

Affaire n° 2023/050/ XXX c/ OIF

## **Jugement n°48**

Rendu le 12 septembre 2025

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

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

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

- Demanderesse : Monsieur XXX, représenté par Maître Marie-Sophie SCHLUPP.
- Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par Maître Rémi CÈBE.

Vu la requête présentée par Me Marie-Sophie SCHLUPP pour Monsieur XXX reçue au greffe le 8 janvier 2025 ;

Vu la remise le 10 janvier 2025 d'un exemplaire de cette requête et des pièces à l'Administrateur de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) ;

Vu le mémoire en réponse présenté par Me Rémi CÈBE pour l'OIF reçu au greffe le 10 mars 2025 ;

Vu le mémoire en réplique présenté par le représentant de la demanderesse et reçu au greffe le 17 avril 2025 ;

Vu le mémoire en duplique présenté par le représentant de l'OIF et reçu au greffe le 2 juin 2025 ;

Vu la décision n° 2 fixant la date d'audience des plaidoiries ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

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

1. Par requête reçue le 8 janvier 2025 au greffe du Tribunal de Première Instance de l'OIF (TPI), M. XXX demande l'annulation de la décision du 8 octobre 2024 qui lui a été notifiée le 16 octobre 2024 et mettant fin à son engagement, avec date d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2024, sa réintégration au sein de l'OIF à un poste d'Attaché d'administration ou de gestion ou à tout poste équivalent dans les 8 jours de la notification du jugement à intervenir ainsi que la condamnation de l'Organisation à lui verser diverses sommes en réparation des préjudices qu'il a subis.

### **Rappel des faits**

2. Le requérant, embauché au sein de l'OIF à compter du 26 octobre 2009, pour une durée indéterminée, en qualité d'Aide comptable, espérait accéder en 2011 au statut de cadre, dès lors que les fonctions qu'il exerçait en pratique ne correspondaient pas à l'intitulé de son poste, mais à celui d'attaché d'administration et de gestion. Cependant, lors de la pesée des postes intervenue en 2011, seul son poste n'a pas été requalifié de sorte qu'il n'a pas été promu et ce n'est qu'en novembre 2014 qu'il a été reclassé au grade B4, échelon 2 sans rétroactivité.
3. Par décision de l'Administrateur de l'OIF du 15 mars 2018, prenant effet le 2 avril 2018, il a été chargé, en sus de son poste, d'assurer l'intérim du poste d'attaché d'administration et de gestion en charge des immobilisations au sein des services généraux, avec l'octroi d'une indemnité de fonction supérieure, équivalente à la valeur de deux échelons de son grade d'origine pendant la période d'intérim.
4. Selon le requérant, en août 2019, ce poste a été porté infructueux mais en pratique, il continuait à cumuler les deux postes, ce qui a généré pour lui une surcharge de travail conséquente se caractérisant, notamment, par l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, ce dont il a fait part à la Directrice de l'Administration et des Finances par courrier du 7 juillet 2020 en sollicitant, en vain, une réévaluation.
5. En l'absence de perspectives professionnelles au sein du bureau parisien de l'OIF, le requérant avait sollicité une mutation au sein du bureau de Dakar par courrier du 28 juin 2021, resté sans suite alors que l'article 54 du Statut du personnel prévoit un délai de réponse de deux mois.
6. S'estimant très affecté par cette situation, malgré la reconnaissance de ses qualités professionnelles résultant de ses entretiens annuels d'évaluation, le requérant a été placé en arrêt de travail à compter du 17 janvier 2022.
7. Par courrier du 4 avril 2022, il sollicitait une résiliation amiable de son contrat de travail, mais pour toute réponse, la directrice des ressources humaines lui proposait de reprendre le poste qu'il occupait en intérim à temps plein.
8. Le requérant soutient avoir tenté de reprendre son poste du 25 au 30 mai 2022 mais a, à nouveau, été placé en arrêt de travail à compter du 30 mai 2022.

9. Par courrier du 1<sup>er</sup> juin 2022, l'OIF portait à sa connaissance son refus d'accéder à sa demande de résiliation amiable au motif que "cette modalité de rupture n'est pas conforme à son intérêt, ni à sa vocation à se substituer aux autres formes de rupture, ni à consentir aux membres du personnel des avantages auxquels sa situation ne donnerait pas droit en temps normal".
10. En réponse, et par lettre du 13 juillet 2022, le requérant sollicitait, par l'intermédiaire de son conseil, que l'Organisation reconsidère sa position concernant la résiliation du contrat de travail en lui versant une juste indemnisation au titre des préjudices précédemment subis.
11. L'OIF acceptait de procéder à la résiliation amiable du contrat de travail mais aucun accord n'a été trouvé sur le quantum de l'indemnisation car, selon le conseil du requérant, l'Organisation a refusé d'allouer à son client une indemnité supplémentaire à celle prévue par les statuts.
12. Le 20 septembre 2022, une visite médicale a été organisée à l'initiative de l'OIF auprès du médecin du travail à l'issue de laquelle il a été reconnu que l'arrêt de travail du requérant était justifié et qu'une prolongation était nécessaire jusqu'au 16 décembre 2022.
13. Le 27 septembre 2022, l'OIF lui a adressé un courrier recommandé pour lui indiquer qu'elle avait constaté qu'il n'avait pas repris le travail entre le 25 et le 30 mai 2022 et qu'il ne pouvait plus bénéficier du maintien de salaire prévu en cas de maladie par le statut du personnel à compter du 17 juillet 2022.
14. En réponse et par courrier recommandé du 4 octobre 2022, le requérant rappelait à l'OIF qu'il s'était bien rendu dans les locaux les 25 et 30 mai 2022 et qu'un nouvel arrêt de travail lui avait été prescrit ce jour-là, après un entretien très éprouvant avec la responsable des ressources humaines.
15. Par lettre du 13 octobre 2022, l'OIF maintenait sa position et, par email du 21 octobre 2022, elle informait le requérant de la mise en place du demi-traitement et d'un échéancier afin de procéder au remboursement des sommes que l'Organisation considérait trop perçues depuis le 17 juillet 2022.
16. Par courrier du 28 octobre 2022, le requérant contestait cette mesure en même temps qu'il sollicitait l'ouverture d'une procédure de médiation, rejetée par l'OIF dans sa lettre du 25 novembre 2022.
17. C'est dans ces circonstances que le requérant a saisi le Tribunal de Première Instance (TPI) de la contestation de la mesure de demi-traitement ainsi que des conditions d'exécution de son contrat de travail qui ont entraîné la dégradation de son état de santé et son maintien en arrêt de travail.
18. Dans son jugement n°42 rendu le 31 juillet 2023, le TPI a déclaré irrecevable ratione materiae et ratione temporis la demande portant sur le traitement harcelant et discriminatoire que le requérant aurait subi, constaté que la période d'absence pour arrêt maladie ayant débuté le 17 janvier 2022 a été interrompue le 25 mai 2022, annulé la décision de mise en

place du demi-traitement du 27 septembre 2022, condamné l'OIF à restituer au requérant les sommes indûment prélevées sur la période courant entre juillet et novembre 2022, soit la somme de 8.203,14 € bruts et à lui verser la somme de 10.937,52 € bruts au titre de la moitié de sa rémunération qui lui était due entre décembre 2022 et mai 2023, outre 3.000 euros à titre de dépens et a débouté le requérant du surplus de ses demandes.

19. Le requérant fait valoir que le TPI s'est déclaré incompétent pour statuer sur la reconnaissance du traitement harcelant et discriminatoire qu'il a subi au motif qu'il n'aurait pas saisi officiellement l'Organisation d'une plainte préalable pour harcèlement moral. C'est pourquoi, par courrier du 23 août 2023, il a dénoncé le harcèlement moral dans lequel il se trouvait et demandé la mise en place d'une enquête interne. Mais l'OIF n'a pas répondu et aucune enquête interne n'a été mise en œuvre.
20. En outre, il soutient qu'il était maintenu dans les effectifs de l'OIF et privé de toute rémunération depuis le 2 mai 2023, date à laquelle le médecin du travail avait procédé à sa déclaration d'inaptitude. Mais sa demande de paiement des salaires dus consécutivement à la reconnaissance de son inaptitude par le médecin du travail à compter du 2 juin 2023 sollicitée par courrier recommandé du 12 juillet 2023 à l'OIF est restée sans suite.
21. Le requérant indique que, devant le refus de l'OIF de prendre des décisions explicites sur les conditions d'exécution de son contrat de travail qui lui auraient permis de saisir le TPI, il aurait été contraint de saisir le Conseil de prud'hommes de Paris par requête du 31 juillet 2024 afin de faire reconnaître les manquements de l'Organisation.
22. Par courrier recommandé du 8 octobre 2024, l'OIF lui a notifié le 16 octobre 2024 la fin de son engagement, sans aucune indemnité, au motif qu'il percevait une pension d'invalidité de la CPAM depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024 et qu'il aurait omis d'en informer l'Organisation.
23. C'est cette décision qui fait l'objet d'un recours devant le TPI.

#### **A. Sur la recevabilité de la requête**

24. Le requérant fonde son action sur les dispositions des articles 201, 202, 210 et 213 du Statut du personnel desquels il résulte que le TPI est compétent pour connaître des litiges et des recours introduits par un membre du personnel contre l'OIF et portant sur toute question relative à l'interprétation et à l'application du Statut du personnel, des directives prises en application dudit Statut, du Code d'éthique et de conduite, des décisions prises en application du Statut du personnel et de ses directives d'application, des contrats d'engagement et de leurs avenants.
25. Il estime que la décision attaquée lui ayant été notifiée le 16 octobre 2024, le recours qu'il a formé le 8 janvier 2025, dans le délai de trois mois exigés par l'article 210 précité, est recevable.

#### **B. Sur l'annulation de la décision attaquée**

26. Le requérant souligne que la décision de mettre fin à son engagement a été prise par le Secrétaire général de l'OIF en application des dispositions des articles 160 et 166 du SP. Le premier texte prévoit que « le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente le jour où cette dernière lui donne droit au versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont il relève ». Le second exclut le paiement d'une indemnité de licenciement au membre du personnel dont l'invalidité permanente donne lieu au versement d'une rente.
27. Selon le requérant, pour prendre cette décision, l'OIF se fonde sur le fait que, dans le cadre du suivi de son dossier administratif, elle a pris connaissance d'un document de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France indiquant qu'il perçoit, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024, une pension d'invalidité, qui ne lui a pas été communiqué, en violation du principe d'information, de loyauté et d'intégrité auxquels il est soumis en sa qualité de membre du personnel de l'Organisation.
28. Le requérant considère que la décision attaquée est irrégulière tant sur le fond que sur la forme et doit être annulée.

### **1. Sur l'irrégularité de la décision en la forme**

29. Pour le requérant, l'article 160 du statut du personnel de l'OIF prévoit qu'il appartient au Secrétaire général de notifier la décision de fin d'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente, alors que la décision attaquée a été notifiée et signée par l'administratrice de l'OIF et ne comporte pas la signature de la Secrétaire générale.
30. En outre, il souligne que le fait pour l'administratrice de préciser que la décision de fin d'engagement aurait été prise par la Secrétaire générale ne suffit pas à pallier l'absence de signature de cette dernière sur le courrier de fin d'engagement qui lui a été notifié. Par conséquent, la décision mettant fin à son engagement qui est irrégulière doit être annulée.

### **1. Sur l'irrégularité de la décision au fond**

31. Pour le requérant, l'OIF qui a mis fin à son engagement sans indemnité, sur le fondement de l'article 160 du statut du personnel au motif qu'il aurait perçu une pension d'invalidité depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024, sans l'avoir informée, a fait preuve de déloyauté à son égard.

#### **a) Sur l'absence de caractère définitif de la pension d'invalidité du fait de l'intervention du médecin conseil de la CPAM**

32. Le requérant relève que l'article 160 du statut du personnel de l'OIF prévoit que « le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente le jour où cette dernière lui donne droit au versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont il relève » et que dans cette hypothèse, aucune indemnité de licenciement n'est due à l'employé.
33. Cependant, il souligne que le courrier de la CPAM du 16 février 2024 ne constate pas son invalidité permanente, mais une invalidité temporaire, car il précise expressément que la

rente d'un montant annuel de 12.450,02 € lui a été attribuée de manière temporaire à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024.

34. Par ailleurs, le requérant rappelle que, selon le courrier de la CPAM, la pension, accordée à titre temporaire, est susceptible d'être révisée en raison de l'évolution possible de son état de santé, ce qui signifie que son invalidité n'était pas permanente et qu'il est toujours capable d'exercer une activité rémunérée. Il ajoute que l'attribution de cette rente a été décidée par le médecin conseil dans le seul but de lui permettre de subvenir à ses besoins primaires, puisque du fait des agissements de l'OIF, il était privé de tout revenu depuis le mois de mai 2023.
35. Le requérant poursuit en insistant sur le fait que malgré le constat de son inaptitude par le médecin du travail le 2 mai 2023, l'OIF n'a pas repris le paiement de ses salaires au bout d'un mois et a refusé de mettre un terme à son engagement dans le seul but de ne pas avoir à lui verser l'indemnité de rupture visée à l'article 165 du Statut du personnel.
36. Il soutient avoir été maintenu dans les effectifs de l'OIF avec un état de santé très altéré, sans percevoir de rémunération ni pouvoir s'inscrire auprès de France Travail ou travailler pour un autre employeur et c'est pourquoi, le médecin conseil de la CPAM a pris l'initiative d'engager les démarches pour qu'il soit reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et qu'il bénéficie d'une source de revenu à travers le versement de cette pension temporaire d'invalidité pour lui permettre de subvenir à ses besoins vitaux ainsi qu'à ceux de sa famille.
37. Dès lors, le requérant estime que l'OIF ne pouvait pas mettre un terme à son engagement sur le fondement de l'article 160 du Statut du personnel qui prévoit seulement cette faculté en cas d'invalidité permanente et définitive du membre du personnel pour ne pas garder dans ses effectifs un agent n'étant plus en état de travailler, ce qui n'était pas son cas en l'espèce.
38. Le requérant considère que la mise en œuvre de cette faculté par l'OIF constitue une mesure de représailles à son encontre pour avoir critiqué les conditions d'exécution de son contrat de travail et saisi le conseil de prud'hommes de Paris par requête du 31 juillet 2024 face à l'inertie de l'Organisation qui a toujours refusé de répondre à ses demandes de mise en œuvre d'une enquête interne et de paiement de rémunération consécutivement à son inaptitude.
39. Dès lors, selon lui, l'OIF, qui s'est saisie de ce qui est au demeurant qu'une simple faculté, et a interprété de façon extensive le Statut du personnel dans le seul but de mettre fin à son engagement sans lui verser une indemnité, a pris une décision irrégulière.
  - b. **Le respect de l'obligation de loyauté et d'information vis-à-vis de l'OIF**
40. Selon le requérant, l'OIF, pour tenter de justifier la fin de son engagement, soutient qu'il aurait dû l'informer de la perception d'une rente de la CPAM depuis le mois de mars 2024.
41. Il relève que l'OIF a été directement informée de sa situation par la CPAM dès le mois de février 2024, mais qu'elle a décidé d'instrumentaliser la perception de cette rente en raison de la saisine du Conseil de prud'hommes en juillet 2024.
42. Le requérant estime qu'aucune disposition légale ou du Statut du personnel ne lui imposait de procéder à cette information et qu'il n'a donc commis aucun manquement à ce titre.

### **c) Sur la mauvaise foi et la déloyauté l'OIF**

43. Le requérant rappelle les dispositions des articles 13 et 14 du Statut du personnel qui prévoient que les membres du personnel doivent être traités avec courtoisie, respect et que l'OIF doit mettre en place un environnement de travail respectueux, assurant l'égalité de traitement et la dignité entre les membres du personnel et excluant toutes formes de discriminations ou de harcèlement au sein de l'Organisation susceptibles de constituer une atteinte aux droits fondamentaux de la personne.
44. Par ailleurs, il souligne qu'il résulte du jugement n°1 du 29 novembre 2012 du TPI que l'OIF s'est fondée sur les dispositions du Code du travail ; à l'appui de son argumentation, l'Organisation a précisé que les dispositions du droit français ne lui sont pas directement opposables, mais que le principe d'ordre public tendant à garantir la protection d'un salarié inapte l'était.
45. Il ajoute que, selon les dispositions de l'article L 1226-11 du Code du travail sont d'ordre public. Elles disposent que « Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ». L'article 165 du Statut du personnel prévoit quant à lui le versement d'une indemnité de licenciement correspondant à un (1) mois de traitement de base par année entière de service ininterrompu, plafonnée à vingt-quatre (24) mois lorsqu'il est mis fin à l'engagement d'un membre du personnel de l'OIF.
46. Pour le requérant, l'OIF qui lui reproche de ne pas l'avoir informée de la perception d'une pension d'invalidité, à titre temporaire, en violation du principe d'information, de loyauté et d'intégrité auquel il serait soumis en sa qualité de membre du personnel, n'a pas respecté les dispositions du Statut du personnel, dès lors que pendant de nombreuses années il a fait l'objet d'abord, d'un traitement différencié par rapport à ses collègues en termes d'avancement, a été confronté à une surcharge de travail significative liée au cumul de ses fonctions avec l'intérim du poste d'attaché d'administration et de gestion ayant conduit à une dégradation de ses conditions de travail, justifiant ainsi son placement en arrêt de travail de manière quasiment ininterrompue depuis janvier 2022 et, enfin, a refusé de donner une suite à sa demande de mutation à Dakar.
47. Il considère que ces agissements répétés caractérisent un manquement de l'OIF à ses obligations contractuelles, malgré un investissement sans faille dans son travail et la reconnaissance de ses qualités professionnelles par sa hiérarchie, notamment, au cours de ses entretiens annuels d'évaluation, et qu'ayant contesté les conditions délétères d'exécution de son contrat de travail à compter du mois de juillet 2022, l'Organisation a multiplié les manquements à son égard, malgré son arrêt de travail depuis janvier 2022, en mettant en place une mesure de demi-traitement, alors surtout qu'il justifiait d'une ancienneté de plus de 12 ans et pouvait prétendre à un maintien de salaire pendant 6 mois.

48. Le requérant souligne que son arrêt de travail a expiré au bout de 4 mois, qu'il a repris le travail le 25 mai 2022 mais a été, à nouveau, placé en arrêt de travail à compter du 30 mai 2022, ce qui a fait courir une nouvelle période d'indemnisation de 6 mois.
49. Il relève qu'après l'échec des tentatives de négociation sur son départ et après la confirmation par le médecin de travail de la nécessité de le maintenir en arrêt de travail aux termes de son avis du 20 septembre 2022, l'OIF a considéré, par courrier du 27 septembre 2022, qu'il n'avait pas repris le travail le 25 mai 2022 uniquement pour mettre un terme à son maintien de salaire à compter du 17 juillet 2022 et c'est pourquoi, dans son jugement du 31 juillet 2023, le TPI a sanctionné le caractère abusif de la mise en place de la mesure de demi-traitement et a condamné l'OIF à lui payer les rappels de salaires dont il avait été privé.
50. Le requérant soutient que l'acharnement à son égard est caractérisé par la volonté de l'Organisation de le mettre en péril financièrement pour le contraindre à démissionner en le maintenant dans les effectifs sans rémunération, depuis le constat de son inaptitude du 2 mai 2023 alors que dès le 11 avril 2023, le médecin du travail déclarait qu'il s'orientait vers une inaptitude à l'issue de l'arrêt de travail en cours jusqu'au 2 mai 2023.
51. Selon le requérant, le Statut du personnel de l'OIF et ses directives d'application ne contenant aucune disposition concernant le licenciement pour inaptitude, il appartenait à l'Organisation d'appliquer les dispositions du Code du travail relatives à l'inaptitude, lesquelles sont d'ordre public et, notamment, l'article L 1226-11 qui prévoit la reprise du paiement des salaires à l'issue d'un mois, à compter du constat de l'inaptitude.
52. Se fondant sur le jugement n°1 du 29 novembre 2012 du TPI, il souligne que l'OIF, qui s'était déjà fondée sur ces dispositions du Code du travail, avait l'obligation de reprendre le paiement de ses salaires, à compter du 2 juin 2023 ou de mettre un terme à son engagement pour inaptitude en lui versant l'indemnité de licenciement prévue à l'article 165 du Statut du personnel.
53. Par ailleurs, le requérant soutient avoir été radié abusivement de la mutuelle de l'OIF souscrite pour lui et les membres de sa famille à compter du 1<sup>er</sup> février 2023, alors qu'il continuait de faire partie des effectifs de l'Organisation.
54. C'est pourquoi, il estime que la décision de fin d'engagement est une nouvelle mesure de représailles suite à l'action qu'il avait introduite devant le Conseil de prud'hommes, ce qui constitue une mesure discriminatoire prise en violation des principes du droit de la défense.

### **C. Les demandes du requérant**

#### **1. A titre principal : sur l'annulation de la décision de fin d'engagement et la réintégration au sein de l'OIF**

55. A titre principal, le requérant sollicite l'annulation de la décision de fin d'engagement du 8 octobre 2024 et sa réintégration au sein de l'OIF à un poste d'Attaché d'administration et de gestion ou à tout poste équivalent dans les 8 jours de la notification du jugement à intervenir.
56. En outre, il demande :

- la condamnation de l'OIF à lui verser les salaires qu'il aurait dû percevoir depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024, date à laquelle la fin d'engagement a pris effet et ce jusqu'à sa réintégration effective au sein de l'Organisation et ce, sous astreinte de 50 euros par jour de retard ;
  - une indemnisation au titre de la nullité de la décision attaquée qui est discriminatoire et attentatoire aux droits de la défense à hauteur de 12 mois de rémunération soit 54.503 € sur la base d'un salaire moyen de 4.541,92 € déterminé sur la base des 12 derniers mois de salaire perçus avant son arrêt de travail du 17 janvier 2022.
2. **A titre subsidiaire : sur le versement de l'indemnité de licenciement et l'indemnisation du préjudice subi du fait de la rupture abusive de son contrat de travail**
57. A défaut de l'annulation de la décision attaquée et en l'absence d'invalidité permanente et définitive, le requérant demande la condamnation de l'OIF au paiement ;
- de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 165 du Statut du personnel, soit 12 mois de salaire à savoir 54.503 € ;
  - de la somme 54.503 €, soit 12 mois de salaire, pour rupture abusive de son engagement.
58. Enfin, le requérant sollicite la condamnation de l'OIF à lui verser la somme de 3.000 € au titre des frais d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits devant le Tribunal de première instance.

### **Mémoire en réponse de l'OIF**

59. Par mémoire reçu au greffe le 10 mars 2025, l'Organisation prie le TPI d'écarter des débats certaines questions et demandes qui ne sauraient être traitées dans le cadre de l'examen de la décision attaquée, de retenir que la décision est valide et justifiée et de rejeter toutes les demandes du requérant.

### **Sur les discussions et demandes connexes à la contestation de la décision attaquée**

60. L'OIF rappelle le contexte de la présente affaire et précise que le requérant entend contester l'intégralité du traitement qu'il allègue avoir subi de la part de l'Organisation depuis 2011, et non pas seulement la décision du 8 octobre 2024 qui est attaquée, ce qui n'est pourtant ni possible ni fondé pour les raisons suivantes.
61. Premièrement, selon l'OIF, dans son jugement n°42 du 23 juillet 2023, le TPI, se prononçant sur une demande du requérant qui est, de nouveau, évoquée dans la présente affaire, a, d'une part, déclaré « irrecevable *ratione materiae* et *ratione temporis* la demande portant sur le traitement harcelant et discriminatoire que la requérant aurait subi » et, d'autre part, annulé « la décision de mise en place du demi-traitement du 27 septembre 2022 » et ordonné la restitution de 8.203,14 euros bruts et le versement de 10.937,52 euros bruts au requérant.
62. Pour l'Organisation, les demandes du requérant portant sur le traitement harcelant et discriminatoire qu'il aurait subi ne sont pas fondées et ne présentent aucune pertinence, car elles ont été déjà traitées par le jugement n° 42 précité, qui est devenu définitif et a acquis l'autorité de la chose jugée car n'ayant pas fait l'objet d'un appel.

63. Deuxièmement, l'Organisation estime que la demande du requérant relative à l'ouverture d'une enquête interne pour des faits de harcèlement, déjà soumis au Tribunal dans le cadre de l'affaire ayant donné lieu au prononcé du jugement n°42, n'est pas justifiée, car, d'une part, elle n'avait aucune obligation de répondre favorablement à cette demande, dans la mesure où la demande initiale avait été considérée comme irrecevable *ratione materiae* et *ratione temporis* et, d'autre part, le requérant n'a pas fait recours contre la décision implicite de rejet confirmative de l'Organisation et que toute demande à cet égard est donc non seulement irrecevable *ratione materiae*, mais également *ratione temporis*, faute d'avoir été soumise dans les délais requis.
64. Troisièmement, l'OIF soutient que le requérant devait s'abstenir d'évoquer la négociation confidentielle ayant suivi sa demande du 13 juillet 2022, « par l'intermédiaire de son conseil », car l'existence d'une telle négociation, ainsi que des offres d'indemnité faites ou tout élément ayant été discuté, comme le succès ou l'échec d'une telle négociation, ne devraient pas être invoqués devant le Tribunal.
65. S'appuyant sur la jurisprudence du TAOIT, notamment les jugements n° 4457, au considérant 2, et n° 3586, au considérant 5, l'Organisation soutient que les arguments du requérant fondés sur les informations relatives aux éventuelles négociations menées par les parties, devraient être écartés des débats.
66. Quatrièmement, en ce qui concerne l'action intentée par le requérant devant les juridictions nationales françaises, l'OIF relève qu'elle n'est pas requise, d'autant que la présente affaire vise exactement les mêmes faits et les mêmes demandes et alors surtout que le requérant ne peut ignorer, qu'en vertu de l'article 201 du Statut du personnel, le Tribunal de première instance de l'OIF est le seul tribunal compétent pour juger des relations d'emploi entre l'Organisation et les membres et anciens membres de son personnel. D'ailleurs, le requérant l'avait déjà saisi et a obtenu gain de cause devant lui.
67. En outre, l'OIF soutient que les juridictions nationales, y compris les juridictions françaises, n'ont pas compétence pour la juger car elle jouit, en sa qualité d'organisation intergouvernementale, comme confirmé par l'accord sur les privilèges et immunités conclu avec le Gouvernement de la République française, d'immunités de juridiction et d'exécution absolues. D'ailleurs, la Cour de cassation française a rappelé à maintes reprises que l'immunité de juridiction des organisations intergouvernementales conférée dans les accords de privilèges et immunités par la France est absolue et que les juridictions françaises devaient décliner leur compétence.
68. Pour l'OIF, le requérant a accès aux procédures internes à l'Organisation et a accès au Tribunal de ceans s'il respecte lesdites procédures. Il n'était donc pas contraint, pour exercer ses droits, de saisir les juridictions françaises et la saisine du Conseil de prud'hommes n'avait selon lui donc pour but que de faire pression sur l'OIF en violation de ses obligations et du droit qui lui sont applicables.

## **1. Sur la validité de la décision contestée**

69. En premier lieu, si le requérant soutient que la décision contestée est illégale car non

signée par la Secrétaire générale, l'OIF relève, d'abord, que l'Administratrice a clairement indiqué dans la décision contestée qu'elle notifiât au requérant la décision de la Secrétaire générale. Ensuite, l'Organisation rappelle, d'une part, que l'article 3 du Statut du personnel précise que « le Secrétaire général est responsable de l'application du Statut du personnel et, d'autre part, que l'article 6 de la Charte de la Francophonie permet au Secrétaire général de déléguer son pouvoir à l'Administrateur ». L'OIF soutient que ce pouvoir est effectivement délégué à l'Administratrice, comme cela ressort de la délégation faisant l'objet de la décision n° 2023-03 du 4 avril 2023 portant délégation de pouvoirs et de gestion à l'Administrateur. Enfin, l'Organisation souligne que le TPI reconnaît bien sa pratique car les décisions notifiées au nom de la Secrétaire générale sont considérées par le Tribunal comme des décisions de la Secrétaire générale engageant l'Organisation, comme son jugement n°43 le confirme (voir son considérant 63 notamment).

70. En deuxième lieu, l'OIF soutient que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant est motivée par la perception d'une rente d'invalidité, par application de l'article 160 du Statut du personnel et non par le fait que l'intéressé lui aurait caché la perception de la rente. A ce propos d'ailleurs, l'Organisation rappelle que le requérant avait l'obligation de l'informer de la perception de cette rente d'invalidité, en vertu des paragraphes 7, 8 et 18 du Code de conduite et d'éthique de l'OIF, et en s'abstenant de le faire, il a contrevenu à ses obligations de loyauté, de probité et d'intégrité, et à l'obligation de déclarer tout intérêt financier. Mais l'Organisation n'a pas décidé d'ouvrir une enquête ou une action disciplinaire à son encontre et la mention de la violation de son obligation dans la décision contestée avait seulement pour objet de lui rappeler ses devoirs en la matière.

71. Enfin, l'OIF mentionne que si une fausse déclaration permettait au requérant d'obtenir des prestations indues par application du Statut du personnel ou si l'origine de ces prestations était imputable à un acte ou à une faute intentionnelle de ce dernier ou de ses bénéficiaires, la Secrétaire générale pourrait prononcer la déchéance des prestations sociales dues en vertu de l'article 138 du Statut du personnel.

72. En tout état de cause, l'OIF maintient que la décision attaquée est fondée exclusivement sur l'article 160 du Statut du personnel.

73. En troisième lieu, l'OIF rappelle la teneur de l'article 160 du Statut du personnel qui prévoit que : « Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente le jour où cette dernière lui donne droit au versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont il relève ».

74. Pour l'OIF, c'est donc l'invalidité qui doit être permanente et non pas la rente, comme semble le faire croire le requérant qui entretient la confusion en estimant que la rente est dite temporaire, car pouvant être révisée en fonction de l'évolution de son état de santé (comme le prévoit l'article L341-11 du Code de la sécurité sociale français), son invalidité elle-même ne serait pas « permanente » au sens du Statut du personnel de l'OIF.
75. L'Organisation soutient le contraire en s'appuyant sur la pièce n°43 de la requête, notamment, la lettre du 16 février 2024 du médecin conseil de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France qui relève que l'état d'invalidité du requérant réduit d'au moins deux tiers sa capacité de travail. L'OIF note que si son invalidité lui permet d'exercer une activité rémunérée, il n'est pas apte à l'exercice de fonctions dans l'Organisation, comme le requérant l'a affirmé à de nombreuses reprises, lui soumettant des arrêts de travail successifs, ayant conduit à l'épuisement de ses droits à congé maladie après douze mois de congé maladie.
76. En outre, pour l'OIF, suivant certificat médical délivré le 11 avril 2023 par le docteur Fatima FALL ARCENS (pièce n° 30 jointe à la requête), le requérant a été déclaré inapte au poste sans possibilité de reclassement professionnel à partir du 3 mai 2023.
77. L'OIF souligne, qu'à défaut de constat d'invalidité et selon le Statut du personnel, un membre du personnel ayant épuisé ses droits à congé maladie et n'étant pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison de son état de santé ne perçoit plus de rémunération de l'Organisation, tout en demeurant membre de son personnel. L'Organisation rappelle d'ailleurs les dispositions de l'article 127.3 du Statut du personnel qui prévoient, en matière de couverture sociale, que « [l]e droit de bénéficier des prestations prévues par le Statut du personnel prend fin le jour où le membre du personnel cesse d'avoir droit à son traitement. ».
78. L'Organisation estime qu'elle aurait donc pu interpréter cet article dans le sens d'une privation des prestations prévues par le Statut du personnel, y compris celles prévues, par référence par le Statut du personnel, au régime français de protection sociale auquel le requérant est affilié.
79. L'OIF rappelle que lorsqu'un membre du personnel a épuisé ses droits à congé maladie et est affilié au régime français de protection sociale des salariés, comme c'est le cas pour le requérant, trois hypothèses peuvent être retenues : soit le salarié démissionne et rompt le lien d'emploi avec son employeur afin de poursuivre une autre activité professionnelle, soit son engagement est résilié par consentement mutuel en application des articles 149 à 155 du Statut du personnel contre le versement d'une indemnité de perte d'emploi, soit l'état d'invalidité du salarié réduit d'au moins deux tiers sa capacité de travail, auquel cas il perçoit une rente d'invalidité et son engagement avec l'Organisation prend fin en vertu de l'article 160 du Statut du personnel, ce qui lui permet, selon la catégorie dans laquelle il est classé par le régime français de protection sociale, d'exercer une autre activité salariée selon sa capacité.
80. Pour l'OIF, le fait que le requérant n'a pas été déclaré apte à l'exercice de ses fonctions et a été reconnu dans un état d'invalidité réduisant d'au moins deux tiers sa capacité de travail, lui permettant de percevoir une rente (pension) d'invalidité, a eu pour conséquence que l'Organisation a mis fin à son engagement en vertu de l'article 160 du Statut du personnel. Cela a permis également au requérant de percevoir son fonds de

prévoyance, d'un montant de 121 734,60 euros et la somme de 3 281,26 euros brut équivalant à 2995,75 euros net au titre des congés payés.

81. L'OIF rappelle qu'avant qu'elle soit informée par un concours de circonstances lors d'un échange avec le régime de protection sociale de l'invalidité du requérant, elle avait envisagé d'accéder à la demande du requérant de résiliation de son engagement par consentement mutuel, conformément aux articles 149 à 155 du Statut du personnel.
82. Toutefois, le requérant a estimé insuffisante l'indemnité statutaire fixée conformément à la directive applicable car il souhaitait obtenir une indemnité supérieure compensant les préjudices de carrière qu'il alléguait avoir subis et n'a donc pas accepté la résiliation de son engagement.
83. L'Organisation souligne que ces préjudices ne sont pas constitués et qu'elle n'a commis aucune faute dans la gestion de la carrière du requérant. Par conséquent, les décisions discrétionnaires prises à son égard ne peuvent en aucun cas être qualifiées d'abus ou de détournement de pouvoir ou de discrimination. L'OIF rappelle qu'en droit de la fonction publique internationale, il ne saurait y avoir de droit à promotion, même sur le fondement d'une égalité de traitement avec des membres du personnel promu.
84. Par ailleurs, l'OIF soutient que les actions du requérant en vue d'une reconnaissance d'un harcèlement n'ont pas prospéré et sont irrecevables *ratione temporis* et *ratione materiae* comme précédemment rappelé.
85. En outre, l'Organisation note que la maladie dont souffre le requérant n'a pas été reconnue comme une maladie professionnelle, comme cela ressort de la lettre de la Caisse primaire d'assurance maladie du 20 octobre 2023.
86. Enfin, l'OIF estime que la Secrétaire générale n'a pas l'autorité d'accorder une indemnisation pour des fautes ou préjudices qui n'ont pas été établis ou qui n'ont pas été reconnus par l'Organisation et qui n'ont pas fait l'objet d'un jugement par le Tribunal de céans, même si elle était disposée, à titre exceptionnel et par application du devoir de sollicitude, à procéder à la résiliation de l'engagement du requérant par consentement mutuel, et à lui verser l'indemnité statutaire prévue par les articles 153 à 155 du Statut du personnel.
87. Eu égard à ce qui précède, l'Organisation soutient que la décision attaquée est valide et n'encourt pas l'annulation par le TPI.
88. En conséquence, l'OIF prie le Tribunal de
  - i) rejeter la demande du requérant tendant à la fixation de sa rémunération moyenne à 4 541, 92 euros, car le Tribunal n'en a pas la compétence et que cette fixation n'a pas fait l'objet d'une demande du requérant rejetée par l'Organisation, et donc d'une décision individuelle susceptible de recours devant le Tribunal ;
  - ii) rejeter la demande d'annulation de la décision contestée et toutes les

conséquences de droit qui pourraient y être attachées, notamment, le versement de salaires depuis sa fin d'engagement jusqu'à la réintégration réclamée, ainsi que « la réintégration » du requérant « à un poste d'Attaché d'administration ou de gestion ou tout poste équivalent », dans la mesure où a) seule la Secrétaire générale peut décider de l'affectation d'un membre de son personnel, et ce en pleine discrétion ; et b) le requérant a été déclaré inapte sans possibilité de reclassement professionnel ;

- iii) rejeter la demande du requérant de recevoir une indemnisation pour traitement abusif ou discriminatoire, dans la mesure où cette demande est irrecevable *ratione temporis et ratione materiae*, n'ayant pas fait l'objet d'une décision individuelle explicite susceptible de recours devant le Tribunal et aucune décision implicite de rejet n'ayant été contestée devant le Tribunal dans les délais requis ;
- iv) rejeter la demande du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne le versement d'une indemnité de licenciement prévue par l'article 165 du personnel, dans la mesure où le Tribunal ne peut donner d'instructions à l'Organisation, mais peut seulement annuler la décision qui lui est déférée ;
- v) rejeter l'ensemble des arguments du requérant du chef de la violation des dispositions relatives à une fin d'engagement sur le fondement de l'article 160 du Statut du personnel, ainsi que toutes les demandes du requérant et sa requête, et ce, y compris sa demande de versement par l'Organisation des frais d'avocats qu'il soutient avoir dû exposer sans les démontrer.

### **Mémoire en réplique du requérant**

89. Par mémoire en réplique reçu au greffe le 17 avril 2025, le requérant rappelle les faits à l'origine du litige l'opposant à l'OIF et l'ayant conduit à saisir le TPI en précisant que, contrairement à ce que soutient l'Organisation, sa requête ne vise pas à contester ses conditions de traitement depuis 2011, mais bien la décision de fin d'engagement du 8 juillet 2024 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2024 qui lui a été notifiée le 16 octobre 2024.

#### **1. L'irrégularité de la décision en la forme**

90. Le requérant réitère les arguments qu'il avait développés tout en précisant que le jugement n°43 cité par l'OIF dans son mémoire en réponse n'est pas transposable à la présente affaire dans la mesure où il a été rendu dans une affaire portant contestation de la signature d'un avenant au contrat d'un agent et non concernant la signature d'une notification de fin d'engagement au visa de l'article 160 du Statut du personnel qui prévoit impérativement une

notification par le Secrétaire général.

91. Dès lors, la décision de fin d'engagement doit être annulée et à tout le moins lui est inopposable en ce qu'elle est irrégulière sur la forme.

## **2. L'irrégularité de la décision au fond**

92. Pour le requérant, la décision attaquée est fondée sur l'article 160 du Statut du personnel par le fait qu'il ait perçu une pension d'invalidité depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024, sans en informer l'OIF, alors que c'est l'Organisation qui a fait preuve de déloyauté à son égard, en mettant fin à son engagement sans indemnité.

### **a. Sur l'absence de caractère définitif de la pension d'invalidité du fait de l'intervention du médecin conseil de la CPAM**

93. Le requérant expose que le courrier de la CPAM du 16 février 2024 ne constate pas son invalidité permanente, mais met en exergue une invalidité temporaire et précise expressément que la rente d'un montant annuel de 12.450,02 Euros qui lui est attribuée l'a été de manière temporaire.
94. Que d'ailleurs, le titre de pension d'invalidité prévoit sans ambiguïté que « [c]ette pension, attribuée à titre temporaire, est susceptible d'être révisée en raison de l'évolution possible de [son] état de santé » et le qu'il a été classé en catégorie 1 telle que définie par l'article L 341-4 du Code de la sécurité sociale, ce qui signifie qu'il est toujours capable d'exercer une activité rémunérée.
95. Il note que l'attribution de cette rente a été décidée par le médecin conseil, après le constat de son inaptitude, dans le seul but de lui permettre de subvenir à ses besoins primaires puisque du fait des agissements de l'OIF il était privé de tout revenu depuis le mois de mai 2023.
96. Dès lors qu'il était maintenu dans les effectifs de l'OIF sans percevoir aucune rémunération, ni pouvoir s'inscrire auprès de France Travail ou travailler pour un autre employeur et étant privé de tout revenu avec un état de santé très altéré, le médecin conseil de la CPAM a pris l'initiative d'engager les démarches pour qu'il soit reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et qu'il bénéficie d'une source de revenu à travers le versement de cette pension temporaire d'invalidité pour lui permettre de subvenir à ses besoins vitaux ainsi qu'à ceux de sa famille.
97. Le requérant estime que dans ces circonstances, l'OIF ne pouvait pas mettre un terme à son engagement sur le fondement de l'article 160 du Statut du personnel qui prévoit seulement cette faculté en cas d'invalidité permanente et définitive du membre du personnel ; et que l'esprit de ce texte est de ne pas conserver au sein des effectifs de l'Organisation un membre du personnel n'étant plus en état de travailler, ce qui n'était pas son cas.
98. Pour le requérant, l'OIF s'est saisie de cette faculté en interprétant de façon extensive le Statut du personnel dans le seul but de mettre fin à son engagement sans lui verser aucune indemnité. Il considère que la mise en œuvre de cette faculté constitue en réalité une mesure de représailles à son encontre pour avoir critiqué les conditions d'exécution de son contrat de travail et saisi le conseil de prud'hommes de Paris en juillet 2024 face à l'inertie de l'Organisation qui a toujours refusé de répondre à ses demandes d'ouverture d'une enquête interne et de paiement

de rémunération consécutivement à son inaptitude.

99. Enfin, le requérant tient à rectifier la relation des faits par l'OIF s'agissant du refus de l'Organisation de mettre en œuvre l'enquête interne qu'il avait demandée en précisant que le jugement n°42 n'a pas pu se saisir de la question portant sur l'ouverture d'une enquête interne consécutive à des dénonciations de harcèlement dans la mesure où cette demande a été transmise le 23 août 2023, soit postérieurement au jugement n°42 rendu le 31 juillet 2023. Il relève donc qu'il est inexact pour l'OIF de soutenir qu'une décision implicite de rejet aurait été rendue sur ce point et qu'elle aurait pu interpréter l'article 160 du statut du personnel de manière à le priver des prestations sociales de l'assurance maladie alors même qu'il avait cotisé à ce titre.

100. Dès lors, le caractère irrégulier de la fin d'engagement notifiée au requérant est établi.

#### **b. Le requérant n'a pas manqué à son obligation de loyauté et d'information vis-à-vis de l'OIF**

101. Pour le requérant, l'OIF tente de convaincre le Tribunal de céans qu'en réalité la décision de mettre fin à son engagement ne serait pas liée à l'absence d'information de l'OIF, mais au simple fait de percevoir une pension d'invalidité, ce qui est totalement inexact.

102. Selon le requérant, la teneur de la décision attaquée et la formulation retenue par l'Organisation (*« compte-tenu des éléments qui précèdent »*) permettent d'établir que la fin d'engagement est motivée, d'une part, par la perception d'une rente d'invalidité et, d'autre part, par l'absence d'information de l'OIF sur la perception de cette rente, ce qui constitue pour l'Organisation une violation des principes d'information, de loyauté et d'intégrité auxquels elle était soumise en application du Statut du personnel.

103. Le requérant soutient que si l'OIF tente de convaincre le tribunal du fait que la mesure reposerait uniquement sur la perception d'une rente d'invalidité, c'est parce qu'elle n'a pas respecté la procédure disciplinaire prévue par le Statut du personnel, alors qu'elle lui a reproché un comportement fautif pour mettre un terme à son engagement. Que d'ailleurs, il note que l'OIF a été directement informée de sa situation par la CPAM, dès le mois de février 2024, mais qu'elle a décidé d'instrumentaliser la perception de cette rente en raison de la saisine du Conseil de prud'hommes au cours de l'été 2024.

104. Il relève, qu'en réalité, la rupture d'engagement avait un caractère disciplinaire et qu'à ce titre il appartenait à l'OIF de suivre la procédure disciplinaire visée aux articles 172 et suivants du SP et que la décision du 8 octobre 2024 devra être annulée pour non-respect de la procédure disciplinaire, alors surtout qu'aucune disposition légale ou du Statut du personnel ne lui imposait de procéder à cette information, il n'a donc commis aucun manquement à ce titre.

105. Le requérant rappelle enfin que, contrairement à ce que soutient l'OIF, la présente affaire ne vise absolument pas les mêmes demandes : le Conseil de prud'hommes est saisi de demandes portant exclusivement sur l'exécution du contrat de travail, alors que dans le cadre de la présente procédure le Tribunal de céans est saisi de la contestation de la rupture de son engagement.

#### **c. Sur la mauvaise foi et la déloyauté de l'OIF vis-à-vis du requérant**

106. Le requérant rappelle que l'OIF lui reproche le fait de ne pas l'avoir informée de la perception d'une pension d'invalidité à titre temporaire en violation « du principe d'information, de loyauté et d'intégrité » auquel il serait soumis en sa qualité de membre du personnel, alors que, depuis des années, l'Organisation multiplie les manquements à son égard en s'abstenant, de le traiter avec respect, dignité, courtoisie, sans discrimination en conformité avec les dispositions des articles 13 et 14 du Statut du personnel et en refusant de lui verser l'indemnité prévue par l'article 165 du même texte à laquelle il a droit après avoir mis fin à son engagement.
107. Par ailleurs, s'agissant de l'échec des tentatives de négociation sur son départ, le requérant souligne que l'OIF ne peut lui reprocher de faire état des échanges confidentiels intervenus avec ses services dans la mesure où l'Organisation n'avait pas constitué avocat pour procéder à ces négociations de sorte que les échanges entre les parties n'avaient pas de caractère confidentiel. Il soutient que la mention à ces négociations n'a pas à être écartée des débats.
108. En outre, le requérant souligne que l'OIF a multiplié les manquements en lui imposant la mesure de demi-traitement dont le caractère abusif a été sanctionné par le TPI dans son jugement du 31 juillet 2023 et qui a condamné l'Organisation aux rappels de salaires dont il avait été privé.
109. Pour le requérant, l'OIF a fait preuve de mauvaise foi en soutenant qu'elle n'aurait pas eu d'autre choix que de mettre fin à son engagement du fait de la perception d'une rente d'invalidité, alors qu'elle aurait dû mettre fin à son contrat dès le constat de son inaptitude par le médecin du travail avec effet au 3 mai 2023.
110. Il soutient que face au vide juridique du statut du personnel et de ses directives d'application qui ne prévoient pas le licenciement pour inaptitude, et en l'absence de possibilité de reclassement avec effet au 3 mai 2023, il appartenait à l'OIF, d'une part, de mettre fin à son engagement, par consentement mutuel, dès cette date, et de lui verser l'indemnité de licenciement fixée à l'article 165 du Statut du personnel prévoyant un an de traitement de base par année entière de service ininterrompu, et, d'autre part, d'appliquer les dispositions du Code du travail relatives à l'inaptitude qui sont d'ordre public et notamment l'article L 1226-11 qui prévoit la reprise du paiement des salaires à l'issue d'un mois à compter du constat de l'inaptitude, conformément au jugement rendu le 29 novembre 2012 par le TPI auquel fait référence l'Organisation et en vertu duquel l'OIF a précisé que les dispositions du droit français ne lui sont pas directement opposables mais que le principe d'ordre public tendant à garantir la protection d'un salarié inapte l'était.
111. Dès lors, en application de cette disposition d'ordre public que l'OIF a elle-même reconnue, le requérant soutient qu'il appartenait à l'Organisation de reprendre le paiement de ses salaires, à compter du 2 juin 2023 ou de mettre un terme à son engagement pour inaptitude en lui versant l'indemnité de licenciement prévue à l'article 165 du statut du personnel.
112. Enfin, le requérant relève que l'OIF a procédé à sa radiation de la mutuelle souscrite pour lui et les membres de sa famille à compter du 1er février 2023, alors qu'il continuait de faire partie des effectifs de l'Organisation, ce qui signifie que la décision de fin d'engagement est une nouvelle mesure qui a été prise en représailles de l'action qu'il avait introduite devant le Conseil de prud'hommes et constitue une mesure discriminatoire prise en violation des principes du droit de la défense.

113. Le requérant réitère l'ensemble de ses conclusions d'instance.

### **Mémoire en duplique de l'OIF**

114. Par mémoire en duplique reçu le 2 juin 2024, l'OIF réitère l'ensemble des arguments qu'elle avait développés et fait des observations sur les arguments nouveaux figurant dans la Réplique du requérant.

### **Sur l'évocation par le requérant de décisions insusceptibles de recours car définitives**

115. Tout d'abord, l'Organisation relève que, dans son mémoire en réplique, le requérant précise que sa requête ne vise pas à contester ses conditions de traitement depuis 2011, mais à contester la décision de fin d'engagement du 8 juillet 2024 et qu'il a simplement fait état d'un certain nombre d'éléments de contexte afin de permettre au Tribunal de statuer de manière éclairée dans ce nouveau litige qui ne porte pas sur l'exécution du contrat de travail.

116. Toutefois, l'OIF souligne que, contrairement à ses affirmations, le requérant soutient de manière constante que la décision de mettre fin à son engagement serait illégale parce qu'elle constituerait « *une mesure de représailles à son encontre pour avoir critiqué les conditions d'exécution de son contrat de travail et saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris en juillet 2024 et face à son inertie de n'avoir pas répondu à ses demandes de mise en œuvre d'une enquête et de paiement de rémunération consécutivement à son inaptitude* ».

117. Pour l'OIF, le requérant continue à vouloir mettre en cause l'intégralité de sa situation administrative passée dans le cadre de la présente affaire. Or, le jugement dans la présente affaire ne saurait subir l'influence des décisions qu'elle avait prises dans le passé et ne saurait être un moyen pour le requérant de revenir sur le traitement qu'il allègue avoir subi de la part de l'Organisation depuis 2011, qui est *res judicata*, c'est-à-dire définitivement tranché par le TPI dans son jugement n° 42 du 23 juillet 2023. En conséquence, les affirmations d'un traitement du requérant en violation du principe de l'égalité de traitement ou discriminatoire qui justifierait « une indemnisation au titre des préjudices qu'il avait subis précédemment » n'ont aucun fondement, tout comme leur répétition à l'envi.

118. Enfin, l'Organisation note que la thèse du requérant n'est aucunement étayée par le moindre commencement de preuve et que ce dernier ne prouve pas sa mauvaise foi ou que la décision attaquée a été prise dans le but de le nuire.

119. L'Organisation retient que seul le TPI est compétent pour connaître du litige l'opposant au requérant, que ce dernier y a accès s'il respecte les procédures internes et n'était pas « contraint » de saisir une juridiction qu'il sait incompétente pour faire valoir ses droits, sauf à vouloir exercer une pression et obtenir une indemnité supérieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait accepté l'offre de fin d'engagement par consentement mutuel qui lui avait faite.

120. Pour l'OIF, le requérant continue dans la présente affaire à contester le jugement n° 42 qui est

devenu définitif, alors qu'il n'a pas fait appel, et préfère poursuivre une action coûteuse devant le Conseil des Prud'hommes et qui ne saurait prospérer compte tenu de l'immunité de juridiction de l'OIF.

121. L'Organisation déclare avoir mis fin à l'engagement du requérant en vertu de l'article 160 du Statut du personnel, lorsqu'elle a appris que ce dernier était dans une situation d'invalidité permanente et disposait d'une rente, et que la propre saisine par le Conseil des Prud'hommes de Paris par le requérant n'a jamais été mentionnée et n'a pas été le fondement de sa décision.
122. En vertu du principe *nemo auditur propriam turpidunem allegans*, le requérant ne saurait fonder son argumentation sur son erreur d'avoir saisi un Tribunal incompétent, quand il se refuse à user des voies de droit qui lui sont ouvertes par l'OIF, notamment la contestation des jugements rendus à son égard par le Tribunal de céans devant le Tribunal d'Appel.
123. L'OIF maintient que la demande du requérant pour l'ouverture d'une enquête interne pour des faits de harcèlement, a déjà fait l'objet du jugement n° 42 du TPI et n'est donc pas valide.

#### **Sur la validité de la décision contestée**

124. Premièrement, pour l'OIF, la décision attaquée, qui a été prise par l'Administratrice, sur délégation du Secrétaire général, annexée aux pièces de la procédure, conformément à l'article 6 de la Charte de la Francophonie, est bien valide et la pratique bien connue du Tribunal de céans, est que les décisions notifiées au nom de la Secrétaire générale sont considérées comme des décisions de la Secrétaire générale engageant l'Organisation.
125. Deuxièmement, la lecture de bonne foi de la décision contestée montre que la motivation de la fin d'engagement est la perception d'une rente d'invalidité qui a pour effet la fin de son engagement, par application de l'article 160 du Statut du personnel et non le fait que le requérant lui ait caché la perception de cette rente.
126. D'ailleurs, si en vertu des paragraphes 7, 8 et 18 du Code de conduite et d'éthique de l'OIF, le requérant avait l'obligation d'informer l'Organisation de la perception de cette rente, et en s'abstenant de le faire, il a contrevenu à ses obligations de loyauté, de probité et d'intégrité, et à l'obligation de déclarer tout intérêt financier à l'Organisation, l'Organisation n'avait pas l'obligation, contrairement à ce que soutient le requérant, d'ouvrir une enquête ou une action disciplinaire à son encontre et la mention de la violation de son obligation dans la décision contestée avait seulement pour objet de lui rappeler ses devoirs en la matière.
127. Enfin, la Secrétaire générale ne s'est pas d'avantage fondée sur l'article 138 du Statut du personnel.
128. Troisièmement, contrairement à ce que soutient le requérant, l'article 160 du Statut du personnel ne prévoit pas qu'il peut être mis fin à un engagement « en cas d'invalidité permanente et définitive du membre du personnel », mais que « le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente le jour où cette dernière

lui donne droit au versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont il relève ».

129. Pour l'OIF, l'ajout d'une condition non prévue par cet article est la source de l'erreur d'interprétation et explique la position erronée du requérant qui méconnaît le régime français en matière d'invalidité et de versement de rente. En effet, la rente peut être révisée en fonction de l'évolution de l'état de santé et cela ne signifie pas que l'invalidité ne soit pas permanente, mais non totale.
130. L'OIF relève que l'état d'invalidité du requérant réduit, d'au moins, deux tiers sa capacité de travail et que si son invalidité, selon le médecin conseil de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France, lui permet d'exercer une activité rémunérée, il n'est pas apte à l'exercice de fonctions dans l'Organisation, comme il l'a affirmé lui-même à de nombreuses reprises, soumettant à l'Organisation des arrêts de travail successifs, ayant conduit à l'épuisement de ses droits à congé maladie après douze mois de congé maladie, en vertu des articles 110, 130.1 et 131 du Statut du personnel.
131. En outre, il a été déclaré inapte au poste sans possibilité de reclassement professionnel, à compter du 3 mai 2023 conformément à un certificat médical délivré le 11 avril 2023 par le docteur Fatima ARCENS FALL, médecin désignée par l'Organisation.
132. Selon l'OIF, à défaut de constat d'invalidité, un membre du personnel ayant épuisé ses droits à congé maladie et n'étant pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison de son état de santé, ne perçoit plus de rémunération de l'Organisation et cesse de bénéficier des prestations prévues par l'article 127.3 du Statut du personnel, tout en demeurant membre du personnel de l'Organisation.
133. L'Organisation rappelle, qu'en vertu des règles applicables, le requérant n'a pas été déclaré apte à l'exercice de ses fonctions et a été reconnu dans un état d'invalidité réduisant, d'au moins deux tiers, sa capacité de travail, ce qui lui a permis de percevoir une rente (pension) d'invalidité, ce qui a eu pour conséquence que l'Organisation a mis fin à son engagement en vertu de l'article 160 du Statut du personnel et lui a versé son fonds de prévoyance, d'un montant de 121 734,60 euros ainsi que la somme de 3 281,26 euros brut équivalant à 2 995,75 euros net au titre des congés payés.
134. L'Organisation soutient n'avoir commis aucune faute dans la gestion de la carrière du requérant et que les décisions discrétionnaires prises à son égard ne peuvent en aucun cas être qualifiées d'abus ou de détournement de pouvoir ou de discrimination.
135. Enfin, elle précise que la maladie dont souffre le requérant n'a pas été reconnue comme une maladie professionnelle contractée au sein du service, comme cela ressort de la lettre de la Caisse primaire d'assurance maladie du 20 octobre 2023 et que ses actions en vue d'une reconnaissance d'un harcèlement n'ont pas prospéré et sont irrecevables *ratione temporis* et *ratione materiae*.
136. Au vu de ce qui précède, l'Organisation soutient que la décision contestée est valide et

réitère l'ensemble de ses conclusions tendant au rejet de toutes les demandes du requérant.

### **Observations orales des parties à l'audience**

137. A l'audience des plaidoiries tenue le 18 juillet 2025, les conseils des parties ont réitéré l'ensemble de leurs conclusions et présenté des observations en appui à leurs écritures.
138. Le conseil du requérant a précisé que que l'OIF était informée depuis février 2024 de la perception de la rente, versée par souci d'humanité par le médecin de la CPAM, mais a décidé de mettre fin à l'engagement du requérant en repréailles de la saisine du Conseil de Prud'hommes de Paris sur les conditions d'exécution de son contrat de travail.
139. Le conseil ajoute que la CPAM n'a pas reconnu la maladie professionnelle du requérant, et du fait que sa réintégration était impossible, l'OIF était obligée de procéder à son licenciement en lui versant l'indemnité prévue par l'article 165 du Statut du personnel.
140. Le requérant a déclaré qu'il perçoit l'indemnité de chômage depuis avril 2025.
141. Quant au conseil de l'OIF, il a souligné que le requérant n'a pas apporté la preuve que l'Organisation avait connaissance de la perception de la rente qui est décidée sur avis médical du médecin, mais pas à titre humanitaire ; que d'ailleurs le TPI, en vertu de l'article 202 du Statut du personnel, ne statue pas en équité, mais en droit en appliquant notamment, les règles prévues par ledit statut, les Directives prises pour son application ainsi que le Code d'éthique et de conduite, les contrats d'engagement et leurs avenants.
142. En outre, il a déclaré qu'il n'y a pas eu en l'espèce violation du principe général de non-rétroactivité des actes administratifs dans la mesure où la décision attaquée n'a pris effet qu'à compter de sa notification au requérant.

## **MOTIFS**

### **Sur la recevabilité de la requête**

143. Attendu que l'article 210. b) du Statut du personnel fixe à trois mois, à compter de la date de notification de la décision attaquée, le délai pour soumettre une requête au Tribunal de céans ; que l'article 212.1 prévoit que « toute requête devant le Tribunal de première instance doit être soumise, dans les délais et par écrit, doit contenir tous les moyens évoqués par le requérant et doit être accompagnée de toutes les pièces justificatives » ;
144. Attendu qu'il n'est pas contesté que le requérant est un ancien membre du personnel et que la décision attaquée lui a été notifiée le 16 octobre 2024 ; ainsi, le recours qu'il a formé le 8 janvier 2025, dans le délai de trois mois exigés par l'article 210.b précité, est recevable ;

## **Sur le fond**

### **Sur le droit applicable**

145. Attendu que selon les articles 205 et 206 du Statut du personnel, le TPI assure la sauvegarde des droits et des intérêts des membres du personnel, ainsi que ceux de l'Organisation ; que l'article 206 susvisé précise que le TPI « se conforme au droit interne de l'Organisation, notamment le Statut du personnel, ses directives d'application et le Code d'éthique et de conduite ainsi que les principes généraux du droit et la jurisprudence des organisations internationales » ;
146. Attendu que le Tribunal d'Appel de l'OIF, dans son jugement n°6 du 6 octobre 2017, considérant 14, a rappelé « l'application exclusive du droit interne de l'OIF » et « la seule compétence des Tribunaux administratifs de l'OIF pour interpréter et appliquer le droit interne » dans un litige opposant l'Organisation à un membre ou ancien membre du personnel. Que le TPI, dans son jugement n° 43 du 10 août 2023, paragraphes 56 et 57, rappelle ces principes ;
147. Attendu que le requérant soulève des moyens fondés sur le droit français, en particulier sur les articles L1222-1, L1226-11, L1235, L4121-1 du Code du travail et 515 du Code de procédure civile, alors que, d'une part, en vertu de l'article 5 de l'Accord de siège conclu avec le Gouvernement de la République française et l'OIF, cette dernière bénéficie de l'immunité de juridiction, et, d'autre part, seuls les principes généraux du droit international et le droit interne de l'Organisation sont applicables ;
148. Qu'il s'ensuit que ces fondements ne sont pas directement applicables en l'espèce ;

### **Sur l'irrégularité en la forme de la décision attaquée**

149. Attendu que le requérant fait valoir que l'article 160 du Statut du personnel de l'OIF prévoit que le Secrétaire général doit notifier la fin de l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente, alors que la décision attaquée ne comporte pas sa signature, mais plutôt celle de l'Administratrice de l'OIF ;
150. Attendu que l'article 160 du statut du personnel dispose que « Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente le jour où cette dernière lui donne droit au versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont il relève » ;
151. Attendu que la décision du 8 octobre 2024 mentionne que « la présente lettre a pour objet de vous notifier la décision prise par Madame la Secrétaire générale [...] » et que « Madame la Secrétaire générale a décidé [...] de mettre fin à votre engagement [...] » ;
152. Attendu que, contrairement aux affirmations du requérant, si l'article 160 du Statut du personnel impose que la décision doit être prise par le Secrétaire général, elle ne contient aucune obligation quant aux formes de cette décision, et notamment aucune obligation de signature de la Secrétaire générale ;

153. Attendu que l'article 160 du Statut du personnel ne comporte pas d'avantage d'exigence quant à l'auteur de la notification de la décision de sorte que l'Administratrice est fondée à notifier une décision prise par la Secrétaire générale ;
154. Attendu dès lors que la décision est régulière en la forme et qu'en conséquence, l'argument du requérant doit être rejeté comme non fondé ;

### **Sur l'irrégularité de la décision attaquée au fond**

155. Attendu que le requérant soutient que l'OIF a mis fin à son engagement sans indemnité, sur le fondement de l'article 160 du Statut du personnel aux motifs qu'il aurait perçu une pension d'invalidité depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024, sans l'avoir informée, et saisi le Conseil de prud'hommes, alors que le courrier de la CPAM du 16 février 2024 (pièce 43 requête) ne constate pas son invalidité permanente et définitive, mais une invalidité temporaire, tout en précisant expressément que la rente lui a été attribuée de manière temporaire, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 ;
156. Qu'il ajoute que malgré le constat de son inaptitude par le médecin du travail depuis le 2 mai 2023, l'OIF a refusé de mettre un terme à son engagement dans le seul but de ne pas avoir à lui verser l'indemnité de rupture visée à l'article 165 du Statut du personnel ;
157. Attendu que l'article 160 du Statut du personnel dispose que « Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente le jour où cette dernière lui donne droit au versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont il relève. » ;
158. Attendu que cette cause de cessation de service est également prévue par l'article 149, g) du même Statut et que l'article 166, b) exclut tout versement d'indemnité de licenciement lorsque l'invalidité permanente donne lieu au versement d'une rente ;
159. Attendu que selon les dispositions de l'article 125.1 du Statut, les membres du personnel sont couverts contre les risques d'accident, de maladie, d'invalidité et lorsqu'ils peuvent prétendre au régime public d'assurance maladie du pays d'affectation, ils bénéficient des prestations accordées par la législation nationale ainsi que des prestations complémentaires dans les conditions fixées par ledit Statut ;
160. Attendu que par lettre du 3 mars 2023 (pièce n° 31 de la requête), l'Assurance maladie accusait réception de la déclaration de maladie professionnelle du requérant, accompagnée du certificat indiquant une « anxiété aigüe possiblement en rapport avec un risque psycho-social », et indiquait que sa décision lui serait adressée au plus tard le 28 juin 2023, tout en précisant que son employeur et le médecin du travail étaient informés de cette démarche ;
161. Attendu que, d'une part, le certificat médical délivré le 11 avril 2023 par le docteur Fatima FALL ARCENS, médecin désigné par l'Organisation (pièce n° 30 jointe à la requête), précise que le requérant a été déclaré inapte au poste sans possibilité de reclassement professionnel à partir du 3 mai 2023, à l'issue de l'arrêt de travail ; que d'autre part, la lettre du 16 février 2024 de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France (CRAMIF) a relevé que son Médecin Conseil avait retenu que le requérant présentait un état d'invalidité réduisant d'au moins deux

tiers sa capacité de travail, puis que la CRAMIF lui a notifié le même jour un titre de pension d'invalidité ainsi que le montant de sa pension ainsi qu'une attestation de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés (OETH) (pièce 43) ;

162. Attendu qu'au regard de ce qui précède, il convient alors de retenir que, contrairement aux prétentions du requérant, la permanence de son invalidité est établie, sans qu'il puisse reprendre son activité à l'OIF en raison de l'impossibilité de son reclassement professionnel constatée par le médecin désigné par l'Organisation, et non contestée par lui ;
163. Attendu que le caractère temporaire de la rente n'affecte que son montant, qui peut varier à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'évolution de l'état de santé du requérant, sans que cela ait une incidence sur le caractère permanent de l'invalidité ;
164. Attendu que, comme l'a rappelé le TPI, dans son jugement n°42 du 31 juillet 2023, aux paragraphes 100 et 106, le requérant n'avait droit au versement d'une quelconque somme après le 31 mai 2023 que sous réserve de la qualification de la maladie qui l'affecte comme accident de travail ou maladie grave, suivant la procédure prévue par l'article 131.2 du SP, alors qu'en l'espèce la CRAMIF a décidé de lui verser une rente depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024, sans que cette qualification ne soit reconnue, ainsi que cela ressort de la décision de la CPAM du 20 octobre 2023 ;
165. Attendu que si le requérant a été privé de tout revenu par l'Organisation depuis le mois de mai 2023 tout en étant maintenu dans les effectifs de l'OIF, il n'a pas contesté cette situation, mais a suivi une autre voie en obtenant l'attribution de cette rente, qui aurait été décidée par le médecin conseil, après le constat de son inaptitude, dans le seul but de lui permettre de subvenir à ses besoins primaires puisque du fait des agissements de l'OIF, il était privé de tout revenu depuis le mois de mai 2023 ;
166. Attendu qu'à la suite de la découverte fortuite de l'information lors d'un échange avec le régime de protection sociale que le requérant disposait d'une rente en raison de son invalidité, l'OIF a pu légalement mettre en œuvre les dispositions de l'article 160 du Statut du personnel pour mettre fin à son engagement pour invalidité permanente, à l'exclusion du versement de l'indemnité de licenciement, comme le prévoit l'article 166, b) précité ;
167. Attendu que la décision de l'OIF du 8 octobre 2024 n'est entachée d'aucune irrégularité et qu'en conséquence, l'argument du requérant doit être rejeté comme non fondé ;

#### **Sur le respect par le requérant de son obligation de loyauté et d'information à l'égard de l'OIF**

168. Attendu que le requérant estime n'avoir commis aucun manquement en n'informant pas son employeur de la perception d'une rente d'invalidité dans la mesure où aucune disposition légale ne l'y obligeait ;
169. Qu'en outre, il relève que la rupture de son engagement avait un caractère disciplinaire et qu'à ce titre, l'OIF devait suivre la procédure disciplinaire visée aux articles 172 et suivants du SP ;
170. Attendu que le Statut du personnel dispose que :

Article 172 : « Tout manquement aux devoirs et obligations auxquelles les membres du personnel sont tenus au titre du Statut du personnel et de ses directives d'application, ainsi que du Code d'éthique et de conduite qui est commis volontairement ou par négligence, peut donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et, le cas échéant, à une mesure disciplinaire » ;

Article 173 : « Tout acte commis par un membre du personnel susceptible de porter un préjudice moral ou matériel à l'Organisation peut donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et, le cas échéant, à une mesure disciplinaire. » ;

Article 174 : « Les mesures disciplinaires que le Secrétaire général peut infliger aux membres du personnel sont les suivantes, selon la gravité du cas :

- a) L'avertissement ;
- b) Le blâme ;
- c) La suspension avec ou sans traitement ;
- d) Le renvoi sans préavis pour faute grave. » ;

171. Attendu qu'il résulte des articles qui précèdent que la décision de poursuivre sur le plan disciplinaire un membre personnel relève du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général de l'OIF ;
172. Attendu que selon les dispositions combinées des articles 19 du Statut du personnel et 7, 8 et 18 du Code d'éthique et de conduite, les membres du personnel doivent respecter leur devoir de loyauté, de probité et d'intégrité à l'égard de l'OIF ;
173. Attendu que l'OIF, qui a relevé que le requérant était tenu en vertu du devoir de loyauté, de l'informer de la perception de la rente qu'il a reçue de mars à septembre 2024, n'a néanmoins pas considéré son attitude comme un comportement fautif de nature à justifier la mise en œuvre de la procédure disciplinaire à son encontre ; qu'en outre, aucune disposition du Statut du personnel ne l'obligeait à le faire ;
174. Attendu que l'Organisation s'est fondée sur l'article 160 du Statut du personnel qui prévoit que le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel pour cause d'invalidité permanente le jour où cette dernière lui donne droit au versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont il relève ;
175. Attendu que la procédure mise en œuvre par l'OIF ne saurait s'analyser comme un licenciement de sorte que toute demande tendant au versement d'une indemnité de licenciement doit être rejetée comme non fondée ;

### **Sur la mauvaise foi et la déloyauté de l'OIF vis-à-vis du requérant**

176. Attendu que le requérant soutient que, depuis des années, l'Organisation multiplie les manquements à son égard en s'abstenant de le traiter avec respect, dignité, courtoisie, sans discrimination, en conformité avec les dispositions des articles 13 et 14 du Statut du personnel et en refusant de lui verser l'indemnité prévue par l'article 165 du même texte à laquelle il a droit après avoir mis fin à son engagement ;

177. Qu'il ajoute que l'OIF a fait preuve de mauvaise foi en lui imposant la mesure de demi-traitement dont le caractère abusif a été sanctionné par le TPI dans son jugement du 31 juillet 2023 et en soutenant qu'elle n'aurait pas eu d'autre choix que de mettre fin à son engagement du fait de la perception d'une rente d'invalidité, alors qu'elle aurait dû mettre fin à son contrat dès le constat de son inaptitude par le médecin du travail avec effet au 3 mai 2023 ;
178. Attendu qu'il souligne que, face au vide juridique du Statut du personnel et de ses directives d'application qui ne prévoient pas le licenciement pour inaptitude, et en l'absence de possibilité de reclassement avec effet au 3 mai 2023, il appartenait à l'OIF, d'une part, de mettre fin à son engagement, par consentement mutuel, dès cette date, et de lui verser l'indemnité de licenciement fixée à l'article 165 du Statut du personnel prévoyant un an de traitement de base par année entière de service ininterrompu, et, d'autre part, d'appliquer les dispositions du Code du travail français relatives à l'inaptitude qui sont d'ordre public et notamment l'article L 1226-11 qui prévoit la reprise du paiement des salaires à l'issue d'un mois à compter du constat de l'inaptitude, conformément au jugement du TPI du 29 novembre 2012 ;
179. Attendu qu'en outre, le requérant relève que l'OIF a procédé à sa radiation de la mutuelle souscrite pour lui et les membres de sa famille à compter du 1<sup>er</sup> février 2023, alors qu'il continuait de faire partie des effectifs de l'Organisation, ce qui signifie selon lui que la décision de fin d'engagement est une nouvelle mesure prise en représailles à l'action qu'il avait introduite devant le Conseil de prud'hommes et constitue une mesure discriminatoire prise en violation des principes du droit de la défense ;
180. Attendu qu'il résulte de ce qui précède, que les griefs portant sur les manquements et les conditions d'exécution du contrat du requérant, ayant conduit à la mise en place de la mesure de demi-traitement, ont été déjà tranchés par le TPI dans son jugement n° 42 du 31 juillet 2023 qui est devenu définitif et ne sauraient donc être utilement invoqués dans le cadre de la présente affaire relative à la contestation de la validité de la décision de fin d'engagement du requérant du 8 octobre 2024 ; Qu'il en est de même de l'échec des négociations sur la résiliation par consentement mutuel ou de la saisine du Conseil de prud'hommes en raison, notamment pour ce dernier fait, de l'immunité de juridiction dont bénéficie l'OIF et de l'inapplicabilité du Code du travail français à l'Organisation, ainsi que précédemment annoncé (V. les parag. 147 & 148) ;
181. Attendu que l'article 13 du Statut du personnel fait obligation à l'OIF de traiter les membres du personnel avec courtoisie, respect et dignité, tout en mettant en place un environnement de travail assurant l'égalité de traitement et exempt de toute forme de harcèlement ainsi que toute discrimination entre eux ;
182. Mais attendu en l'espèce, que le requérant qui n'a pas informé l'OIF de la perception de la rente d'invalidité depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024, est responsable de sa situation et n'est pas fondé à se plaindre du fait que la décision mettant fin à son engagement ne soit intervenue que le 8 octobre 2024 ; que l'Organisation, qui s'est fondée exclusivement sur l'article 160 précité, n'a pas manqué de loyauté à son égard ; il s'ensuit que l'argument invoqué n'est pas fondé et doit être rejeté ;

## **Sur la demande de remboursement des frais de procédure**

183. Attendu que le requérant sollicite qu'il plaise au Tribunal d'ordonner le remboursement par l'Organisation de la somme de 3000 euros à titre de dépens ;
184. Attendu cependant 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 :

Déclare recevable la requête de monsieur XXX ;

La rejette entièrement 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 jour, mois et an que dessus indiqués.