

Tribunal d'appel

Jugement n°23

Du 1er avril 2026

Affaire n° 2025/050/ XXX XXX c/ OIF



ORGANISATION
INTERNATIONALE DE
la francophonie

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE

19 – 21 avenue Bosquet – 75015 Paris

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

www.francophonie.org

TRIBUNAL D'APPEL

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

Le 1er avril de l'an deux mille vingt- six le Tribunal d'Appel composé de :

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

Sur la requête de monsieur XXX XXX c/OIF

A rendu la décision suivante,

Vu le jugement n° 48 rendu le 12 décembre 2025 par le Tribunal de première Instance de l'OIF (ci - après le « TPI ») ;

Vu la requête en appel du jugement du Tribunal de première instance présentée par **Monsieur XXX XXX**, représenté par Maître Marie -Sophie Schulpp, ci-après « l'appelant ») et enregistrée au Greffe le ;

Vu le mémoire en réponse de l'OIF déposé au Greffe le ;

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

Vu le statut du Personnel ;

Vu le règlement intérieur du Tribunal d'appel ;

Vu le plan d'instruction ;

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

Vu les conclusions de l'appel visant à :

INFIRMER et REFORMER le jugement n°48 du 12 septembre 2025

A titre principal

ANNULER la décision de fin d'engagement du 8 octobre 2024 notifiée à Monsieur XXX le 16 octobre 2024 avec date d'effet au 1^{er} mars 2024

ORDONNER la réintégration de Monsieur XXX au sein de l'OIF à un poste d'attaché d'administration ou de gestion ou tout poste équivalent dans les 8 jours de la notification du jugement à intervenir

VERSER à Monsieur XXX les salaires qu'il aurait dû percevoir depuis le 1^{er} mars 2024, date d'effet de sa fin d'engagement, jusqu'à sa réintégration effective au sein de L'OIF et ce, sous astreinte de 50 euros par jour

VERSER à Monsieur XXX une indemnisation à hauteur de 12 mois de salaire soit 54.503 € au titre du caractère abusif et discriminatoire de la mesure de fin d'engagement qui lui a été notifiée

A titre subsidiaire

VERSER à Monsieur XXX l'indemnité de licenciement prévue à l'article 165 du Statut du personnel soit 54.503 €

VERSER à Monsieur XXX une indemnité équivalente à 12 mois de salaire au titre du caractère abusif de la décision de fin d'engagement soit 54.503 €

VERSER à Monsieur XXX la somme de 5.000 € au titre des frais d'avocats qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits devant le Tribunal de première instance et devant le Tribunal d'appel de L'OIF.

Les faits dans le contexte procédural

1. Le requérant été embauché au sein de l'OIF à compter du 26 octobre 2009, pour une durée indéterminée, en qualité d'aide comptable, il espérait accéder en 2011 au statut de cadre, dès lors que les fonctions qu'il exerçait en pratique ne correspondaient, pas selon lui, 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, il affirme que 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.
2. 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.

3. Selon le requérant, en août 2019, ce poste a été porté infructueux mais, en pratique, il a continué 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, il en a fait part à la directrice de l'administration et des finances par courrier du 7 juillet 2020 en sollicitant, en vain, une réévaluation.
4. En l'absence de perspectives professionnelles au sein du bureau parisien de l'OIF, le requérant a sollicité une mutation au sein du bureau de Dakar par courrier du 28 juin 2021, sa demande est restée sans suite alors que l'article 54 du Statut du personnel prévoit un délai de réponse de deux mois.
5. 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.
6. Par courrier du 4 avril 2022, il a sollicité une résiliation amiable de son contrat de travail, mais pour toute réponse, la directrice des ressources humaines lui a proposé de reprendre le poste qu'il occupait en intérim à temps plein.
7. 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.
8. Par courrier du 1^{er} juin 2022, l'OIF a porté à sa connaissance son refus d'accéder à sa demande de résiliation amiable au motif que "cette modalité de rupture n'était 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 leur situation ne donnerait pas droit en temps normal".
9. En réponse, et par lettre du 13 juillet 2022, le requérant a sollicité, 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.
10. L'OIF a accepté 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.

11. 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.
12. 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.
13. En réponse et par courrier recommandé du 4 octobre 2022, le requérant a rappelé 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.
14. Par lettre du 13 octobre 2022, l'OIF a maintenu sa position et, par courriel du 21 octobre 2022, elle a informé 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.
15. Par courrier du 28 octobre 2022, le requérant a contesté cette mesure en même temps il a sollicité l'ouverture d'une procédure de médiation, rejetée par l'OIF dans sa lettre du 25 novembre 2022.
16. 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.
17. Dans son jugement no 42 rendu le 31 juillet 2023, le TPI a déclaré irrecevable rationne materiae et rationne 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.

18. Le requérant allègue qu'il a dénoncé le harcèlement moral dans lequel il se trouvait par courrier du 23 août 2023, et demandé la mise en place d'une enquête interne et que l'OIF n'a pas répondu et aucune enquête interne n'a été mise en œuvre.
19. En outre, il soutient qu'il a été maintenu dans les effectifs de l'OIF et privé de toute rémunération depuis le 2 mai 2023, date à laquelle le médecin du travail a 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.
20. 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 avait 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.
21. 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 premier mars 2024 et qu'il aurait omis d'en informer l'Organisation. C'est cette décision qui a fait l'objet d'un recours devant le TPI.

JUGEMENT DU TPI

22. Le TPI, a déclaré recevable la requête de l'appelant quant à la forme et l'a rejetée entièrement comme mal fondée :
23. Le TPI a considéré que la décision de l'OIF n'était pas irrégulière en la forme puisque l'article 160 du Statut du personnel stipule que la décision doit être prise par le Secrétaire général, mais ne contient aucune obligation quant aux formes de cette décision, et notamment aucune obligation de signature de la Secrétaire Générale.
24. Quant au fond, il a conclu que, selon l'article 160 du statut du personnel, 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 et que l'article 166, b) exclut tout versement d'indemnité de licenciement lorsque l'invalidité permanente donne lieu au versement d'une rente.
25. Le TPI a ajouté qu'il ressortait des documents que l'invalidité du requérant était permanente et que le caractère temporaire de la rente n'affectait que son montant, 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 avaient 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; 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.

ANALYSE

LA RECEVABILITE DE LA REQUÊTE.

26. En vertu des articles 221 et 227 du Statut du Personnel, le tribunal d'appel peut être saisi en appel de toute décision du Tribunal de première instance par l'une des parties à l'affaire visée par la décision, la requête en appel soumise au Tribunal doit être déposée auprès de son Greffier dans un délai de trois (3) mois à compter de la notification de la décision du Tribunal de première instance ;
27. La requête de l'appelant du 7 octobre 2025 contre le jugement de première instance du 12 septembre 2025 a été introduite dans le délai conformément aux exigences du Statut du Personnel elle est donc recevable quant à la forme ;

LES MOYENS

28. L'appelant allègue que la décision contestée est irrégulière en la forme au motif que l'article 160 du statut du personnel prévoit que la fin d'engagement doit être notifiée par le Secrétaire général alors que le courrier qui lui a été notifié a été signé par l'administratrice de l'OIF et ne comporte pas la signature de la Secrétaire générale et que le fait pour l'administratrice de préciser que la décision de fin d'engagement avait été prise par la secrétaire générale ne suffit pas à pallier l'absence de signature de la secrétaire générale sur le courrier de fin d'engagement qui lui a été notifié. Pour être valable cette décision aurait dû être établie directement et signée par la Secrétaire générale et qu'en outre cette décision a été prononcée de manière rétroactive avec effet au 1^{er} mars 2024 alors qu'elle ne pouvait produire des effets que pour l'avenir.
29. Il allègue aussi que la décision n'est pas fondée puisque Le courrier de la CPAM daté du 16 février 2024 ne constate pas son invalidité permanente, au contraire, il met en exergue une invalidité temporaire puisqu'il précise expressément que la rente lui a été attribuée de manière temporaire. La notification du montant de la pension d'invalidité prévoit expressément que cette pension, attribuée à titre temporaire, est susceptible d'être révisée en raison de l'évolution possible de son état de santé » (Pièce n°43). Par ailleurs, ce titre précise que Monsieur XXX a été classée 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.

30. Il ajoute qu'il n'a pas manqué à son obligation de loyauté et d'information vis-à-vis de L'OIF qui elle, a fait preuve de mauvaise foi vis-à-vis de lui contrairement aux art 13 et 14 du statut du personnel.
31. L'appelant soutient par ailleurs qu'il n'existe pas dans le statut du personnel de disposition relative au licenciement pour inaptitude et que l'OIF aurait dû appliquer les articles du Code du travail français relatifs à l'inaptitude qui sont d'ordre public, 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 ajoutant que l'OIF a elle-même reconnu 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. La décision de fin d'engagement constitue une discrimination liée à l'état de santé.
32. L'intimée, pour sa part, réplique que le code du travail français ne s'applique pas à elle, et que la décision de la secrétaire générale n'est pas entachée d'un vice de procédure puisque ce qui importe c'est le fait que la décision émane de la secrétaire générale, qu'elle la signe personnellement ou qu'elle soit signée par la personne à qui un tel pouvoir a été délégué par elle.
33. Elle ajoute qu'elle n'est pas irrégulière quant au fond puisqu'elle a été prise en vertu de l'article 160 du statut du personnel et que l'invalidité du requérant est permanente, le rapport du médecin désigné par l'organisation étant clair à ce niveau puisque le requérant a été considéré inapte au poste sans possibilité de reclassement, elle soutient que le fait que la rente soit temporaire ne veut nullement dire que l'invalidité l'est aussi et ajoute que le requérant a obtenu antérieurement des arrêts de travail successifs jusqu'à l'épuisement de ses droits.
34. L'OIF précise qu'elle n'a pas manqué de loyauté mais bien au contraire après épuisement des droits de l'appelant elle lui a proposé un licenciement par consentement mutuel qui n'a pas abouti pour la raison que l'appelant n'a pas accepté l'indemnité proposée, de plus elle a continué à payer l'assurance et l'appelant a continué à bénéficier des indemnités journalières versées par l'assureur malgré l'art 127-3.
35. Elle observe aussi que le TPI a déjà tranché dans sa décision du 31 juillet 2023 les autres manquements allégués.

Réponse du Tribunal d'Appel

SUR LE DROIT APPLICABLE

36. L'appelant soutient que le TPI a commis une erreur de droit en écartant les dispositions du droit français et en se refusant à y voir des principes généraux applicables à l'OIF. Il se fonde, notamment sur le jugement n° 1 du 29 novembre 2012 dans lequel le TPI aurait reconnu l'applicabilité de certaines dispositions du Code du travail français.
37. Le Tribunal d'appel rappelle, à titre préliminaire, que, conformément à une jurisprudence constante, il est un organe juridictionnel appliquant le droit de l'Organisation. Comme il l'a jugé dans son jugement n° 6 du 6 octobre 2017, le droit applicable est exclusivement le droit interne de l'OIF et la seule compétence des tribunaux administratifs de l'OIF est d'interpréter et d'appliquer ce droit interne dans les litiges opposant l'Organisation à ses membres ou anciens membres du personnel. En tant qu'organe juridictionnel, le Tribunal d'Appel de l'OIF tranche des litiges d'ordre juridique en appliquant le droit de l'organisation, à savoir l'ensemble des règles qui sont édictées par l'organisation internationale. Ce sont les statuts qui occupent dans la hiérarchie des actes une place prééminente. En l'absence de pareilles règles, le juge administratif fera application de principes généraux de droit.
38. Dans le cas d'espèce le statut du personnel est clair il traite à la fois des congés maladies de la période de non-activité et de l'invalidité permanente c'est lui qui s'applique.
39. S'agissant du jugement n° 1 du 29 novembre 2012, le Tribunal d'appel relève, comme l'a jugé le TPI, que dans cette décision, le TPI n'a pas reconnu l'applicabilité du droit français à l'OIF mais a uniquement indiqué que les effets d'une procédure de danger immédiat, qui relèvent en droit français de l'ordre public, constituaient un principe général auquel l'Organisation était soumise à titre de principe de droit international. Il ne peut en être déduit une reconnaissance générale de l'applicabilité du droit du travail français à l'OIF.
40. En conséquence, c'est à bon droit que le Tribunal de première instance a jugé que les moyens fondés sur le droit français soulevés par l'appelant devaient être rejetés. Le jugement du TPI sera confirmé sur ce point.

SUR LE VICE DE PROCÉDURE ALLÉGUÉ

41. L'appelant soutient que la décision du 8 octobre 2024 est entachée d'un vice de procédure en ce qu'elle n'a pas été signée et notifiée directement par la Secrétaire générale, contrairement à ce qu'exigerait selon lui l'article 160 du Statut du personnel.
42. Le Tribunal rappelle 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* ». Cette disposition prévoit uniquement que la décision relève du pouvoir de la Secrétaire générale. Elle ne comporte aucune obligation quant aux formes de la notification ni aucune exigence de signature personnelle de la Secrétaire générale.

43. Par ailleurs, conformément à l'article 6 de la Charte de la Francophonie, la Secrétaire générale peut déléguer son pouvoir à l'Administrateur. La délégation versée aux débats par l'OIF établit clairement que ce pouvoir est effectivement délégué à l'Administratrice. La décision contestée précise d'ailleurs expressément qu'elle notifie la décision de la Secrétaire générale, ce qui suffit à établir son origine.
44. L'appelant soulève, en outre, le caractère rétroactif de la décision, dont les effets ont été fixés au 1er mars 2024.
45. Le Tribunal relève que la date d'effet retenue correspond précisément à la date à laquelle la rente d'invalidité a commencé à être versée à monsieur XXX XXX, conformément aux dispositions de l'article 160 qui prévoyait que la fin d'engagement intervient « *le jour où cette dernière lui donne droit au versement d'une rente* ».
46. Au surplus, l'appelant n'a pas précisé le préjudice découlant de la rétroactivité de la décision, surtout qu'il avait épuisé ses congés maladies sans traitement et qu'il a continué à bénéficier des prestations prévues par le statut du personnel et des indemnités journalières versées à titre complémentaire par le régime de prévoyance souscrit par l'OIF tel que signalé dans la réponse de l'intimée non contestée sur ce point.
47. En conséquence, la décision du 8 octobre 2024 n'est entachée d'aucun vice de procédure. Le jugement du TPI sera confirmé sur ce point.
48. L'appelant soutient que son invalidité ne serait pas permanente au sens de l'article 160 du Statut du personnel, dès lors que la rente qui lui a été attribuée par la CPAM l'a été à titre temporaire et qu'il est classé en catégorie 1.
49. Le Tribunal rappelle que l'article 160 du Statut du personnel conditionne la fin d'engagement à l'existence d'une invalidité permanente se manifestant par le versement d'une rente par le régime de couverture sociale dont relève l'agent. Ce texte parle d'invalidité permanente, et non de rente permanente.
50. Il ressort du certificat médical que, contrairement aux certificats antérieurs qui se sont succédé pendant plus de deux ans et qui constataient l'incapacité pour des périodes temporaires, l'incapacité de l'appelant à occuper un poste à l'OIF n'était pas temporaire et affectée d'un délai. Monsieur XXX XXX a été déclaré inapte à son poste sans possibilité de reclassement professionnel par le médecin désigné par l'Organisation à effet au 3 mai 2023. L'impossibilité de reclassement constatée par ce médecin n'a pas été contestée par l'appelant.
51. L'analyse de la lettre de CPAM ne permet pas de conclure différemment puisqu'elle a décidé de lui verser une rente non affectée de délai et que le fait qu'elle signale que la décision peut être révisée en raison de l'état de santé de l'appelant ne veut pas dire que l'invalidité n'était pas permanente mais

que la rente ou le classement pouvaient être modifiés ; De plus, l'appelant continue de recevoir ladite rente et n'a pas produit de document attestant la fin de l'état d'invalidité.

52. En conséquence, les conditions d'application de l'article 160 du Statut du personnel sont bien réunies et c'est à bon droit que l'OIF y a eu recours. Le jugement du TPI sera confirmé sur ce point.

Sur l'obligation de loyauté et d'information

53. Le Tribunal rappelle que la décision de l'intimée n'est nullement basée sur la mauvaise foi ou manque de loyauté de l'appelant et les faits du dossier ne permettent pas de conclure à un manquement au devoir de sollicitude et de loyauté de l'intimée qui a pris sa décision en fonction du statut du personnel et qui a même proposé à l'appelant une indemnité après épuisement de ses congés maladie. Si la résiliation par consentement mutuel, réclamée par l'appelant lui-même lorsque l'arrêt de travail n'était plus rémunéré ; n'a pas abouti, c'est parce que, selon ses propres allégations il a refusé que l'indemnité en découlant soit celle prévue par le statut du personnel et la directive applicable.

SUR LES GRIEFS RELATIFS AUX CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET AU COMPORTEMENT DE L'OIF

54. L'appelant invoque les manquements de l'OIF à son égard au cours de l'exécution de son contrat de travail à savoir l'inégalité de traitement en matière d'avancement, surcharge de travail, mesure de demi-traitement abusive, maintien dans les effectifs sans rémunération après le constat d'inaptitude, radiation de la mutuelle, pour soutenir que la décision du 8 octobre 2024 constituerait une mesure de représailles et un aboutissement discriminatoire d'une longue série de manquements.
55. Le Tribunal rappelle que ces griefs, pour certains d'entre eux, ont d'ores et déjà été tranchés définitivement par le jugement n° 42 du TPI du 31 juillet 2023, qui a sanctionné le caractère abusif de la mesure de demi-traitement. L'autorité de la chose jugée applicable à ce jugement fait obstacle à ce que ces questions soient à nouveau soumises au Tribunal d'appel dans le cadre de la présente affaire, qui porte exclusivement sur la validité de la décision de fin d'engagement du 8 octobre 2024.
56. Pour le surplus, le Tribunal considère que les griefs invoqués par l'appelant, concernant les conditions d'exécution de son contrat de travail, ne sauraient remettre en cause la légalité d'une décision de fin d'engagement reposant sur l'application régulière de l'article 160 du Statut du personnel.

SUR LES DEMANDES SUBSIDIAIRES EN INDEMNISATION

57. L'appelant sollicite, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la réintégration ne serait pas ordonnée, le versement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 165 du Statut du personnel ainsi qu'une indemnité équivalente à 12 mois de salaire au titre du caractère abusif de la rupture.
58. Dès lors que le Tribunal confirme que les conditions d'application de l'article 160 du Statut du personnel étaient réunies, l'article 166, b) du même Statut exclut expressément le versement de toute indemnité de licenciement lorsque « *l'invalidité permanente donne lieu au versement d'une rente* ». Cette exclusion est claire et ne souffre aucune interprétation contraire.
59. Par ailleurs, ayant jugé que la décision de fin d'engagement est régulière tant en la forme qu'au fond, aucune indemnité au titre d'une rupture abusive ne saurait être accordée à l'appelant.
60. Le Tribunal relève enfin que monsieur XXX XXX a perçu à la rupture de son contrat le versement de son fonds de prévoyance d'un montant de 121.734,60 €, ainsi que les rappels de salaire résultant du jugement n° 42 du 31 juillet 2023. Il bénéficie, par ailleurs, de la pension d'invalidité versée par la CPAM et des indemnités journalières versées par l'assureur au titre de l'invalidité permanente. La situation de Monsieur XXX ne saurait donc être qualifiée d'absence totale de protection.
61. L'ensemble des demandes subsidiaires en indemnisation sera donc rejeté.

SUR LES FRAIS D'AVOCATS

62. L'appelant sollicite la condamnation de l'OIF à lui verser la somme de 5.000 € au titre des frais d'avocats.
63. La requête de Monsieur XXX étant rejetée dans son intégralité, il n'y a pas lieu de condamner l'OIF aux frais d'avocats de l'appelant. Cette demande sera rejetée.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal d'appel, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en dernier ressort :


Déclare recevable l'appel quant à la forme et le rejette quant au fond ;

Confirme le jugement du Tribunal de Première Instance ;

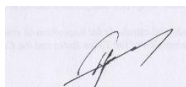
Madame DIAKITE Fatoumata
Présidente du Tribunal d'appel



KALALA KAZADI Aimé
Assesseur



KFOURY Randa
Assesseure



ALKASSOUM Harouna
Greffier

