ; qu'il ressort des faits de l'espèce, particulièrement des échanges avec le SRH ayant précédé la décision attaquée qu'elle a été prise pour un manquement allégué à ses obligations et devoirs au sens de l'article 172 du SP³ au motif d'un manquement flagrant à ses devoirs et obligations professionnels tenant à l'absence d'un passeport valide ; qu'en sus, la décision attaquée reflète une allégation de faute professionnelle selon laquelle il aurait perçu des sommes indues⁴ ; ces allégations de fautes auraient dû faire l'objet d'une procédure disciplinaire propre à garantir ses droits.

² Voir Annexe R19

³ Voir Annexe R24

⁴ Voir Annexe R28

C. La violation de son devoir de sollicitude et de son obligation de bonne foi par la défenderesse

1.34. Partant du fait que les principaux tribunaux administratifs internationaux jugent que les organisations sont tenues de respecter envers leurs agents le principe général de bonne foi et qu'elles sont investies, en conséquence, d'un devoir de sollicitude qui leur fait obligation d'avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles⁵, il relève que l'Organisation a manqué à ses obligations à plusieurs égards : la prolongation de son contrat pour une seule année malgré sa longue expérience ; le refus de la demande de télétravail, la situation d'insécurité et de précarité dans laquelle a été placée sa famille par la décision de le muter à des milliers de kilomètres du lieu de résidence de sa famille pour une durée limitée et la tentative d'intimidation transparaissant du courrier du 22 juin liant la prolongation éventuelle de son contrat à ses évaluations pourtant toujours très bonnes jusqu'alors ; la négligence de l'administration dans le processus de mutation ; la non-assistance de l'administration malgré ses sollicitations ; l'atteinte portée à sa dignité par l'administration qui fait état d'allégations de fautes non justifiées, remettant ainsi en cause son intégrité personnelle et professionnelle ; la non-prise en compte de ses vingt et une années de service et la non-application à son égard du bénéfice du doute ; le manquement par l'administration de son obligation de bonne foi caractérisé par la prise d'une mesure disciplinaire déguisée et le défaut de notification par cette dernière des vrais motifs sous-tendant la décision attaquée.

D. Le harcèlement institutionnel de la part de la défenderesse

1.35. Le requérant avance que le harcèlement a débuté en mars 2021 avec le changement soudain d'intitulé de son poste devenu « Analyste politique principal » en lieu et place de « Directeur adjoint » ayant un effet humiliant et dégradant et s'est poursuivi avec le renouvellement de son contrat hors délai pour une durée d'un an seulement malgré l'avis très favorable du Représentant régional, alors qu'en vertu de l'article 46 du SP, il devait être informé trois mois, au moins, avant l'expiration de son contrat et le refus injustifié et *contra legem* d'initier une procédure de médiation ; que cela s'est poursuivi en 2022 avec, tout d'abord, une prolongation hors délai de son contrat pour une durée d'un an, puis une proposition de mutation et sa mutation d'office à Bucarest non conforme à ses impératifs familiaux, enfin la non-assistance de l'administration dans ses démarches administratives visant à la mise en œuvre d'une décision administrative, malgré ses multiples demandes dans ce sens.

1.36. Il souligne que le passage pertinent des conclusions de la 112^e session du CPF faisait état que « les fonctions de représentant permanent adjoint au sein des Représentations extérieures et directeurs adjoints ou de sous-directeurs au sein des Unités de programmes et des organes subsidiaires seront supprimées » ; que pourtant, la lettre du Chef du Bureau de l'Administrateur du 29 mars 2021 faisait état de la suppression des fonctions de directeurs adjoints ; que cette retranscription était erronée et son poste n'était pas concerné ; que la fonction d'Analyste politique principal qui lui a été attribuée ne figurait pas dans le Référentiel des emplois et des compétences, contrairement aux exigences de l'article 27 du SP et de la Directive d'application du SP relative à la classification des emplois et des postes ; que le poste de directeur adjoint restera inchangé depuis 2021 et aucun avenant n'a mentionné le changement de titre de son poste ; que cette décision dégradante et humiliante a engendré une perte de prestige lui portant préjudice ; que bien qu'alertée, l'Organisation a manqué à son obligation générale de protection contre toute forme de harcèlement, le plaçant dans une grande détresse psychologique, et a donc violé ses obligations en vertu de l'article 13.1 du SP.

E. Le préjudice matériel et moral causé par la défenderesse

1.37. Le requérant soutient que le harcèlement institutionnel dont il a été victime a eu des conséquences graves pour lui et sa famille ; sa mutation en Europe pour une durée d'un an, suivie de la décision brusque de son renvoi, l'a placé dans une précarité et une instabilité ayant causé un

⁵ Cette obligation comprend celle d'informer leurs agents dans des conditions loyales et en toute transparence des motifs des décisions qui affectent leurs intérêts.

grave préjudice moral ; qu'il a en outre été privé, du fait de la décision attaquée, d'une opportunité raisonnable de poursuivre sa carrière au sein de l'OIF dès lors que son contrat à durée déterminée a, en vingt et un an, toujours été renouvelé ; qu'il s'est soudainement retrouvé sans revenu et n'a perçu aucune indemnité de licenciement en vertu de l'article 165 du SP, mais a dû couvrir les frais afférents à son déménagement et à la mise en œuvre de la décision de mutation ; qu'il s'est retrouvé également sans couverture de santé et sa participation au fonds de prévoyance a été brusquement interrompue.

Mémoire en réponse de l'OIF

2.1. Par mémoire en réponse reçu au greffe le 15 décembre 2022, l'OIF soutient que la requête est recevable uniquement en ce qu'elle porte sur la décision du 25 juillet 2022 mais irrecevable sur le prétendu harcèlement institutionnel, que la décision attaquée est régulière et que le requérant doit être débouté de toutes ses demandes, fins et conclusions.

2.2. Elle soutient que contrairement aux déclarations du requérant, ce dernier a intégré l'OIF non en mars 2021 mais à compter du 1^{er} janvier 2011 en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, en qualité de membre de personnel à recrutement international pour occuper les fonctions d'attaché de programme (grade P1 échelon 1) pour une durée de trois ans ; que ce contrat a fait l'objet de quatre avenants (17 janvier 2014 ; 30 novembre 2016 ; 20 juillet 2018 ; 9 et 15 juillet 2021) ; à la suite de la signature de l'avenant à son contrat, il fut nommé Directeur-adjoint du Bureau régional pour les pays de la Caraïbe et d'Amérique latine (BRECAL) du 20 juillet 2018 au 21 juillet 2021, avec le grade P 4 (échelon 8) ; un quatrième avenant signé les 9 et 15 juin 2021 a prolongé l'engagement du requérant d'une année supplémentaire jusqu'au 21 juillet 2022 ; que par lettre de l'Administrateur du 27 avril 2022, le requérant a reçu notification de la prolongation d'une année à l'échéance de son engagement en cours (soit du 22 juillet 2022 au 21 juillet 2023) ; que suite à l'adoption d'un nouveau Plan d'organisation de l'OIF par le CPF impliquant la suppression des emplois de directeur-adjoint au sein des représentations régionales, le requérant a été avisé par lettre du Chef de Bureau de l'Administrateur du 29 mars 2021 que l'intitulé de son poste deviendrait « Analyste politique principal » sans changement de traitement.

2.3. L'OIF rappelle que dans le cadre de sa transformation organisationnelle, et plus spécialement de la situation sécuritaire en Haïti, elle décida de réduire l'effectif de sa Représentation à Port-au-Prince ; qu'en conséquence, l'Administrateur proposa au requérant d'effectuer une mobilité géographique sur trois lieux d'affectation et postes différents : la Représentation de l'OIF pour l'Europe centrale et orientale à Bucarest (Roumanie) en tant qu'Analyste politique principal, la Représentation de l'OIF auprès de l'Union africaine à Addis Abeba (Ethiopie) en tant qu'Analyste politique principal, ou la Direction de la Francophonie économique et numérique à Paris (France) en tant que Spécialiste de programme ; Le requérant ayant refusé ces trois propositions, l'Administrateur lui notifia sa décision de le muter à compter du 15 juillet 2022 à la REPECO, en tant qu'Analyste politique principal, décision réitérée par courrier en date du 22 juin 2022 ; Après de nombreux échanges avec le requérant, elle a constaté que ce dernier ne s'était pas présenté à son nouveau lieu d'affectation à la date prescrite, le 15 juillet 2022, les raisons par lui invoquées pour justifier cette situation apparaissant comme infondées et dilatoires, manifestant un refus de prendre le poste assigné ; que dès lors, par lettre en date du 25 juillet 2022, elle lui notifia qu'il était considéré comme démissionnaire en vertu des articles 53.4 et 150 du SP.

2.4. Que le requérant qui n'a plus de relation professionnelle avec l'OIF depuis le 22 juillet 2022 a perçu pour solde de salaire la somme de 10 419,39 euros et devait encore percevoir la somme de 160 989,70 euros au titre du solde de son fonds de prévoyance.

2.5. Qu'elle reconnaît la compétence du TPI pour trancher le présent litige.

2.6. Que si la recevabilité de la requête est incontestablement établie *ratione personae*, tel n'est pas le cas sa recevabilité *ratione temporis* et *ratione materiae* au regard de la totalité des griefs avancés ; qu'elle est en effet recevable s'agissant de la décision attaquée car introduite dans les délais ; que par contre, la demande en sa branche relative aux griefs portant sur un prétendu harcèlement

institutionnel n'est pas recevable dans la mesure où il s'agit d'allégations reposant sur la contestation d'actes passés n'ayant pas fait l'objet d'une demande formelle de réexamen ni d'une réclamation contentieuse dans les délais requis par le SP ; qu'on ne saurait admettre qu'un requérant crée à son avantage un nouveau délai de recours à propos de décisions pour lesquelles toute action serait forclosée ; elle cite les jugements n° 4354 du 7 décembre 2020 rendu par le TAOIT, n° 19 du 10 avril 2020 et 27 du 22 septembre 2022 rendus par le TPI en matière de forclusion.

2.7. Au fond, elle souligne que la question soumise au Tribunal de céans ne concerne ni le pouvoir de la Secrétaire générale de l'OIF de réorganiser les Représentations régionales, ni celui de décider de la mutation du requérant à Bucarest, mais consiste à savoir si elle a constaté à bon droit le refus du requérant de satisfaire à cette mutation, et si elle a pu en tirer la conséquence prévue par le SP, à savoir le considérer comme démissionnaire.

L'OIF a constaté à bon droit le refus non motivé de sa mutation par le requérant

2.8. Elle avance que le comportement d'ensemble du requérant indique qu'il a refusé d'obtempérer dans la mesure où il peut être objectivement constaté qu'il se n'est pas présenté à son nouveau lieu de travail à la date fixée pour sa prise de fonction (15 juillet 2022) et qu'il n'a jamais entrepris de démarches requises pour se rendre à Roumanie ; que l'historique de l'affaire montre une série de refus, de tergiversations, d'atermoiements et de faux prétextes avancés pour ne pas donner suite à la décision de mutation malgré une adhésion à la décision seulement apparente en réalité soumise à des conditions non acceptées par l'OIF ; que le requérant a procédé à un renversement de la logique des choses car selon lui, une mutation devrait dépendre non des besoins de l'Organisation, mais plutôt de son parcours professionnel et de ses obligations familiales ; que non seulement il ne démontre pas en quoi les propositions de mutation faites ont nui à sa carrière, mais le motif familial ne met pas un fonctionnaire international à l'abri d'une éventuelle mutation (TAOIT, jugements 1685 et 1250) ; qu'il est clair que le requérant n'a jamais satisfait aux formalités de prise de fonction portées à sa connaissance par courriel du SRH du 24 juin 2022 ; que le requérant n'a jamais pris l'attache de son nouveau supérieur hiérarchique et a délibérément induit l'organisation en erreur à propos de ses titres de voyage afin de retarder, voire empêcher sa prise de fonction en Roumanie : qu'il s'est présenté à elle comme ressortissant burkinabè possédant le statut de résident permanent au Canada, ce qui n'est pas exact ; que bien d'autres exemples démontrent à souhait le dilatoire du requérant pour ne pas se rendre à son nouveau poste.

La décision attaquée n'est en rien une sanction disciplinaire déguisée

2.9. Se référant à la définition de la sanction disciplinaire déguisée extraite du jugement n° 2854 du TAOIT, l'OIF fait valoir que, le même jugement, en son considérant n°23, énonce que « l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée ne saurait se déduire de simples conjectures et ne pourrait être retenue que si elle était établie » ; qu'en l'espèce, le grief formulé par le requérant manque de substance et procède d'une lecture erronée du SP ; qu'on est ici en présence d'une situation dans laquelle, du fait de son comportement, le requérant a pris lui-même l'initiative de la cessation de son service et que l'OIF n'a fait qu'en tirer les conséquences ; que la démission est définie par l'article 150 du SP comme étant « une cessation à l'initiative d'un membre du personnel ou suite à un refus d'obtempérer à une décision de mutation prise en vertu de l'article 53 du SP » ; qu'il n'y a pas lieu de confondre la constatation d'une démission avec l'imposition d'une sanction disciplinaire ; qu'il ne lui a pas été fait grief justifiant une procédure disciplinaire des deux éléments périphériques exploités hors contexte par le requérant ; que la décision attaquée est uniquement la résultante du comportement du requérant qui a de fait refusé la mutation.

L'OIF n'a nullement violé son devoir de sollicitude, pas plus que son obligation de bonne foi

2.10. L'OIF soutient que le renouvellement du contrat du requérant pour une durée d'un an était conforme au SP et justifié par la situation de transition dans laquelle il se trouvait et que, de nouvelles prolongations de son contrat avaient été explicitement évoquées par l'Administrateur dans sa lettre du 22 juin 2022 ; que de plus, opposer un motif familial pour s'opposer à un éloignement est sans pertinence pour un fonctionnaire international.

2.11. Que le requérant en mentionnant dans sa requête que l'Administrateur dans sa lettre sus-citée aurait suggéré qu'il laisse sa famille au Canada et de partir à Bucarest déforme à la fois le propos et l'intention de ce dernier, étant donné que l'Administrateur a rappelé les indemnités pour frais de scolarités qui seraient versées si sa famille le rejoignait ; que l'intimidation dont il fait cas également n'est pas non plus caractérisée, car l'Administrateur n'a fait que rappeler les termes de l'article 45.3 du SP.

2.12. Que les moyens tenant à la négligence et au défaut d'assistance de l'OIF ne sont pas fondés au regard du comportement d'ensemble du requérant et des réponses systématiques de l'Organisation à ses correspondances ; que la décision attaquée ne constitue non plus un manque d'égard ni une atteinte à la dignité du requérant.

2.13. Qu'il est difficile de comprendre le requérant lorsqu'il déclare que le bénéfice du doute ne lui a pas été appliqué, étant donné que quelle que soit la durée de ses services, la décision en cause est fondée sur l'analyse objective de son comportement traduisant un refus de la mutation ; que les violations de l'obligation de bonne foi et la non-information des motifs qui sous-tendent la décision ne reposent sur aucun fondement.

2.14. Subsidiairement, la défenderesse conclut au caractère fallacieux du grief de harcèlement institutionnel en ce que tout acte d'une organisation internationale n'est pas constitutif d'un harcèlement institutionnel quand bien même il viendrait à l'encontre des souhaits ou attentes d'un membre du personnel ; en effet, comme l'a rappelé le TAOIT au considérant 25 de son jugement 4243, « une série d'erreurs de gestion ou d'omissions ne suffit pas pour établir le harcèlement institutionnel. Encore faut-il que ces erreurs ou omissions aient porté atteinte à la dignité et aux objectifs de carrière du fonctionnaire ».

2.15. Que premièrement, le changement d'intitulé de son poste auquel il attribue un « effet dégradant et humiliant » n'est pas pertinent, car cela ne concerne pas le requérant pris individuellement, mais découle d'une mesure de portée générale relative au Plan d'organisation de l'OIF pour la période 2020-2022 ; que du reste, cette situation n'a impliqué aucune modification de ses conditions d'emploi et de rémunération et qu'il s'est abstenu de toute réclamation contentieuse contre le changement d'intitulé de son poste.

2.16. Que deuxièmement, le renouvellement de son contrat pour une durée d'un an est conforme à l'article 45.1 du SP et la procédure de médiation n'est pas obligatoire, repose sur le consentement des deux parties et n'a fait l'objet d'aucun recours.

2.17. Que troisièmement, il a déjà été démontré que les griefs allégués contre la procédure de mutation sont infondés.

Les demandes indemnitaires du requérant sont infondées et exagérées

2.18. Elle demande le rejet des demandes indemnitaires du requérant qu'elle qualifie d'infondées et exagérées, vu le caractère infondé des griefs formulés par le requérant et son refus de la mutation.

Mémoire en réplique

3.1. Le requérant réitère, dans leur intégralité, tous les faits et arguments contenus dans sa requête introductive d'instance et apporte de précisions complémentaires.

3.2. Il précise qu'il a été recruté en 2005 par l'Agence intergouvernementale de la Francophonie (AIF) devenue OIF en 2005 et a travaillé depuis lors pour le compte de l'AIF/OIF.

3.3. Que ses conclusions ne portant pas sur la contestation des décisions antérieures à la décision attaquée, mais sur le harcèlement institutionnel constitué d'une succession d'événements dont le point culminant est la décision du 25 juillet 2022, ses demandes sont non seulement formulées dans les délais et relèvent de la compétence du TPI ; qu'il a subsidiairement dénoncé ce harcèlement à la cheffe du SRH par courrier du 22 juillet 2022.

3.4. Que l'argument de la question sécuritaire en Haïti invoqué par la défenderesse pour justifier la mutation doit être rejeté comme purement opportuniste et n'ayant jamais été soulevé préalablement à la saisine du tribunal.

L'OIF n'a pas constaté à bon droit le refus de sa mutation

3.5. Le requérant ne conteste pas la mutation, qu'il a acceptée, mais la décision de le considérer comme démissionnaire.

3.6. En tout état de cause, la décision de mutation ne contient aucune justification quant aux raisons de le muter à Bucarest, une absence de motivation que la lettre du 22 juin 2022 de l'Administrateur n'est pas venue combler ; l'article 53.4 SP se réfère à « un refus non motivé », or en l'espèce, le requérant n'a pas exprimé de refus d'être muté et n'a pas d'avantage conditionné sa mutation à l'acceptation de sa demande de télétravail, mais fait de simples suggestions et, une fois celles-ci refusées, a tout mis en œuvre pour exécuter la décision.

3.7. Le moyen selon lequel les intérêts de l'Organisation priment sur celui du personnel est inopérant au regard de l'article 53.3 du SP qui impose à l'OIF de tenir compte des intérêts professionnels et personnels du membre du personnel concerné ; la défenderesse a violé son obligation de diligence et n'a pas démontré en quoi les intérêts de l'Organisation exigeaient qu'il soit muté en Roumanie avec un contrat de seulement douze mois.

3.8. Contrairement aux allégations de la défenderesse, il réaffirme qu'il a bel et bien entrepris des démarches importantes pour rejoindre Bucarest, sans aucune assistance de l'OIF ; que pour l'ensemble des parties, ces démarches étaient subordonnées à la délivrance de son passeport ; il n'a jamais dissimulé sa nationalité canadienne à l'Organisation ; il a toujours contacté les autorités compétentes, dont la REPECO ; concernant sa demande de congé, il ne saurait lui être reproché de ne pas l'avoir formulée auprès de la REPECO effectuée via le logiciel dédié ; l'OIF était informé de son passeport canadien depuis de nombreuses années ; sa demande d'effectuer les démarches administratives directement au Burkina Faso est justifiée par des raisons de rapidité, dans la mesure où les Consulats ne peuvent pas émettre de documents d'identité.

3.9. Il n'a pas refusé sa mutation à Paris en 2014-2015 pour la simple raison que les administrateurs successifs ont choisi de ne pas mettre en œuvre cette décision ; il a travaillé en partie en télétravail non parce qu'il aurait bénéficié de largesses mais du fait de la pandémie ; qu'en somme, la défenderesse n'a pas démontré qu'il a agi intentionnellement et de mauvaise foi.

La décision attaquée est une sanction disciplinaire déguisée

3.10. Le requérant mentionne que la défenderesse, en invoquant qu'il a perçu des indemnités de risque et de privation temporaire de vie familiale alors qu'il était en télétravail au Canada pour donner une image négative de lui et qu'il aurait déjà refusé une mutation à Paris, est clairement animée d'une volonté de le sanctionner.

L'OIF a manqué à son devoir de sollicitude et son obligation de bonne foi

3.11. La défenderesse apporte des éléments de réponse peu convaincants sur sa situation professionnelle et visant plutôt à dissimuler ses différents manquements à elle ; à titre illustratif, il n'était pas dans une situation transitoire ; le processus de mutation a été retardé par l'Administrateur, un refus d'obtempérer après plus de vingt ans au service de l'OIF est improbable etc. ; il n'a pas reçu d'assistance de l'Organisation malgré ses sollicitations et avait même exprimé son souhait d'être muté dans son évaluation de performance de 2021.

3.12. La décision prenant note de la volonté de démissionner du requérant le 25 juillet 2022 alors que son arrivée était prévue le 1^{er} août est incohérente, d'autant qu'il était en congé entre le 15 juillet et le 21 et qu'il a pris contact avec l'administration dès son retour.

3.13. Le requérant était perçu comme un « élément perturbateur » du fait de ses anciennes fonctions de représentant du personnel et de ses critiques contre la gestion des ressources humaines.

Le grief de harcèlement institutionnel est entièrement fondé

3.14. le requérant soutient que le harcèlement institutionnel est en l'espèce constitué par une accumulation d'incidents répétés, d'erreurs de gestion ou d'omissions sans explication raisonnable ; qu'en effet, le changement illégal de l'intitulé de son poste a engendré une perte de prestige certaine et le renouvellement de son contrat pour une durée d'un an n'est pas justifié ; que le harcèlement continue même après la décision attaquée, comme en témoignent la correction à trois reprises de son certificat de travail en raisons d'erreurs évidentes et la correction de ses bulletins de salaires pour la même raison, les nombreux échanges et incidents ayant retardé le paiement de ses droits après la cessation de travail.

Ses demandes indemnitaires sont fondées

3.15. Il fait valoir que ses demandes sont bien fondées et renforcées par les allégations mensongères et erronées de la défenderesse ; que ses demandes fondées sur son traitement à Port-au-Prince sont justifiées par le fait que c'était son dernier poste effectif ; tout comme les frais engagés dans le cadre de la mise en œuvre de la décision de mutation qu'il n'avait aucune raison d'engager si ce n'est pour rejoindre son lieu d'affectation.

3.16. N'ayant pas démissionné, il est en droit de bénéficier de son droit à l'allocation chômage ; et dans l'alternative, l'OIF devra être condamnée à lui verser l'équivalent de ce qu'il aurait perçu auprès du prestataire de service pour la durée maximale de ses droits.

3.17. Il estime que ses demandes sont raisonnables au regard de la gravité des actes ayant conduit à son licenciement abusif ; que les dommages-intérêts pour tort matériel peuvent dépasser le montant du traitement et des indemnités qui auraient été versées jusqu'à la fin du contrat s'il est établi qu'il a perdu une bonne chance de voir son contrat renouvelé ou prolongé ; c'est qui est le cas en l'espèce.

3.18. Il demande également la condamnation de l'OIF à lui payer des dommages-intérêts exemplaires et punitifs d'un montant de 5 000,00 euros du fait des accusations mensongères formulées par la défenderesse dans ses écritures.

3.19. Enfin, il demande le remboursement minimum de la somme de 10 000 euros au titre des dépens ; il dit se tenir à la disposition du Tribunal pour présenter ses factures acquittées.

Mémoire en duplique

4.1. Dans son mémoire en duplique enregistré au greffe le 16 février 2023, la défenderesse réitère dans leur intégralité les faits et arguments contenus dans son mémoire en réponse et maintient l'ensemble de ses conclusions.

L'irrecevabilité partielle de la requête

4.2. L'OIF maintient que la requête est irrecevable en ce qu'elle porte sur un prétendu harcèlement institutionnel ; que le requérant ne peut faire valoir ne pas contester individuellement les actes et décision hors délai et demander une réparation spécifique sur le fondement d'actes qu'il n'a pas contestés en temps utile ; qu'il aurait dû saisir la Secrétaire générale en vertu du paragraphe 25 du Code d'éthique et de conduite s'il s'estimait victime de harcèlement.

Le refus non motivé de sa mutation par le requérant

4.3. Elle explique qu'il est patent et non contesté que le requérant ne s'est jamais présenté à la REPECO avant la décision attaquée, que les faits et son comportement objectif masquent en réalité un refus effectif de la mutation et les arguments tirés de sa situation familiale, du renouvellement de

son passeport et de sa nationalité canadienne ne lui seront d'aucun secours en l'espèce car bien d'autres manifestations de résistance à sa mutation prouvent le refus non motivé de cette mutation.

4.4. Il apparaît qu'il a accepté le poste mais pas de se rendre à Budapest, en le conditionnant à un travail à distance.

4.5. L'OIF était en droit de faire prévaloir ses propres intérêts liés à ses besoins en personnel de la REPECO sur les intérêts familiaux du requérant ; sa mutation ne portait pas atteinte à ses intérêts car soit il s'installait avec ses proches en Roumanie moyennant diverses allocations compensatrices, soit il rejoignait son affectation sans elle, ce qui aurait correspondu à sa situation à Port-au-Prince.

4.6. Il a utilisé la question des passeports pour s'interdire d'aller rejoindre son affectation à la date prescrite sans prendre les dispositions requises dès que la mutation lui a été notifiée, en avril 2022, en présentant un plan de vol en onze étapes inacceptable ; la prise en charge des frais d'établissement des passeports est à la charge des agents ; sachant les délais des demandes formées auprès d'un consulat, il aurait dû précisément anticiper le renouvellement ; cela est secondaire compte tenu de sa nationalité et de son passeport canadiens qui auraient pu être utilisés mais qu'il a préféré occulter ; il n'a donc jamais informé officiellement le SRH de cet état de fait ; le fait que le passeport canadien n'avait plus de pages n'interdisait pas aux autorités roumaines de délivrer leur visa sur un feuillet volant ; un nouveau titre de voyage aurait pu être obtenu en temps utiles.

4.7. De nombreux indices dans le comportement du Requérant montrent qu'il contestait la mutation : refus de satisfaire aux formalités de prise de fonction comme par exemple de fournir un devis de déménagement ou les informations pour finaliser l'avenant à son contrat de travail, absence de prise d'attache avec son nouveau supérieur hiérarchique à la REPECO, y compris sur sa demande tardive de congés alors que le fonctionnement de la REPECO était concerné vu qu'ils commençaient le jour même de la prise en poste à Bucarest, absence d'attache avec l'Administrateur pour solliciter un aménagement de la date de prise de fonction.

4.8. Le requérant n'a, de fait, jamais rejoint sa nouvelle affectation même s'il y était rattaché administrativement ; sa demande tendant à ce qu'il soit mentionné sur son certificat de travail que son dernier lieu d'affectation soit à Port-au-Prince bien qu'il affirme avoir accepté sa mutation à Bucarest est paradoxal.

L'allégation de la sanction disciplinaire déguisée

4.9. Le requérant n'apporte aucun élément nouveau pour donner corps à son allégation ; la perception de l'indemnité de risque et de privation temporaire de vie familiale alors qu'il travaillait à distance n'a fait l'objet d'aucun reproche ; il n'a plus de fonction élective depuis 2016 et ne rapporte pas la preuve des activités de perturbateur dont il fait état.

Le prétendu manquement au devoir de sollicitude et à l'obligation de bonne foi

4.10. Ces griefs n'étant pas étayés de manière crédible en l'espèce, la défenderesse prie le Tribunal de les rejeter.

4.11. Le rappel de la règle générale que l'éventualité d'une nouvelle prolongation dépendait d'une éventualité favorable prévue à l'article 45.3 du Statut n'est pas une tentative d'intimidation.

4.12. Il ne peut être reproché à l'Administrateur d'avoir retardé le processus de mutation en répondant tardivement le 22 juin à la lettre du requérant du 30 mai, alors que la décision de mutation était effective dès sa notification du 23 mai 2022 et la demande de télétravail ultérieure n'a pas pu la modifier unilatéralement.

Le grief fallacieux du harcèlement institutionnel

4.13. A titre subsidiaire, la défenderesse demande au Tribunal, pour autant qu'il le déclare recevable, d'écarter ce grief faute pour le requérant d'avoir rapporté la preuve du bien-fondé de son allégation.

4.14. Le requérant n'avance que trois faits à l'appui de ce grief auxquels il ajoute dans son mémoire en réplique quelques faits postérieurs à la cessation de sa relation contractuelle et au dépôt de sa requête devant le Tribunal.

4.15. Le changement d'intitulé de poste de 2021 n'a pas été contesté en son temps et avait une portée générale ; il n'était frappé d'aucune illégalité.

4.16. Le renouvellement de son contrat pour une année est conforme au SP et motivé par la restructuration d'ensemble de la REPCAL envisagée.

4.17. Sous réserve de la recevabilité des considérations postérieures au dépôt de la requête, l'OIF précise qu'elles prouvent que le SRH a accepté de dialoguer avec lui et de rectifier les anomalies constatées, liées à de simples problèmes de gestion administrative et non assimilables à un harcèlement institutionnel.

Les demandes indemnitaires infondées et exagérées

4.18. La défenderesse demande leur rejet aux motifs qu'il y a une contradiction pour le requérant à déclarer qu'il a accepté sa mutation à Bucarest et à soutenir dans le même temps que son dernier poste aurait été celui de Port-au-Prince ; qu'il était en possession d'un passeport canadien et qu'il n'avait pas besoin de renouveler son passeport burkinabè pour se rendre en Roumanie ; que les frais de déménagement entre Port-au-Prince et Moncton ont été remboursés sous forme d'indemnité de retour au foyer ; que le requérant allègue une privation de son droit au chômage, soi-disant à la suite d'une intervention douteuse de l'OIF, alors qu'il s'agit d'une question née postérieurement à la décision attaquée et encore pendante, opposant le requérant à l'organisme chargé des prestations chômage ; que les tribunaux administratifs internationaux n'accordent qu'exceptionnellement des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs, mais pas en cas d'exercice légitime des droits de la défense.

Observations orales des parties à l'audience

5.1. A l'audience des plaidoiries tenue le 30 mars 2023, les conseils des parties ont fait des observations en appui à leurs écritures ; l'on retiendra notamment que le conseil du requérant a déclaré sans objet la demande relative aux indemnités de chômage dans la mesure où son client a déjà reçu paiement desdites indemnités par virement bancaire en date du 23 mars 2023.

Avis de la représentante du comité du personnel

6.1. En réponse à la question du tribunal posée lors de l'audience des plaidoiries du 30 mars 2023 à l'effet de savoir si, selon les usages et les pratiques au sein de l'OIF, la prise de congés d'un membre du personnel faisant l'objet d'une mutation a une incidence sur la date de prise de ses nouvelles fonctions, la représentante du CP a précisé que cela « ne change pas la date de la mutation qui peut être fixée dans la décision de mutation ou par des échanges ultérieurs entre les supérieurs hiérarchiques et l'agent concerné, et les ressources humaines ; que selon les situations et les pays d'affectation, les propositions de mutation ne précisent pas toujours la date effective de prise de fonction ; que lorsque la proposition de mutation est partagée avec l'agent concerné, celui-ci dispose de 10 jours pour y répondre ; qu'ensuite, la date de prise de fonction est convenue avec le futur responsable hiérarchique. (...) ; que dans d'autres cas, la date de prise de fonction est précisée dans la proposition de mutation ; (...) qu'en fonction de la situation familiale, géographique, politique des pays, ou des besoins du service, il est possible de négocier la date de prise de fonction réelle avec l'administration ».

Observations du conseil de la défenderesse

6.2. Le 27 avril 2023, le conseil de la défenderesse a transmis au greffe ses observations sur l'avis émis par la représentante du CP ; tout en confirmant ce qui a été déclaré par le CP, le conseil de la défenderesse souligne qu'il faut distinguer les deux phases d'une mutation, celle où le membre du personnel reçoit une « décision de mutation » qui lui ouvre un délai de dix jours ouvrés pour faire

parvenir à la Secrétaire générale ses observations ; que c'est à cette étape que se réfère le CP lorsqu'il mentionne l'expression « proposition d'affectation » ; et celle où intervient la « décision définitive » de mutation, laquelle porte nécessairement mention du jour de prise de du nouveau poste (...) » ; que concrètement, le membre du personnel faisant l'objet d'une mutation peut donc négocier avec l'administration la date à laquelle il devra rejoindre son nouveau poste.

Observations du conseil du requérant

7.1. Le 28 avril 2023, le conseil du requérant a transmis au greffe ses observations sur l'avis précité du CP ; il ressort en substance desdites observations que les informations communiquées par le CP mettent en exergue le fait qu'une décision portant mutation n'est pas une décision prise indépendamment de la situation individuelle du membre du personnel concerné ; que par conséquent, cela confirme que non seulement son client n'a jamais refusé d'obtempérer en sollicitant des congés et en ne se rendant pas le 15 juillet en Roumanie (...), mais plus encore que la défenderesse a manqué à ses obligations et au principe de confiance mutuelle qui la lie à ses employés.

MOTIFS

Sur la compétence

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

8.2. Attendu que l'article 202 du même SP dispose que « le tribunal de première instance a compétence pour résoudre, à l'occasion d'un litige ou d'un recours en interprétation, toute question relative à l'interprétation et à l'application :

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

8.3. Attendu que le présent litige concerne un ancien membre du personnel et l'OIF ; qu'en outre, le litige soulève des questions en lien avec l'interprétation et l'application du SP et de ses directives d'application et d'un contrat d'engagement ; qu'il convient de déclarer le TPI matériellement compétent.

Sur la recevabilité *ratione temporis* de la requête

9.1. Attendu que l'article 210 du SP prévoit que toute « requête soumise au tribunal de première instance doit être déposée auprès de son greffier (...) b) dans un délai de trois (3) mois à compter de la notification de la décision attaquée » ;

9.2. Attendu que la décision attaquée a été notifiée au requérant le 25 juillet 2022 ; qu'au regard de la disposition suscitée, il avait jusqu'au 25 octobre 2022 pour introduire son recours ; qu'en saisissant le tribunal de céans le 24 octobre 2022, il a agi dans les délais légaux ; qu'il convient donc déclarer recevable *ratione temporis* la présente requête en ce qu'elle tend à l'annulation de la décision litigieuse ;

9.3. Attendu que l'OIF conclut à l'irrecevabilité *ratione temporis* de la requête en sa branche relative aux griefs portant sur le harcèlement institutionnel au motif qu'il s'agit d'allégations reposant sur la contestation d'actes passés n'ayant fait l'objet ni d'une demande formelle de réexamen ni d'une réclamation contentieuse dans les délais requis par le SP ;

9.4. Attendu par contre que le requérant estime avoir été victime de harcèlement ayant débuté courant mars 2021 avec le changement soudain d'intitulé de son poste devenu « Analyste politique principal » ayant un effet humiliant et dégradant en lieu et place de « Directeur adjoint » et s'est poursuivi avec le renouvellement de son contrat hors délai pour une durée d'un an seulement (...) et le refus injustifié et *contra legem* d'initier une procédure de médiation ; que cela s'est poursuivi en 2022 avec tout d'abord une prolongation hors délai de son contrat pour une durée d'un an, puis une proposition de mutation et sa mutation d'office à Bucarest non conforme aux impératifs familiaux, enfin la non-assistance de l'administration dans ses démarches administratives visant à la mise en œuvre d'une décision administrative, malgré ses multiples demandes dans ce sens ;

9.5. Attendu que le requérant se prévaut d'actes ou de comportements constitutifs de harcèlement institutionnel dont certains sont antérieurs à la décision en cause, et d'autres en lien avec la prise de cette décision ; qu'il est constant que les griefs invoqués et relatifs à des actes ou comportements antérieurs à la prise de la décision attaquée n'ont pas été préalablement soumis à l'appréciation de l'OIF en vue de pouvoir lier le contentieux, ni portés en son temps à la connaissance du tribunal de céans dans les délais ci-dessus rappelés ; qu'au bénéfice de ces considérations, il convient de déclarer 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 ; que les réclamations portant sur les autres aspects du harcèlement en rapport avec ladite décision sont recevables.

Sur le fond

10.1. Attendu qu'au sens de l'article 150 du SP, 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 du SP ;

10.2. Attendu que l'article 53 dispose que : « on entend par mutation, l'affectation permanente d'un membre du personnel à un autre emploi, sans changement de traitement » ;

10.3. Attendu que l'article 53.4 du SP énonce que le membre du personnel muté doit gagner son nouvel emploi à la date fixée par le Secrétaire général ; qu'en cas de refus non motivé, il est considéré comme démissionnaire ;

10.4. Attendu qu'en l'espèce, il est constant que le requérant a été muté par décision de l'Administrateur de l'OIF à Bucarest, avec comme date de prise d'effet le 15 juillet 2022 ; qu'il est tout aussi constant qu'il n'a jamais pris service à ce nouveau poste ; que la question qui se pose est celle de savoir si le requérant a refusé, sans motif valable, de rejoindre son nouveau poste ;

10.5. Attendu que le 27 avril 2022, l'Administrateur a fait au requérant une proposition de mutation à trois (3) lieux d'affectation et postes différents comme déjà précisé dans les faits de la cause ;

10.6. Que le 10 mai 2022, l'intéressé a décliné ces propositions de mutation pour des raisons d'ordre professionnel et familial, tout en soulignant être ouvert à une évolution professionnelle, pour peu qu'elle soit en accord avec ses considérations professionnelles et familiales ; que le 30 mai 2022, il a fait connaître à l'Administrateur qu'il n'avait pas rejeté la mutation à lui faite, et réitéré ses contraintes familiales ;

10.7. Que c'est dans ce contexte que le 22 juin 2022, l'Administrateur a confirmé la décision de mutation à Bucarest pour compter du 15 juillet 2022 ;

10.8. Attendu qu'il résulte de l'examen des pièces du dossier, notamment des nombreux échanges entre les différents services de l'OIF (SRH et Administrateur) et le requérant qu'il n'existe aucune volonté de la part de ce dernier de prendre service à son nouvel emploi à la date fixée ; que ce dernier, en soumettant le 7 juillet 2022, un plan de vol avec départ de Port-au-Prince le 11 juillet et arrivée à Bucarest le 1^{er} août 2022, comportant des étapes à Miami, Toronto, Moncton, Montréal, Casablanca, Ouagadougou, Casablanca, Montréal, Moncton, Montréal et Paris-CDG, eu égard à l'urgence, n'a pas cherché réellement à se procurer un passeport burkinabè dans le délai fixé ; que malgré ses louvoiements, il a manifesté par une absence de volonté concrète de prendre service à son nouveau poste et son refus implicite de gagner son nouvel emploi à la date fixée ; qu'en effet, d'une part, le moyen tiré de l'impossibilité de prendre service pour raison de validité de son passeport burkinabè est inopérant dans la mesure où la possession d'un passeport en cours de validité est une obligation strictement personnelle incombant au fonctionnaire international ; que d'ailleurs, l'article 16.3 de la Directive de l'OIF relative aux déplacements professionnels mentionne que « Les frais d'émission de passeport ne sont pas couverts par l'Organisation » ; que d'autre part, à aucun moment, il n'est démontré que le requérant a sollicité de l'administration une nouvelle date de prise de service ; pour preuve, le 22 juillet 2022, date de son retour de congé, il a encore fait part à l'Administrateur de ses préoccupations familiales par rapport à sa mutation à Bucarest ; qu'il est manifeste que du 23 mai 2022, date à laquelle il recevait notification de sa mutation à Bucarest, jusqu'à son retour de congé le 22 juillet 2022, soit environ deux (2) mois, le requérant n'a jamais demandé ni bénéficié d'une date de prise de service autre que celle du 15 juillet 2022 ; que dans ces conditions, il ne fait pas l'ombre d'un doute qu'il a, dans les faits, refusé sans motif valable de rejoindre à la date fixée son nouveau poste résultant de sa mutation ;

10.9. Attendu que la décision de l'Administrateur, prise conformément aux dispositions du SP, est régulière et ne révèle ni erreur de droit ou de fait ni détournement de pouvoir ni violation de l'obligation de sollicitude et de bonne foi par la défenderesse ; que n'étant entachée d'aucune irrégularité, la demande d'annulation de la décision attaquée doit, en conséquence, être rejetée ainsi que le surplus des conclusions du requérant ;

10.10 Attendu qu'il est équitable de laisser à la charge de chaque partie les frais qu'elle a exposés en vue de la défense de ses intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

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

Se déclare compétent *ratione materiae* ;

Déclare la requête en ce qu'elle tend à l'annulation de la décision attaquée recevable pour avoir été introduite dans les délais requis ;

La déclare par contre irrecevable en sa branche relative aux griefs portant sur le harcèlement institutionnel ;

Rejette la requête comme mal fondée ;

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

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

OUOBA Mindiéba

Président

BAJER - PELLET Héloïse

Assesseure

ALKASSOUM Harouna

Greffier

GAYE Oumar

Assesseur