

## **Tribunal de Première Instance**

Téléphone : 01 44 37 32 93

Courriel : [genevieve.dastugues@francophonie.org](mailto:genevieve.dastugues@francophonie.org)



### **Jugement n° 8**

Rendu à l'audience du 9 décembre 2015

Affaire n° 2014/008/ X c/ OIF

Le Tribunal de Première Instance de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) institué par le titre XVI, art. 201 du Statut du personnel (2010), le neuf décembre de l'an deux mil quinze, composé de :

M. Jean FOUMAN AKAME, Président,  
Me Aïcha ANSAR-RACHIDI, Assesseure,  
M. Patrice MAYNIAL, Assesseur,  
Mme Geneviève DASTUGUES, Greffière,

En présence des parties :

**Demandeur** : M. X ayant pour Conseil Me Jean-Charles TCHIKAYA, Avocat à la Cour d'Appel de Bordeaux.

**Défenderesse** : Organisation Internationale de la Francophonie, sise au 19-21 Avenue Bosquet, 75007 PARIS, ayant pour Conseil : le Pr. Emérite de l'Ecole de Droit de la Sorbonne, 90 boulevard de Latour-Maubourg, 75007 PARIS et Me Stéphanie ZURAWSKI, Avocat à la Cour de PARIS, 14, rue Pergolèse, 75016 PARIS.

a rendu le Jugement dont la teneur suit :

Vu la requête présentée par M. X reçue au greffe le 31 octobre 2014 ;

Vu la remise contre émargement le 03 novembre 2014 d'un exemplaire de cette requête et des pièces à l'Administrateur de l'Organisation Internationale de la Francophonie ;

MA

Vu les décisions n° 1 et 2 des 17 mars et 26 juin 2015 portant respectivement premier et deuxième plans d'instruction ;  
Vu l'ordonnance en date du 24 juin 2015 portant désignation du Juge Rapporteur ;  
Vu l'échange des mémoires entre les parties ;  
Vu le Statut du Personnel de l'Organisation Internationale de la Francophonie ;  
Vu le Règlement Intérieur du Tribunal de Première Instance de l'Organisation Internationale de la Francophonie.

### **Faits et Procédure :**

Par requête reçue au greffe le 31 octobre 2014, M. X a saisi le Tribunal de Première Instance de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) aux fins de voir :

1. Annuler la décision n° ADM/DAF/20140801-019 du 1<sup>er</sup> Août 2014 portant notification de la sanction disciplinaire de suspension de deux mois à lui infligée par l'OIF ;
2. Ordonner à l'OIF de supprimer de son site intranet la mention de ladite décision du 1<sup>er</sup> Août 2014 sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la notification de la décision à intervenir, nonobstant appel ;
3. Condamner l'OIF à lui payer :
  - o 6 630 euros au titre des salaires non réglés pendant la période de deux mois de suspension ;
  - o 50 000 euros en réparation du préjudice moral ;
  - o 3 000 euros en remboursement des frais de procédure conformément à l'article 216 du Statut du Personnel de l'OIF.

Le requérant expose que par contrat en date du 26 juin 2002 avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> juillet 2002, il a été engagé par l'OIF en qualité d'Assistant informatique pour une rémunération mensuelle de 2 399,53 euros correspondant au grade 1, échelon 1 de la grille des salaires de l'OIF ; qu'il a effectué pendant plusieurs années ses prestations de travail au service de l'OIF avec conscience et dévouement sans que la moindre procédure disciplinaire soit envisagée contre lui.

En février 2014, un an après l'obtention d'un Master en Droit-Economie-Gestion à finalité professionnelle, Mention Management - spécialité Communication, il a écrit à l'Administrateur pour solliciter une mutation sur un

poste adapté à ses nouvelles compétences où il pensait pouvoir mieux servir l'OIF. Mais cette lettre n'a jamais eu de suite. Par contre il a été désagréablement surpris de recevoir une lettre en date du 17 juin 2014 par laquelle l'Administrateur lui notifiait une décision d'ouverture à son encontre d'une procédure disciplinaire et sa « *suspension à titre conservatoire sans traitement* » jusqu'à l'avis de la Commission paritaire (CP) qui allait être constituée à cet effet.

M. X estime que l'Administrateur, au soutien de sa décision de suspension, se fonde, d'une part sur des motifs « *on ne peut plus vagues* » tel que l'extrait suivant de la lettre de l'Administrateur ainsi libellé : « *A plusieurs reprises j'ai reçu des commentaires sur votre comportement inapproprié à l'égard de vos collègues femmes... En effet il a été porté à ma connaissance des agissements à caractère sexuel commis le 06 juin dernier relevant de votre responsabilité et qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité* », d'autre part dans son rapport introductif devant la CP, sur les faits suivants : « *En date du 13 juin 2014, un membre du personnel féminin dont l'identité doit être préservée à sa demande, a informé le Sous-Directeur des Ressources Humaines d'un cas de comportement inapproprié à caractère sexuel dont elle a été victime le 06 juin de la part de M. X* , Assistant informatique à la Direction des Systèmes d'Information (DSI) ; l'incident s'est produit au cours d'un déjeuner dans un restaurant du 15<sup>ème</sup> Arrondissement de Paris. Etaient également présents au déjeuner MM. Y et Z . D'après son récit, M. X a violé son intimité devant le public en touchant là où il ne devait pas le faire ».

### **Moyens à l'appui des demandes**

M. X conteste le fondement juridique de la décision de l'Administrateur en ce que d'une part les titres XIII et XIV du Statut invoqués portent sur les mesures disciplinaires et définissent simplement la notion de faute comme « *tout acte commis par un membre du personnel susceptible de porter un préjudice moral ou matériel à l'Organisation* » et d'autre part les articles 24 et 25 du Code d'éthique et de conduite font obligation aux membres du personnel « *de faire preuve entre eux et à l'égard de leurs supérieurs de courtoisie, respect, de tolérance et leur interdisent des comportements de harcèlement sous toutes ses formes* », mais limitent ces devoirs et obligations dans les fonctions (article 24) et sur les lieux de travail (article 25) voire dans

AA

Q

M

l'accomplissement de leur tâche. En conséquence, aucun des textes invoqués ne s'applique au cas de l'espèce.

Par ailleurs, M. X invoque la violation de l'article 175.4 du Statut qui impose à l'OIF le respect de toutes les garanties nécessaires à l'exercice des droits de la défense dans le cadre des procédures disciplinaires. En outre, les faits reprochés à M. X se seraient passés en privé et non sur le lieu de travail. Il résulte de ce qui précède que la procédure disciplinaire et la sanction infligée constituent des violations manifestes des droits de la défense à son égard.

### **Sur la réparation des préjudices**

M. X demande l'annulation de la décision attaquée du 1<sup>er</sup> août 2014 qui l'a suspendu à titre conservatoire pendant deux mois sans traitement et par voie de conséquence le paiement, au titre du préjudice financier, de la somme de 6 630 euros représentant le salaire non payé de deux mois de suspension sur la base de son salaire mensuel de 3 315,90 euros.

Par ailleurs, il fait grief à l'OIF qui « *sans méconnaître que la publication d'une sanction constitue une sanction complémentaire qui, de ce fait doit être légalement prévue, (d'avoir) publié sur son site consacré pourtant aux nouvelles de l'Organisation, la sanction à lui infligée. Cette publication, faite depuis le 06 août 2014 et toujours accessible au public composé de tous les membres de l'Organisation, lui cause ainsi un préjudice moral considérable, la preuve plusieurs collègues se sont détournés de lui* ».



En réparation de ce préjudice moral, il demande au Tribunal de condamner l'OIF à lui payer 50 000 euros.

Pour terminer, il demande de condamner l'OIF à lui payer 3 000 euros au titre de remboursement des frais de la présente procédure par application de l'article 216 du Statut.

### **Mémoire en réponse de l'OIF**

Par un mémoire adressé au greffe le 16 avril 2015, l'OIF conclut qu'elle était parfaitement fondée à prendre une sanction disciplinaire à l'encontre du

AA

requérant et à rendre publique cette décision et qu'elle a procédé ainsi suite à une procédure régulière ;

En conséquence, M. X doit être débouté de toutes ses demandes, fins et conclusions.

L'OIF expose, en premier lieu, que, contrairement à ce que pourraient laisser penser les écritures du requérant, les considérations relatives à l'évolution de sa carrière tout comme l'obtention d'un diplôme universitaire en 2012 sont sans rapport aucun avec la cause et manquent de pertinence ; qu'il n'y a donc pas lieu d'en faire état dans le cadre de la présente procédure.

En second lieu, l'OIF rappelle que la décision attaquée trouve son origine dans le comportement du requérant d'une nature particulièrement grave et inadmissible : en effet M. X s'est permis, en présence de deux autres agents de l'Organisation, de se livrer à un attentat à la pudeur sur la personne de Mme A, agression physique qualifiée par l'OIF, dans sa décision, d'un agissement à caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité et à l'intégrité d'un membre du personnel.

L'OIF fait valoir qu'un comportement tel que celui qui a été reproché à M. X est rare au sein des organisations internationales ; qu'il ne semble pas exister de précédent identique ayant donné lieu à une décision contentieuse ; que tout en conservant à l'acte sa spécificité, on pourra cependant le rapprocher « *mutatis mutandis* » de la notion de « *harcèlement sexuel* », d'autant que la Jurisprudence a établi « *qu'un seul acte préjudiciable peut en soi suffire à constituer un harcèlement* ». Un jugement du TAOIT est cité à cet égard ainsi que deux définitions du harcèlement données par la circulaire administrative n° 2 232 en date du 20 avril 2005 de l'UNESCO et la circulaire administrative de la FAO n° 2003/17 ; car face à ce comportement de M. X toute organisation internationale a le devoir absolu de protéger la dignité de ses agents, à défaut elle manquerait à son devoir de sollicitude si elle s'abstenait de prendre avec célérité les mesures requises.

Au vu de ce qui précède, l'OIF affirme avoir agi dans le respect des textes et procédures en vigueur, sans porter atteinte aux droits de la défense, la réalité des faits étant établie, qu'en conséquence le requérant n'est pas fondé à réclamer la réparation d'un quelconque préjudice.

MA



A cet égard, l'OIF explique qu'une fois le Secrétaire Général et l'Administrateur informés des faits reprochés à M. X et compte tenu de leur gravité, ils ont fait application de l'article 176 du Statut en suspendant celui-ci à titre conservatoire et en déclenchant une procédure disciplinaire. Par ailleurs, en application de l'article 178, une CP a également été constituée avec pour mandat de remettre un avis. Enfin les dispositions des articles 180 et 181 du Statut ont été respectées tout au long du déroulement de la procédure devant la CP.

Une agression sexuelle publique, telle que celle reprochée à M. X, constitutive d'une atteinte à la dignité de la victime, vient à l'encontre de plusieurs dispositions régissant le comportement des agents de l'OIF. Il en est ainsi :

Des articles 13, 13. 1, 13. 2 du Statut ;  
Des articles 24 et 25 du Code éthique ;  
Des articles 172 et 173 du Statut.

Enfin, l'OIF conteste l'allégation selon laquelle la décision disciplinaire est entachée d'illégalité au motif que les faits se sont produits dans un restaurant parisien et donc en dehors de la sphère professionnelle. En effet, il convient tout au contraire de donner une interprétation cohérente avec leur objet et leur but des dispositions statutaires visant à la protection des Agents. L'élément déterminant est constitué par le lien avec le travail. Si plusieurs personnes sont en relation les unes avec les autres en raison même de leur activité professionnelle (et non à titre strictement privé et sans lien avec l'OIF), leur comportement doit être rattaché à leur travail car il existe un lien évident entre leur appartenance commune à l'OIF et leur relation mutuelle.

De ce fait, un déjeuner pris en commun entre membres de l'OIF, au moment de la pause méridienne, ne peut qu'être rattachée au « *travail effectué pour l'OIF* » et ce quel qu'en soit le lieu. Une jurisprudence de l'Etat hôte, quoique non applicable au cas de l'espèce, est pertinente (Cass. Soc 30 novembre 2010, n° 09.40.695 et 19 octobre 2011, n° 09.72.672). La Jurisprudence internationale va également dans le sens d'une interprétation extensive du pouvoir disciplinaire de l'Organisation Internationale.

L'OIF affirme par ailleurs que la procédure disciplinaire a respecté les droits de la défense.

AA



D'abord le caractère prétendument anonyme de la plainte visant le requérant ne peut valablement être invoqué dans la mesure où le caractère anonyme d'une déclaration tient au fait que l'on ignore l'identité de son auteur. Or dans le cas présent, les éléments factuels sont précis : le jour, l'heure et le lieu de l'agression sexuelle sont connus du requérant ainsi que l'identité des témoins qui ne sont autres que les participants au déjeuner qui n'a réuni que quatre personnes, c'est-à-dire le requérant, les deux témoins ainsi que la victime, seule femme présente. Le requérant ne peut dans ce cas avancer de manière crédible qu'il ignorait l'identité de la victime qui était clairement et précisément identifiable grâce aux autres éléments factuels.

De plus, compte tenu des autres éléments contextuels portés à la connaissance du requérant il ne pouvait ignorer l'identité de la victime qui était de ce fait identifiée, ce qui lui permettait d'exercer pleinement ses droits de défense et de contester, s'il le souhaitait, les preuves et les accusations.

Le fait d'avoir préservé l'identité de la victime que le requérant connaît bien ne le privait pas de la possibilité de présenter une défense complète ; d'ailleurs aucun principe général ne conduit à exiger l'organisation d'une confrontation entre la victime et son agresseur, une telle confrontation pouvant être psychologiquement préjudiciable à la victime au plan de sa dignité.

#### **L'OIF affirme que la réalité des faits est établie :**

En effet et en premier lieu, la Jurisprudence du TAOIT admet qu'en l'absence du moindre commencement de preuve, l'audition des témoins permet à la CP de retenir que les faits allégués sont établis.

En second lieu, on rappellera que le Procès-Verbal de la Commission paritaire a établi « *qu'un déjeuner a rassemblé le 06 Juin 2014 quatre membres du personnel de l'OIF parmi lesquels un agent de sexe féminin et M. X et que les récits concourent pour indiquer qu'il y a eu un comportement inapproprié à caractère sexuel de la part de M. X vis-à-vis de l'agent de sexe féminin* ».

En tout état de cause, la véracité des témoignages recueillis ne peut valablement être mise en doute sans le moindre élément concret de preuve contraire.

AA  11

L'OIF soutient enfin qu'il n'y a pas de préjudice moral à réparer, car « *s'il n'est pas contestable que le fait de faire l'objet d'une sanction disciplinaire puisse contrarier un agent* », il ne constitue pas pour autant un fait générateur d'un quelconque préjudice moral dès lors que la sanction a été régulièrement décidée. Celle-ci ne constitue que la réponse appropriée à un comportement inadéquat et fautif de l'agent concerné. Il serait pour le moins paradoxal que l'agent fautif puisse invoquer à l'encontre de son employeur la conséquence naturelle de son propre méfait pour en tirer un droit à réparation. Une sanction est par définition une « *sanction* », c'est-à-dire une punition qui atteint l'intéressé.

Le requérant excipe d'un préjudice moral qui découlerait de la publication de la sanction. Certes la sanction a été rendue publique par annonce sur le site intranet de l'OIF dans la rubrique « *Nouvelles de l'OIF* ». La décision publiée ne porte aucunement le motif de la sanction mais se contente d'indiquer la période de suspension du requérant, ce qui ne porte pas atteinte à la dignité de l'agent. Il s'agit d'une simple information qui portait à la connaissance du personnel de l'OIF le fait que M. X n'était plus autorisé à y travailler pendant deux mois. De fait, si l'on tient pour acquis que les collègues de M. X se sont détournés de lui, ce n'est pas à cause de la publication de la décision de suspension, mais bien plus à cause de la réprobation face à l'acte qu'il avait commis en présence de certains de ses collègues.

### **Mémoire en réplique de M. X**

Par mémoire en réplique adressé au greffe le 18 mai 2015, le requérant après avoir rappelé les faits tels que présentés dans sa requête introductive d'instance, et en plus des moyens développés à l'appui de ses demandes, prétend qu'à « *l'examen des pièces du dossier, le Tribunal ne pourra que faire droit à toutes ses demandes, en relevant, d'une part, le caractère non probant des faits à lui reprochés et d'autre part, l'irrégularité de la procédure ayant présidé à la décision attaquée* ».

Par ailleurs, le requérant conteste les faits qui lui sont reprochés parce que non avérés ainsi que l'a constaté la CP dans son Procès-Verbal (page 2 point 2 sur l'examen du dossier au fond) qui a relevé quelques éléments contradictoires et jugé utile pour cette raison d'attirer l'attention de l'Administration sur la nécessité de disposer d'une documentation précise et nominative des faits rapportés. Par ailleurs, par lettre en date du 20 juin 2014,



le requérant a exprimé à l'Administrateur son étonnement devant la précipitation avec laquelle sa décision de suspension a été prise et rappelé qu'il n'avait « jamais été entendu » sur les faits qui lui étaient reprochés. Il sollicitait par une autre lettre en date du 21. Juillet 2014, adressée à la CP, sa confrontation avec la prétendue victime des faits dont l'identité a été préservée.

Le requérant a conclu qu'en prenant sa décision de suspension avant son audition et sa confrontation avec son accusatrice, l'Administrateur a manifestement violé les droits de la défense, d'où l'irrégularité de la décision attaquée (La jurisprudence du TAOIT est citée à l'appui pour renforcer cette argumentation : Jugement du 31 janvier 2011 et Jugement n° 2014 affaire Fraquelli).

### **Mémoire en duplique de l'OIF**

Par un mémoire reçu au greffe le 18 Juin 2015, l'OIF réfute les allégations du demandeur tendant à établir qu'elle était animée d'une intention manifeste de lui nuire et que la procédure disciplinaire engagée contre lui était irrégulière, donc mal fondée.

Sur la procédure disciplinaire engagée contre M. X, l'OIF reprend avec vigueur les arguments développés dans son mémoire en réponse.

Ainsi elle rappelle que le requérant « *fait bon marché de l'immunité de juridiction dont jouissent l'OIF et ses Agents en méconnaissant totalement la distinction fondamentale qui existe entre une procédure pénale et l'action disciplinaire qui possèdent chacune sa spécificité propre et ne peuvent être confondues ou encore subordonnées l'une à l'autre* ».

### **L'OIF explique en outre :**

1. Que le principe du contradictoire a été respecté puisque les parties ont été entendues (l'Administration, M. X), les témoins aussi. Au cours de la procédure, le requérant a fait connaître sa version des faits après avoir reçu notification de sa suspension et après avoir pris connaissance du rapport introductif produit par l'Administrateur, puis oralement devant la CP.

AA

16/1

2. L'identité de la victime ne pouvait pas être ignorée par le requérant « dans la mesure où les précisions données quant au lieu, au jour et à l'heure des faits en cause ne pouvaient que conduire à identifier sans la moindre difficulté le seul participant de sexe féminin au déjeuner du 06 Juin 2014 ». Pour le défaut de confrontation, aucun principe général du droit de la fonction publique internationale n'exige la confrontation entre la victime et le mis en cause.
3. La CP ne dispose pas d'un pouvoir juridictionnel, sa seule obligation est d'émettre un avis après avoir entendu le représentant de l'OIF et le requérant. « La Commission peut convoquer des témoins, mais elle n'a pas l'obligation de les entendre en présence des intéressés ; le but de la procédure est uniquement de rassembler l'ensemble des informations pertinentes afin de formuler un avis, non contraignant, devant être soumis au Secrétaire Général (ou à son représentant) qui a seul compétence pour prendre une décision ».
4. Enfin, le témoignage de Mme B est important et pertinent parce qu'il établit la récidive du requérant et relate des faits liés et similaires à ceux de la présente procédure. Ce témoignage mérite d'être retenu par le Tribunal.

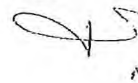
### Audition des témoins

L'OIF a sollicité du Tribunal l'audition de quatre témoins : MM. Y, Z, Alioune KONE et Mme B. En notifiant à l'OIF l'accord du Tribunal pour l'audition de ses témoins, le Président l'a informée de ce que Mme A « victime de X » serait aussi entendue comme témoin et non comme « tout sachant » et l'invitait par ailleurs à communiquer au greffe les adresses desdits témoins en vue de leur convocation à comparaître à l'audience du 26 juin 2015 initialement prévue pour les plaidoiries.

L'audition des quatre témoins de l'OIF est intervenue en présence des parties et de leurs conseils à l'audience du 26 juin 2015. Mme A dûment convoquée et présente dans les locaux de l'OIF ce jour-là a refusé de comparaître pour être auditionnée. Par décision du même jour, le Tribunal a renvoyé la cause à une autre audience de plaidoiries fixée au 07 octobre 2015 et autorisé les parties à transmettre avant cette date leurs observations sur le contenu des témoignages recueillis.

Observations de M. X, demandeur

AA





Dans les observations déposées au greffe le 14 Août 2015, M. X relève des contradictions dans les déclarations des « supposés témoins ayant pris part au déjeuner du 06 Juin 2014 ». Pour M. Y, à table, M. X était assis en face de Mme A et l'incident a été provoqué par les propos tenus par cette dernière à l'endroit de M. X à savoir « Tu es une femme ! », tandis que M. Z, lui, affirmait qu'à table, il était assis à côté de M. Y, Mme A et M. X en face côte à côte, l'incident étant survenu en l'absence de taquinerie de la part de Mme A.

De même dans la déposition de M. KONE, S/Directeur des Ressources Humaines, des contradictions ont été relevées. C'est ainsi qu'il a déclaré dans un premier temps que « la confrontation n'était pas de son ressort » puis a dit « qu'il n'avait pas procédé à la confrontation pour préserver l'équilibre de la supposée victime ». Par ailleurs parlant du courrier de Mme B du 12 décembre 2012, M. KONE a d'abord dit que « l'Administrateur n'était pas au courant de ce courrier », puis affirmé « que l'Administrateur et Mme TOR étaient au courant ».

S'agissant du témoignage de Mme B, M. X soutient « qu'il n'avait rien à voir avec son affaire, car rien dans ces propos ne peut confirmer le cas de harcèlement ni d'agression ainsi qu'en a déduit l'Administration ».

Pour le demandeur, toutes ces contradictions « confirment bien que l'unique volonté de l'Administration était de nuire, de sanctionner M. X en se servant de la présumée victime (fantôme) qui a trouvé la charge trop lourde et a préféré se dérober par son illustre absence sans le moindre égard pour le Tribunal qui a dû attendre en vain sa venue à l'audience ».

M. X termine ses observations en demandant au tribunal de faire droit à l'ensemble de ses demandes contenues dans sa requête introductive d'instance.

### Observations de L'OIF

L'OIF commence ses observations relatives à l'audition des témoins par un préambule dans lequel elle « rappelle que Mme A n'est pas la

*plaignante pas plus qu'elle n'est représentée par elle. Le différend concerne la légalité d'une sanction prise par l'OIF à l'encontre de l'un de ses agents ».*

*« Mme A n'a pas déféré à la convocation du Tribunal et sans préjuger des raisons qui l'ont conduite à ne pas se présenter, on peut facilement s'imaginer que cette dernière n'a pas souhaité être confrontée à son agresseur qui, bien que protagoniste de l'affaire, n'a d'ailleurs pas été interrogé par le Tribunal ».*

S'agissant du Procès-Verbal proprement dit, l'OIF relève quelques erreurs et omissions de transcription qui ont permis à Me TCHIKAYA de critiquer son comportement.

En ce qui concerne les observations de Me TCHIKAYA, l'OIF regrette que *« celui-ci ait préféré produire un commencement de plaidoirie plutôt que de se borner à dire si la relation des auditions était ou non conforme à ce qui a été déclaré »*. Ainsi toute l'affaire se résumerait en une sorte de machination constituée de faux témoignages et d'une mise en scène de l'Administration destinée à nuire à M. X.

L'OIF soutient *« qu'à plus d'un an après les faits, il n'est pas surprenant que les témoins puissent avoir des souvenirs qui ne concordent pas dans le moindre détail. Le jeu de la mémoire, la difficulté de s'exprimer à distance, tout comme le stress important de l'audition ont parfaitement pu conduire à ce résultat. Les légères divergences dans les propos tenus par les témoins présents au déjeuner montrent bien qu'il n'y a pas eu de concertation préalable entre eux en vue de monter la prétendue machination invoquée par M. X. »*

Pour le témoignage de Mme B, l'OIF s'étonne que le demandeur prétende *« qu'il n'a rien à voir avec cette affaire alors que ce témoignage tendait à établir la récidive, élément important lié à la nature de la sanction décidée à son encontre »*. Par ailleurs, elle réaffirme *« avoir suivi à la lettre les dispositions du Statut. Mais on s'étonne que le conseil du requérant fasse mine d'ignorer ces règles en critiquant le comportement de l'Administration et en lui reprochant de ne pas avoir procédé à des actes qu'il ne leur appartenait pas de faire. Il n'est ainsi nullement exigé de l'Administration qu'elle procède à une enquête contradictoire ou à une confrontation avant que de prendre une mesure conservatoire : cela revient à la CP (qui a bien été réunie) et dont la mission est de recommander, le cas*

échéant, une sanction. De même, il est clairement disposé dans le Statut que cette CP ne donne qu'un avis et que c'est l'Administrateur qui décide de la sanction.»

Au bénéfice de ces observations, l'OIF affirme :

« Qu'il y a bien eu, le 06 Juin 2014, un déjeuner réunissant Mme A ; MM. Y ; Z et X ; que ce déjeuner s'est déroulé dans une excellente atmosphère jusqu'au moment où M. X a brusquement pratiqué un attouchement de caractère sexuel sur Mme A. MM. Y ; et Z ont été unanimes sur les faits qui se sont produits ; que cet attouchement a provoqué une réaction instantanée et un vif trouble dans le chef de Mme A qui a immédiatement quitté la table et le restaurant dans un état émotionnel manifeste. »

« Sur la base de cet incident dont a été informée l'OIF, l'Administrateur a lancé une procédure disciplinaire à l'encontre de M. X qui s'est vu infliger une sanction de deux mois de suspension sans traitement. C'est cette décision qui est déférée au Tribunal de céans ».

## Discussion

### Sur la procédure

Attendu que la requête déposée par M. X satisfait aux exigences de l'article 210 du Statut du Personnel (le Statut) ; qu'il y a lieu de la déclarer régulière en la forme et recevable ;

Attendu que s'agissant d'un litige relatif à la validité d'une procédure disciplinaire engagée par l'OIF à l'encontre de l'un de ses agents, le Tribunal de céans est compétent et valablement saisi ;

### Sur le fond

Attendu qu'il n'est pas contesté que le 06 juin 2014 dans un restaurant situé à Paris 15<sup>ème</sup> arrondissement se sont réunis pour déjeuner quatre membres du personnel de l'OIF, à savoir M. Y dont il s'agissait de célébrer le départ pour rejoindre un poste en Ethiopie, Mme A , MM. Z et X ; qu'au cours de ce

repas est survenu un incident entre ces convives qui a eu pour effet de provoquer le départ immédiat de Mme A en pleurs, accompagnée de M. Z, tous deux étant aussitôt rentrés au siège de l'OIF ; qu'au cours de la procédure administrative qui s'en est suivie, M. X a contesté avoir commis un acte à l'encontre de Mme A susceptible de lui être imputé à faute ;

Attendu que l'Administrateur, informé de cet incident par M. Alioune KONE, Sous-Directeur des Ressources Humaines, a considéré que l'Administration détenait des preuves suffisantes d'une agression à caractère sexuel commise au cours du repas par M. X sur la personne de Mme A, ces éléments probatoires résultant des témoignages des convives masculins et des déclarations qu'aurait faites Mme A mais qui ne sont pas consignées dans la procédure au motif invoqué qu'elle désirait conserver l'anonymat, c'est-à-dire la préservation de son intimité ; qu'en conséquence, l'Administrateur a d'abord décidé la mise à pied de M. X, puis le déclenchement d'une procédure tendant à son licenciement ; qu'ultérieurement, se rangeant à l'avis de la CP, l'OIF a pris à son encontre une mesure de suspension sans traitement de son contrat de travail pour une durée de deux mois, mesure qu'elle a publiée sur son INTRANET sans en donner les motifs ;

Attendu qu'il convient de souligner que le Tribunal est invité à se prononcer sur la validité d'une procédure disciplinaire fondée sur la mauvaise exécution d'un contrat de travail en ce que l'agent n'a pas eu un comportement conforme à ses obligations professionnelles qui se réfèrent notamment au Statut et au Code d'Ethique et de Conduite.

### **Sur la compétence de l'OIF à poursuivre un manquement à l'éthique en dehors de la stricte exécution de la mission professionnelle :**

Attendu qu'en tant qu'organisation internationale et employeur, l'OIF est tenue de se conformer non seulement aux principes généraux du droit international applicables en la matière – en particulier ceux dégagés par les tribunaux administratifs d'autres organisations internationales dont celui de l'OIT – mais aussi aux règles énoncées par le Statut et le Code d'Ethique et de Conduite lesquels sont le socle de ses relations avec ses personnels vis-à-vis desquels elle a un devoir de protection et de sollicitude ; qu'il lui incombe de veiller au strict respect des règles qui tendent à garantir la qualité d'une collaboration fondée sur un mutuel respect et notamment lorsque cette obligation impérative

AA

Y J M

a pour objet de préserver chacun des agents de discriminations fondées sur le sexe ;

Attendu qu'il résulte de ce qui précède qu'il relevait de la compétence et de la responsabilité de l'OIF d'engager à l'encontre de M. X des poursuites disciplinaires dès lors que les faits reprochés seraient susceptibles de constituer un acte à connotation sexuelle non consenti qui auraient été commis par cet agent à l'encontre d'un autre agent avec les circonstances particulières que deux autres agents auraient assisté à la scène qui se serait déroulée dans un lieu ouvert au public et au cours de la pause méridienne, à l'occasion d'une invitation d'un agent fêtant son affectation dans un autre pays.

### **Sur l'annulation de la décision de suspension**

Attendu que si une agression physique à caractère sexuel, peu importe sa gravité, a été commise et qu'elle a été portée à la connaissance de l'OIF, celle-ci est tenue d'intervenir par des mesures proportionnées à la gravité des faits ;

Attendu que d'une manière générale, toute procédure disciplinaire requiert le respect des droits de la défense, lequel implique un échange, c'est-à-dire un débat contradictoire portant sur la réalité des faits reprochés et une motivation sur la proportionnalité de la sanction, d'où il résulte que ces faits reprochés doivent être établis à la lumière d'une procédure régulière aussi bien sur la forme que sur le fond ; qu'à cet égard, l'instruction des faits reprochés doit être menée à charge et à décharge ; qu'il y a lieu de rechercher si tel est le cas en l'espèce et notamment si l'OIF a caractérisé la proportionnalité de la sanction aux faits avérés ;

Or attendu que l'examen de la procédure suivie contre M. X fait apparaître qu'il n'a pas été invité à s'expliquer sur les faits reprochés avant d'avoir été sommé de quitter son bureau aussitôt après avoir reçu notification de sa mise à pied ; que dans le dessein de le licencier, l'OIF a réuni la CP, laquelle, par procès-verbal du 31 juillet 2014, a émis l'avis de ne pas le licencier, mais de lui infliger une mesure de suspension sans traitement ; qu'il convient de relever, comme elle l'a d'ailleurs laissé apparaître dans le procès-verbal précité, une critique des lacunes procédurales qui a abouti à une proposition empreinte de clémence par rapport à l'intention exprimée par l'Administration ; que la première de ces lacunes tient à ce que Mme A a refusé de dénoncer officiellement l'agression en cause ; qu'ainsi la CP note : « A sa demande le membre du personnel féminin concerné par cette affaire a

AA 1 10

souhaité garder l'anonymat et n'a donc pas été auditionné par la CP » ; que s'il est évident que le terme « anonymat » est inapproprié puisqu'elle était la seule femme présente au déjeuner, force est de constater qu'invitée par le Tribunal en qualité de témoin, elle n'a pas davantage voulu déférer à cette convocation ; que compte tenu de cette incertitude, la CP a tenu « à préciser qu'elle a fondé ses réponses essentiellement sur la base du rapport introductif et des auditions qu'elle a menées, (que) l'Administration devra donc s'assurer qu'elle dispose de la documentation précise et nominative de l'ensemble des faits qui ont été rapportés et de tout autre élément formel permettant de confirmer le caractère de la récidive » ; qu'elle insiste sur cet élément crucial du dossier en indiquant : « Dans cette perspective, la CP attire l'attention de l'Administration sur la nécessité de disposer d'une documentation précise et nominative sur l'ensemble des faits reprochés (procédures, témoignages ou comptes-rendus écrits, dûment datés et signés). »

Attendu qu'à supposer que l'OIF dispose grâce aux témoignages de MM. Y et Z de preuves suffisantes quant à la survenance d'un incident, il n'en demeure pas moins qu'en ne confrontant pas les différents protagonistes de l'incident et surtout en ne recueillant pas la version du requérant dans un temps proche de l'incident et préalablement à sa mise à pied, elle s'est privée d'éléments suffisants permettant de proportionner la sanction aux faits eux-mêmes, ce qui explique l'insistance mise par l'Administration à évoquer un incident antérieur, qui n'a pas fait l'objet de sanction, relaté par Mme B et également contesté par M. X ; qu'il résulte des témoignages de MM. Y et Z que ceux-ci ont entr'aperçu le geste furtif dont ils ont interprété l'intention sans l'avoir exactement vu ; qu'ils ont fait des relations contraires tant sur l'existence d'une éventuelle provocation verbale que sur le geste lui-même, relations qui procèdent tout autant d'une observation que d'une déduction ; qu'en effet, à supposer qu'on tienne pour acquise la commission d'un geste inadmissible, encore faut-il, pour en déterminer la sanction, disposer de preuves sur la nature de celui-ci ; que, par exemple, le fait de toucher furtivement un genou n'est pas identique au fait de toucher une cuisse et à plus forte raison une partie sexuelle, quelle que soit par ailleurs l'intention ; qu'il convient également de préciser l'ensemble des circonstances qui ont présidé à la commission de l'acte ainsi que la durée de celui-ci, pour pouvoir caractériser la proportionnalité de la sanction à l'acte incriminé ; qu'en la circonstance, force est de relever d'une part la gravité des faits reprochés, leur contestation par le requérant dont la déposition a été sollicitée tardivement et les contradictions entre les témoins sur certains aspects de la

AA

Q ^

MM



scène en cause et d'autre part l'absence de motivation sur la proportion entre les faits retenus et la sanction décidée ; qu'en conséquence, la décision critiquée, qui n'est pas conforme aux exigences du Statut ni aux droits de la défense, doit être annulée ;

### **Sur le remboursement du salaire des deux mois de suspension**

Attendu que l'annulation de la décision n° ADM/DAF 20140801 – 019 du 1<sup>er</sup> août 2014 a pour effet de condamner l'OIF à rembourser au requérant la somme de 6 630 euros représentant le salaire des deux mois de suspension du contrat de travail, et de supprimer de son site INTRANET la mention de la décision du 1<sup>er</sup> août 2014 déferée ;

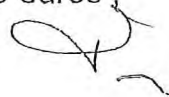
### **Sur le préjudice moral**

Attendu que M. X demande au Tribunal de condamner l'OIF à lui payer la somme de 50 000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral ; que le Tribunal retient des éléments de la cause que son comportement, pour imprécises et contradictoires qu'en soient les diverses relations qui en ont été faites, a, selon les dires de l'Administration, été ressenti par Mme A comme déplacé envers elle ; qu'à cet égard, on relève des déclarations de M. Y, que sur le champ et juste après le départ de celle-ci et M. Z, M. Y a invité M. X, qui ne le conteste pas, à aller lui présenter ses excuses, invitation contre laquelle, selon toujours M. Y, il ne s'est pas élevé alors que ceci n'aurait pas manqué d'être le cas si absolument rien ne s'était passé ; que sur ce point, le requérant n'a pas davantage fait de commentaire que ce soit dans ses observations écrites après audition des témoins ou à l'audience des plaidoiries ; qu'on peut inférer de ce silence une attitude inappropriée et non compatible au soin avec lequel l'Administration entend combattre toute attitude discriminatoire et notamment celle susceptible de constituer une forme de harcèlement ; que dès lors M. X ne justifie pas d'un préjudice moral susceptible d'être réparé ; qu'en conséquence, le Tribunal rejette la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral de M. X.

### **Sur les frais de procédure**

Attendu que la requête du demandeur est partiellement fondée ; qu'il est équitable que l'OIF prenne en charge les frais de procédure engagés par M. X à concurrence de 1000 euros ;

AA



## Par ces motifs

Après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement et en premier ressort,

- Se déclare compétent ;
- Déclare la requête de M. X recevable, la dit partiellement fondée ;

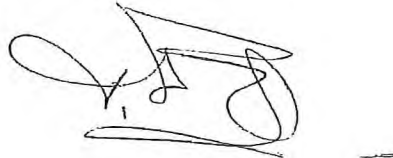
En conséquence,

- Prononce l'annulation de la décision de suspension de deux mois prise à l'encontre de M. X le 1<sup>er</sup> août 2014 ;
- Condamne l'OIF à lui payer la somme de 6 630 euros correspondant au salaire qu'il n'a pas perçu pendant les deux mois de suspension ;
- Rejette la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral de M. X ;
- Condamne l'OIF à lui verser la somme de 1 000 euros au titre des frais de la présente procédure ;
- Ordonne à l'OIF de supprimer de son site Intranet la mention de la décision n° ADM/DAF/20140801-019 du 1<sup>er</sup> août 2014.

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

Ont signé :

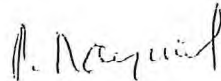
Le Président :



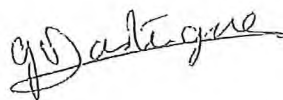
L'Assesseure :



L'Assesseur :



Le Greffière :



Greffe du Tribunal de premiere instance

Pour copie conforme, le : 14 DEC. 2015