COMMUNITY COURT OF JUSTICE,
ECOWAS
COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNATE,
CEDEAO
TRIBUNAL DE JUSTICA DA COMMUNIDADE,
CEDEAO



No. 10 DAR ES SALAAM CRESCENT
OFF AMINU KANO CRESCENT,
WUSE II, ABUJA-NIGERIA.
PMB 567 GARKI, ABUJA
TEL: 234-9-78 22 801
Website: *www.courtecowas.org*

COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE

DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST

(CEDEAO)

Dans l'Affaire

HOUNKANRIN M. IGNACE c. WEST AFRICAN POWER POOL,

Affaire *N°* : ECW/CCJ/APP/02/19 -*Arrêt* N° : ECW/CCJ/JUD/12/2021

ARRET

ABUJA

Le 3 juin 2021

AFFAIRE N° ECW/CCJ/APP/02/19

ARRÊT N ° ECW/CCJ/JUD/12/2021

ENTRE :

HOUNKANRIN M. IGNACE ..... REQUÉRANT

Et

WEST AFRICAN POWER POOL .....DÉFENDERESSE

COMPOSITION DE LA COUR

Hon. Juge Gberi-Be **OUATTARA** ..... Président

Hon. Juge Dupe **ATOKI** ...Membre

Hon. Juge Januária T.S.M.**COSTA**..... Membre/Juge rapporteur

ASSISTÉS DE MAÎTRE :

Monsieur Aboubacar DIAKITE..... Greffier

I. REPRESENTATION DES PARTIES:

MAÎTRE SALOMON K. ABOU.... **Avocat du Requérant**

Secrétaire Général, MONSIEUR SIENGUI A. KI … **pour la défenderesse**

II. DESIGNATION DES PARTIES

1- Le requérant, M. HOUNKANRIN M. IGNACE, est ex-Assistant administratif au Secrétariat Général de la West African Power Pool (WAPP/EEEOA), de nationalité béninoise, demeurant et domicilié à Cotonou.

2- La défenderesse, WEST AFRICAN POWER POOL (WAPP/EEEOA) est une institution spécialisée créée par la Décision A/DEC.5/12/99 de la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement, basée à Cotonou, Bénin, ayant pour objectif de promouvoir et de développer les infrastructures de production et de transport d'électricité et d'assurer la coordination des échanges d'électricité entre les pays de ses sociétés membres, comprenant plusieurs organes, le Secrétariat général étant l'organe administratif, chargé de soutenir le Conseil exécutif dans l'exécution des tâches de gestion de l'institution.

III. INTRODUCTION

3- En l'espèce, le demandeur indique qu'il avait conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec la défenderesse depuis 2006 et que le 16 février 2016, il s'est vu notifier une lettre de licenciement par laquelle la

défenderesse a résilié abusivement le contrat existant, et qu´il a, en réaction, épuisé, sans succès, toutes les voies de recours prévues par le Règlement du Personnel du Secrétariat général de la WEST AFRICAN POWER POOL (WAPP/EEEOA).

IV. PROCEDURE DEVANT LA COUR:

4- La demande introductive d'instance (doc.1) a été déposée au Greffe de la Cour de céans le 7 janvier 2018, accompagnée de 19 pièces jointes et a été notifiée à la défenderesse le 9 janvier 2019.

5- Le 11 février 2019, la défenderesse a déposé son mémoire en défense (doc. 2), qui a été notifié au requérant le 12 février 2019, ce dernier a déposé son mémoire en réplique (doc.3) le 22 mars 2019, qui a notifié à la défenderesse à la même date.

6- La défenderesse a également déposé, le 30 avril 2019, son mémoire en duplique (doc. 4), qui a été notifié au requérant le 6 mai 2019.

7- Les parties ont été entendues lors d'une audience tenue le 8 mars 2020, au cours de laquelle elles ont comparu et formulé leurs observations orales.

V. LE CAS DU REQUERANT

a) Résumé des faits

8- Qu'il a été détaché de la Société Béninoise d'Energie Electrique (SBEE) pour la West African Power Pool (WAPP/EEEOA), structure sous régionale

dépendante de la CEDEAO avec laquelle il a conclu un contrat à durée indéterminée à partir de novembre 2006;

9- Par lettre d'engagement n° EEEOA/PER/M-017 du 9 novembre 2006, tenant lieu de contrat de travail à durée indéterminée, le requérant a été recruté par le Système d'Echanges Electrique Ouest Africain (WEST AFRICAN POWER POOL (WAPP/EEEOA), en qualité de Chauffeur (Pièce n° 1)

10- Sa conscience professionnelle ainsi que son dévouement lui ont valu de connaitre des promotions et d'atteindre le poste d'assistant administratif ;

11- Au paiement du salarié en fin septembre 2016, le requérant a constaté une réduction de treize mille huit cent quatre-vingt-dix-sept francs (13 897) F CFA; aussitôt, il attira l'attention de la Chargé des Ressources Humaines sur la situation ; (Pièce n 2)

12- Le 14 Novembre 2016, il reçut une lettre datée du 26 Septembre 2016, l'informant du réajustement de ses allocations familiales ; (Pièce n° 3)

13- Non satisfait, il a adressé une correspondance en date du 30 Novembre 2016 tendant à demander la restitution des sommes défalquées ; (Pièce n 4)

14- Dans cette lettre de réclamation en date du 30 novembre 2016, il a fait usage du verbe « se douter » ;

15- pour toute réponse, il reçut du Secrétariat Général une correspondance en date du 02 Décembre 2016 portant en objet « Demande d'explication et lettre de suspension », dans laquelle il y est écrit :

> *« Je constate avec regret que dans ladite lettre, vous tenez des propos hautement injurieux envers la hiérarchie ...*
>
> *Au regard de ce qui précède, j'estime qu'une faute grave a été commise et vous adresse par la présente, une demande d'explication ...*
>
> Vous êtes également suspendu, avec paiement de la moitié de votre traitement, de vos fonctions, jusqu'à ce qu'une décision soit prise "; (Pièce n° 5)

16- Qu'aux dires de son employeur, il aurait usé dans sa précédente correspondance de propos injurieux à l'égard de sa hiérarchie ce qui n'est pourtant pas le cas, en tout cas, pas son intention et ***a donné suite à la demande d'explication, en présentant ses sincères excuses ;*** **(Pièce n° 6)**

17- Le requérant a apporté au secrétariat général, tous les éléments permettant d'apprécier à sa juste valeur l'expression litigieuse ;

18- En plus, dans sa lettre d'explication en date du 5 décembre 2016, le requérant a présenté ses sincères excuses;

19- Le 16 Février 2017, le West African Power Pool (WAPP) lui a notifié son licenciement après une suspension de 75 jours ; **(Pièce n° 7)**

20- Face à cette situation inédite, le requérant a saisi à titre gracieux, le 03 mars 2017, le Président du Conseil Exécutif du WAPP, le Secrétaire Général de la WAPP et le Président du Conseil de discipline; ***(Pièce n° 8)***

21- Il réitéra, le 02 août 2017, sa lettre à l'endroit du Président du Conseil Exécutif du WAPP ; (Pièce n° 9)

22- En désespoir de cause, il adresse une correspondance le 1er Septembre 2017 à son excellence, Monsieur le Président de la Commission de la CEDEAO à Abuja – NIGERIA ; (Pièce n° 10)

23- Qu'il a épuisé toutes les voies de recours prévues par le Règlement du Personnel Secrétariat Général de la West African Power Pool (WAPP/EEEOA) sans gain de cause;

24- Avant de saisir la Cour de céans, il s'adressa également aux autorités du Ministère des Affaires Etrangères du Bénin ;

25- Que son licenciement est manifestement abusif, car considérant que le Secrétaire général du WAPP a fait une appréciation erronée, arbitraire et injuste de ses écrits;

26-Car il est reproché au requérant l'usage « des propos hautement injurieux envers la hiérarchie », du fait qu'en demandant la restitution de ses allocations familiales défalquées, il est écrit : « je me doute de la compétence et l'esprit d'équité de la Chargé des Ressources Humaines, du Directeur de l'Administration et des Finances et du Secrétaire Général » ;

27- Qu'il y a lieu de s'interroger sur le sens de cette portion de phrase, attendu que « douter » et « se douter » ne renferment pas la même réalité ;

28- Qu'il a recours à l'ouvrage « Comment parlons-nous français : étude syntaxique commentée de quelques mots et expressions courants de Célestin F. NEKPO, Docteur en Sciences de l'Education, Professeur Assistant à l'Université Nationale du Bénin, qu'aux pages 22 et 23, il y est écrit :

Douter de : Verbe transitif indirect ;

Se douter de : Verbe pronominal ;

La confusion qu'on fait ou qu'on peut faire à propos de ces deux verbes est parfois dangereuse, dans la mesure où le sens de l'un est le contraire du sens de l'autre ;

En effet, Douter de quelque chose, c'est avoir des incertitudes sur cette chose, c'est ne pas avoir confiance en quelque chose (ou en quelqu'un) ;

Par contre, Se Douter d'une chose, c'est conjecturer cette chose, pressentir cette chose……

En définitive, tous ces divers sens de se douter visent à justement écarter le doute, entendu ici comme une opinion désavantageuse sur quelqu'un ou quelque chose……

29- Que « se douter » exprime une conviction ;

30- Que tel qu'il est établi, *se douter de la compétence2 signifie que l'on reconnait la compétence de la personne et que ce n'est pas une expression injurieuse, blâmable par la hiérarchie ;*

31- C'est pourtant la raison avancée pour licencier purement et simplement le requérant;

32- Mais faut lire dans la démarche graduelle et orale du requérant, une volonté de ne point heurter la susceptibilité de sa hiérarchie pour laquelle, il voue respect et haute considération ;

Que dans sa réponse à la demande d'explication, Mr Ignace HOUNKANRIN, avant même d'expliquer le sens et la portée de l'expression litigieuse a fait amende honorable en ces termes : « Je vous présente humblement toutes mes excuses » ;

34-Qu'à la fin de la lettre il a réitéré ses excuses: "*En toute sincérité, Monsieur le Secrétaire général, Monsieur le Directeur Administratif et Madame la Chargée des Ressources Humaines, une fois encore je viens vous insinuer ma foi du respect et de la discipline à l'autorité…… et vous prie de*

recevoir toutes mes excuses face à cette mal compréhension. Pour finir, je vous réitère ma bonne foi de franche collaboration pour le bien être de notre institution » ;

35- Que le requérant a exprimé dans les termes univoques, son regret d'avoir usé d'une expression qui a choqué sa hiérarchie ;

36- Conclut que c'est à tort qu'il lui est reproché de manquer de respect à son employeur et il s'en infère que le licenciement est abusif et vexatoire, surtout que l'attitude du requérant est respectueuse de la hiérarchie et empreinte d'égard ;

37- Il affirme en outre qu'il est surprenant que le Secrétaire Général, membre de ce Conseil ait pu écrire du requérant ceci :

> « La réunion du Conseil de Discipline, à laquelle vous avez été invité, s'est tenue le 19 Janvier 2017 et a débattu des reproches formulées à votre égard ainsi que de vos éléments de réponses fournis pour votre défense dans votre correspondance du 08 Septembre 2016 qui au cours de la réunion n'ont pas été convaincantes et vous n'avez exprimé aucun regret";

38- Attendu qu'il faut lire dans l'attitude du Secrétaire Général, une volonté ferme de renvoyer un agent pour des raisons inavouées ;

39- Attendu qu'en tout état de cause, l'expression injurieuse, cause du licenciement, ne l'est point et permet en conséquence au salarié d'obtenir un dédommagement ;

40. Sur la réparation, le requérant a soutenu que:

Les dommages intérêts pour licenciement abusif

41- Que, comme cela a été démontré, le licenciement du requérant est abusif et vexatoire et que la question primordiale est la détermination des éléments de calcul des dommages à payer ;

42-Ce licenciement prive l'agent d'un déroulement normal de sa carrière ;

Qu´après cinquante (50) ans, les possibilités de trouver un autre emploi sont nulles;

43- C'est pour cela que la jurisprudence a retenu que les dommages à payer doivent correspondre à la rémunération à percevoir jusqu'à la fin du contrat ou à la retraite.

44- L'âge de départ à la retraite du personnel de la CEDEAO est de 60 ans ; (article 65 du règlement du personnel du secrétariat général de l'EEEOA) et le requérant est né le 29 Juillet 1967 et atteindra la limite d'âge d'admission à la retraite le 29 Juillet 2027;

45- Il a été licencié le 16 Février 2017 entre la date du licenciement et celle à laquelle il devrait faire valoir ses droits pour la retraite, il y a une différence de 125 mois;

46- Parce qu'il percevait un salaire net mensuel de six cent cinquante-trois mille neuf cent quatre-vingt-onze francs (653 991) F CFA (Pièce n 15); Que le salaire à percevoir jusqu'à la retraite est évalué à quatre-vingt et un millions sept cent quarante-huit mille huit cent soixante-quinze francs (81 748 875) F CFA (653 991 x 125 mois) ;

2. Les frais d'éducation des enfants

47- Conformément à l'article 37 (a) du Règlement du Personnel de la WAPP, la Résolution WAPP/139/RES.12/03/13 du 12 mars 2013 a fixé l'indemnité d'éducation à 2000 USD (Pièce n°16)

48- Attendu que l'article 3 de ladite Résolution fixe la date de prise d'effet à compter de sa date de signature, soit donc le 12 mars 2013 ;

49- Donc, les frais d'éducation pour l'année qui était encours à la date de la prise de la résolution doit être supportés par l'institution ;

50- Qu'ainsi l'année scolaire 2012-2013, qui court au Bénin du mois d'octobre 2012 à fin Juin 2013, et qui englobe la date du 12 mars 2013 doit être prise en en compte ;

51- Attendu cependant que le Secrétariat Général du WAPP a délibérément choisi de ne point payer pour l'année 2012-2013, en parfaite violation de ladite résolution ;

52- Qu'il convient donc de procéder au paiement des arriérés relatifs à l'année scolaire 2012-2013, soit la somme de 8000 $ US ; (Pièce n° 17)

Yévèdo Fifamè Apoline HOUNKANRIN, née le 12/09/1995 :

Sourou Benoite Labre HOUNKANRIN, née le 16/04/1998;

Yabo Judith HOUNKANRIN, née le 03/04/2000

Sènan Prisca HOUNKANRIN, née le 20/03/1991

53- Que le paragraphe b(II) du même article 37 mentionne que les frais de scolarité ne peuvent être payés pour toute période postérieure à la fin de l'année académique à laquelle l'enfant à charge atteint l'âge de 24 ans ; que les frais scolaires sont donc dus jusqu'au 24ième anniversaire de chaque enfant ;

54- Il conclut qu'étant donné qu'il a été jugé qu'en cas de licenciement abusif, un employé a droit aux traitements et aux indemnités qu'il aurait perçus jusqu'à l'échéance prévue de son contrat, il est normal que les frais scolaires soient payés ;

55- Il conclut que les frais scolaires à payer jusqu'à l'âge de 24 ans de tous les enfants sont évalués à 34 000 $ US et qu'il convient de condamner la défenderesse au paiement de cette somme ;

56- Que le requérant n'a perçu les frais d'éducation qu'à partir de l'année scolaire 2013-2014;

57- Qu'il convient de lui faire le rappel de ces frais depuis le 06 novembre 2006 jusqu'en 2013, soit six années scolaires, en application de l'article 41 du Règlement du Personnel de la CEDEAO, qui contient la norme supérieure;

58- Il conclut que les arriérés s'élèvent à 48 000 USD, qu'il y a lieu d'ordonner le paiement de ces arriérés au requérant;

3. Paiement des droits de séparation

59- L'article 66 (c) relatif aux obligations et droits d'ordre financier à la cessation de service dispose que :

Au moment de son départ de l'EEEOA, le membre du personnel contractuel reçoit à la fin du contrat une prime égale à 12,5% de son salaire annuel de base par année de service effectif ;

60- Que le requérant a servi au WAPP sous un contrat à durée déterminée de deux (02) ans, du 1er Novembre 2004 au 30 Octobre 2006 ; (Pièce n 18)

61- Au terme des deux années sous le régime de contrat à durée déterminée, le WAPP a notifié à la Société Béninoise d'Energie Electrique (SBEE), structure d'origine du requérant, que celui-ci devenait un agent permanent;

62-Tout agent dont le contrat arrive à terme doit bénéficier d'un accompagnement forfaitaire proportionnel au temps de travail au sein de la structure ;

63- Le requérant percevait une rémunération mensuelle de 280 967 ; (Pièce n 19), les droits de séparation s'élèvent donc à 842 900 FCFA (280 967 x 24 mois x 12,5%) ;

4- La restitution des frais de prévoyance sociale

64- Sur le bulletin de paie apparait une rubrique intitulée « Fonds de prévoyance »

65- Que sur le bulletin de paie d'avril 2007, un prélèvement de 17 934 FCFA a été effectué sur un salaire brut de 186 123 FCFA, soit un taux de 6% ;

66- Que les sommes issues de ce prélèvement devaient être reversées à un l'organisme de prévoyance sociale et de retraite ;

67- Cependant, les fonds prélevés n'ont point été reversés à quelque organisme de prévoyance, ainsi qu'il ressort de la correspondance de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) qui mentionne clairement que le WAPP n'est pas immatriculé et n'a versé aucune cotisation (Pièce n°20);

68- Par conséquent, le WAPP a soustrait du salaire de son agent et gardé par devers lui ;

69- Que cela s'analyse comme un enrichissement sans cause ;

70- Qu'il convient d'ordonner à son profit, la restitution des fonds de prévoyance qui se chiffrent à la somme 6 121 355 FCFA (653 991 x 6 % x 12 mois x 13 ans de service) ;

5. Le paiement de l'indemnité de transport

71- Attendu que l'article 46 (j) du Règlement du Personnel de la WAPP dispose en l'article 47 que « *le personnel recruté localement bénéficie d'une indemnité de transport pour départ en congé pour lui et les personnels à charge lorsqu'il se rend en congé annuel. Le montant de cette indemnité est fixé par le Secrétaire Général de l'EEEOA ;*

72- Attendu que durant sa carrière, le requérant n'a jamais bénéficié de cette indemnité ;

73- Qu'il convient de lui allouer pour les 11 ans de présence professionnelle au WAPP la somme forfaitaire de cinq millions (5 000 000) FCFA ;

b) Sur les moyens de droit invoqués

74-Le requérant invoque comme fondement de ses allégations le Règlement du Personnel du Secrétariat général de l'EEEOA et les articles 1, 2, 41 du Règlement du personnel de la CEDEAO, ainsi que la Résolution WAPP/139/RES.03/12/13 du 12 mars 2013 qui a fixé l'indemnité d'éducation.

c) Conclusions du requérant

75-Le requérant demande à la Cour de:

En la forme

i- Le recevoir en son action.

ii- Juger et déclarer recevable son action.

Au fond :

iii- Dire et juger que son licenciement est abusif et vexatoire;

iv- Condamner le WAPP à procéder à sa réintégration.

Et en plus de la réintégration :

v- Condamner le WAPP à lui payer le rappel des salaires dus depuis la date de suspension (02 Décembre 2016) jusqu'à la date de reprise effective de service

vi- Condamner le WAPP à lui payer, au titre des frais scolaires depuis la date de recrutement jusqu'au l'année scolaire 2011- 2012, donc six années scolaires, la somme de 48 000 $ US soit 29 840 000 FCFA (1$ US = 580 FCFA)

vii- Condamner le WAPP à lui payer, au titre des frais de scolarité de l'année 2012-2103, la somme de 8000 $ US soit 4 640 000 FCFA (1$ US = 580 FCFA) ;

viii- Condamner le WAPP à lui payer les droits de séparations chiffrés à 842 900 FCFA ;

ix- Condamner le WAPP à lui restituer les fonds de prévoyance sociale qui s'élèvent à 6 121 355 FCFA ;

x- Condamner le WAPP à lui payer, au titre de l'indemnité de transport de congé pour la période de 2006 à 2016, la somme forfaitaire de 5 000 000 FCFA ;

xi- Condamner le WAPP à lui payer, au titre du préjudice moral, la somme de dix millions (10 000 000) FCFA ;

xii- Condamner le WAPP à lui payer, au titre des dépens, la somme de deux millions (2 000 000) FCFA ;

Au subsidiaire e en cas de non-réintégration du requérant;

xiii- Condamner le WAPP à lui payer la somme de quatre-vingt et un millions sept cent quarante-huit mille huit cent soixante-quinze francs (81 748 875) F CFA au titre des dommages intérêts, couvrant le salaire à percevoir jusqu'à la retraite ;

xiv- Condamner le WAPP à lui payer, au titre des frais scolaires depuis la date de recrutement jusqu'à l'année scolaire 2011- 2012, donc six années scolaires, la somme de 48 000 $ US soit 29 840 000 FCFA (1$ US = 580 FCFA)

xv- Condamner le WAPP à lui payer, au titre des frais de scolarité de l'année 2012-2103, la somme de 8000 $ US soit 4 640 000 FCFA (1$ US = 580 FCFA) ;

xvi- Condamner le WAPP à lui payer, au titre des frais scolaires depuis la date du licenciement jusqu'au 24ème anniversaire des enfants, la somme de 34 000 $ US soit 19 720 000 FCFA (1$ US = 580 FCFA) ;

xvii- Condamner le WAPP à lui payer les droits de séparations chiffrés à 842 900 FCFA ;

xviii- Condamner le WAPP à lui restituer les fonds de prévoyance sociale qui s'élèvent à 6 121 355 FCFA ;

xix- Condamner le WAPP à lui payer, au titre de l'indemnité de transport de congé pour la période de 2006 à 2016, la somme forfaitaire de 5 000 000 FCFA ;

xx- Condamner le WAPP à lui payer, au titre du préjudice moral, la somme de dix millions (10 000 000) FCFA ;

xxi- Condamner le WAPP à lui payer, au titre des dépens, la somme de deux millions (2 000 000) FCFA ;

xxii- Imposer un délai de deux mois à la West African Power Pool (WAPP/EEEOA) pour exécuter la décision à intervenir ;

xxxii- Dire et juger que tout retard dans l'exécution de la décision au-delà de deux mois entraînera une majoration de dix pour cent (10%) au titre des intérêts de retard ;

VI - LE CAS DE LA DEFENDERESSE

a) Résumé des faits

76- La défenderesse soutient dans son mémoire en défense que:

77- Le requérant a été recruté le 1er novembre 2006 en qualité de chauffeur par le Secrétariat Général de l'EEEOA au salaire mensuel de FCFA 280.967 (Pièces N° 1 & 2 jointes au doc.) ; 1 «Lettre D´Engagement»);

78- Qu´l'instar de tout employé de l'Institution, le requérant a reçu à sa prise de fonction notification du Règlement du Personnel ainsi que du Code de Conduite de l'EEEOA (Pièce N 3) ;

79- Conformément aux stipulations des articles 38-b) et 37-a) & b) du Règlement du Personnel qui autorisent le salarié à déclarer pour toute sa carrière à l'EEEOA jusqu'à (04) dépendants individuels pris aux fins des indemnités pour frais de scolarité, le requérant a déclaré les prénommés Yévèdo Fifamé Apoline, Sorou Bénoît Labre, Yabo Judith et Sènan Prisca (Pièces N 4) ;

80- Dans le cadre de la mise en œuvre des décisions prises par l'Assemblée Générale de l'EEEOA, le Conseil Exécutif, lors de sa 4ème Réunion Extraordinaire en date du 12 mars 2013, a adopté la Résolution EEEOA/139/RES.12/03/13 relative au paiement des indemnités d'éducation au personnel des services généraux et aux auxiliaires de l'EEEOA pour compter de l'année scolaire 2013-2014 (Pièce N 5) ;

81- En exécution de cette Résolution, les indemnités pour frais d'éducation ont été régulièrement allouées à tous les employés qui ont rempli les formalités prévues à cet effet (Pièces N° 6, 7, 8, 9 & 10) ;

82- Lors du traitement de la demande de paiement formulée par le requérant au titre de l'année scolaire 2015-2016, les services en charge de l'Administration et des Finances ont constaté qu'en violation des stipulations des articles 36 et 37 du Règlement, le requérant a subrepticement substitué aux dépendants originels Sènan Prisca et Yévèdo Fifamé Apoline les prénommés Olowakayodé S. B. Emmanuel et Vihoutou Rosine, ce, depuis la première année de mise en œuvre de cette mesure (Cf. Pièce n 10) ;

83-Pris en flagrant délit de tricherie, le requérant s'est empressé d'introduire une demande d'actualisation de la liste de ses dépendants le 17 août 2015 ; que, comme il pouvait s'y attendre, ladite demande a été purement et simplement rejetée (Pièces N s 11 & 12) ;

84- Il a en outre été décelé que, pour cette même année scolaire 2015-2016, le requérant a indûment perçu les indemnités pour frais d'éducation de la prénommée Sènan Prisca alors qu'elle avait atteint l'âge de 25 ans le 20 mars 2016 ;

85- Face à ces manœuvres frauduleuses, l'EEEOA a alors d'une part, opéré un réajustement du salaire du requérant en considération des trois (03) dépendants qui sont encore en âge de lui faire bénéficier de ladite indemnité et, d'autre part, procédé à la répétition partielle de l'indu (Pièce 13) ;

86- Manifestement irrité par cette régularisation, le requérant a adressé une lettre enflammée au Secrétaire Général, lettre dans laquelle il reproche à son employeur d'avoir sombré dans la léthargie, laissant croire qu'il ne dispose pas d'encadrement en matière de gestion des ressources humaines ;

87- Ensuite, l'employeur a pris soin de lui rappeler les dispositions prévus à ce sujet par le Règlement du Personnel (Pièces n s 14 & 15) ;

88- Visiblement très remonté par la réponse de son employeur, le requérant, faisant litière des prescriptions du Règlement du Personnel et du Code de Conduite, a adressé à son employeur une vive protestation écrite dont les termes et teneur teintés d'une violence à la fois gratuite et inadmissible (Pièce N 16) ;

89- Face à l'outrecuidance des propos du requérant qui dénotent d'une insubordination notoire, l'EEEOA a dû lui adresser une lettre portant demande d'explication et suspension avec demi salaire, ce, dans le respect strict des textes et procédure en vigueur (Pièce N 17) ;

90- Pour toute réponse, le requérant avant de se confondre en excuses, a opté pour une dénégation systématique en des termes non moins discourtois envers sa hiérarchie (Pièce N 18) ;

91- Face à une telle défiance de l'autorité de l'employeur qui dévalorise le crédit moral de l'Institution, le Secrétaire Général de l'EEEOA a saisi le Conseil de Discipline du dossier du requérant;

92- À l'occasion de sa comparution par devant le Conseil de Discipline, le requérant s'est attaché à maintenir ses propos et a exposé que c'est plutôt la hiérarchie qui a besoin de revoir sa compréhension du contenu de sa missive incriminée ;

93- Poussant plus loin son effronterie et persistant dans sa dénégation, le requérant a cru bon se mettre dans la posture de donneur de leçon, en renvoyant les membres du Conseil de Discipline à plutôt se référer à deux livrets d'expression écrite qu'il leur exhiba pour se faire une meilleure compréhension des termes qu'il a eu à employer dans sa lettre (Pièces N s 19 & 20) ;

94- Après avoir délibéré, le Conseil de Discipline soucieux de la stabilité de l'Institution, du maintien de la discipline, du respect aussi bien de la hiérarchie que des textes en vigueur, a conclu qu'une faute grave avait été commise et qu'un tel outrage constituait une entrave de nature à compromettre irrémédiablement l'autorité de la hiérarchie de l'Institution ;

95- Ainsi, le Conseil de Discipline s'est accordé à l'unanimité à recommander « le licenciement immédiat du requérant pour faute grave » (Pièce N 21) ;

96- Suivant l'Avis du Conseil de Discipline, le Secrétaire Général de l'EEEOA a notifié au requérant, par courrier en date du 16 février 2017, son licenciement sans préavis pour faute grave avec paiement de ses Droits de Séparation (Pièce N 22) ;

97- LE CARACTERE LEGITIME DU LICENCIEMENT

98- Les pièces du dossier établissent avec constance que le licenciement du requérant est consécutif à des comportements de défiance matérialisés par des propos irrévérencieux qu'il a tenus envers son employeur ;

99- Dans sa lettre du 30 novembre 2016 par laquelle il conteste le prélèvement de montant FCFA 13.897 opéré sur son salaire en compensation partielle de l'indu qu'il s'est fait payer par fraude, le requérant s'est laissé aller à des termes hautement injurieux à l'endroit de ses supérieurs hiérarchiques, en l'occurrence la chargée des Ressources Humaines, le Directeur de l'Administration et des Finances ainsi que le Secrétaire Général qui est l'autorité investie des pleins pouvoirs directionnels de l'EEEOA dont le requérant est pourtant l'un des salariés (Pièce N 16) ;

100- D'analyse simple, la confrontation des expressions utilisées par le requérant, laisse ressortir visiblement et sans conteste l'esprit inutilement coléreux et revanchard vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques ;

101- Lesdits termes ci-après rapportés, sont bien contenus dans ses écrits amers et dénués de réserve et de correction :

- ✓ "... □ *« ... je viens par ce présent vous témoigner mon indignation car les raisons évoquées pour me faire payer les frais d'éducation de trois (03) aux lieux de quatre (04) sont discriminatoires, très révoltantes et frise à une marginalisation » (sic) (Cf. Pièce N 14, paragraphe 1er, 2ème ligne) ;*

- ✓ □ *« ... c'est dès notre prise de service qu'on devrait commencer à nous octroyer les frais d'éducation conformément à l'article 37 qui a sombré dans léthargie et laissant croire que le WAPP ne dispose pas d'encadrement en matière de gestion des ressources humaines » (sic) (Cf. Pièce N 14, paragraphe 1er, dernière phrase) ;*

✓ ☐ *« De tel traitement démontre et affirme que le contenu du règlement du personnel est méconnu de l'organe responsable de la gestion des ressources humaines. De ce fait on peut noter une aberration des normes qui régissent notre Institution » (Cf. Pièce N 14, paragraphe 2, page 2, 2 dernières phrases) ;*

✓ ☐ *« Cet acte très frustrant et sévère est pour moi une aberration de quelques textes qui protègent le droit du travailleur en matière de Management des Ressources Humaines sauf si cela adviendrait que c'est une sanction disciplinaire » (Cf. Pièce N 16, paragraphe 1er, 3ème ligne);*

✓ ☐ *« A cet effet, Monsieur le Directeur de l'Administration et des Finances, j'estime qu'il y a eu vice de procédure et présomption de prise de position radicale ... » (Cf. Pièce N 16, 2ème paragraphe, 1ère ligne;*

✓ ☐ « Mieux lorsque nous analysons de façon juridique et règlementaire des mots INDEMNITE et FRAIS, ils ne désignent pas la même chose. *Car à mon humble avis une indemnité est un droit acquit lié directement au salaire du travailleur tandis que le frais est facultatif et peut faire l'objet d'une suppression lors des difficultés financières d'une entreprise » (sic) (Cf. Pièce N 16, 3ème paragraphe, 1ère ligne) ;*

102- Attendu que par ce passage, le requérant s'érige manifestement en donneur de leçon à son employeur, des propos qui, manifestement

le conduisent à taxer son employeur d'ignorant ou tout au moins d'inattentif notoire, traduisant une petitesse mentale et intellectuelle de ses supérieurs hiérarchiques et de son employeur ;

- *« le WAPP étant une Institution Spécialisée de la CEDEAO, la lecture de l'article 41, b-i et du Règlement de la CEDEAO et celui 36, b-i du Règlement du Personnel du WAPP me permet de constater une falsification flagrante du celui de WAPP qui justifie le caractère douteux et juridiquement attaquable de ce document dont bon nombres de pages ne bénéficient non plus des parafes » (sic) (Cf. Pièce N 16, 4ème paragraphe) ;*

103- Attendu que là, ostensiblement, le requérant non seulement déplace le contexte sur un terrain polémique et accusateur, mais aussi la tournure des expressions utilisées tente d'indexer l'employeur comme un pervers moral ;

104- Le terme blessant « je me doute de la compétence… », utilisé par le requérant est bien significatif d'une mauvaise foi dont la gravité est à faire ressortir des circonstances aggravantes et inadmissibles de l'ensemble des propos tirés des passages ci-dessus de l'écrit du requérant ;

105- Répondant à la demande d'explication qui lui a été adressée, le requérant a récidivé en usant sans retenue ni réserve, de propos irrespectueux et malveillants ; que visiblement, ces propos du requérant contiennent le fiel d'une attaque personnelle et frontale contre ses supérieurs hiérarchiques et son employeur (Cf. Pièce N 18) ;

106- Ainsi, par le jeu bien connu du déplacement d'un problème précis, le requérant tire profit de la circonstance d'une demande d'explication pour habilement régler en somme son compte à son supérieur hiérarchique et à toutes les directions de l'Institution ; que la réponse à la demande d'explication du Secrétariat Général n'en demandait pas tant :

« Je vous avoue que c'est avec amertume que j'ai terminé lecture de votre lettre....» (Cf. Pièce N 18, 1er paragraphe, 4ème ligne) ;

« au besoin, je peux inviter le professeur pour une clarification sur l'usage et la signification de cette expression » (Cf. Pièce N 18, 4ème paragraphe, 6ème ligne) ;

107- Qu'il se déduit surtout des propos du requérant une agressivité permanente à l'égard des responsables de l'Institution ; que dans la mesure où cette agressivité manifeste rend impossible le maintien de la confiance indispensable au sein de l'EEEOA, ce comportement agressif crée un climat de tension difficile et intolérable et cause inévitablement un préjudice à la bonne marche de cette Institution ;

108- Le requérant est resté fidèle à sa ligne de confrontation ;

109- Ces propos sont de nature à faire régner dans l'entreprise une atmosphère de désordre moral et psychologique, de même qu'ils peuvent provoquer un important état de choc chez les responsables de l'Institution qui en ont été atteints ;

110- Que les éléments très graves de discourtoisie, d'injures, de manque de correction contenus dans la réponse à la demande d'explication qui découlent d'une insubordination notoire et caractérisée suffisent à eux seuls à justifier le licenciement sans préavis du requérant ;

111- Que les efforts du requérant, qui croit bon de tenter laborieusement d'appeler à la rescousse les nombreux sens explicatifs du mot « douter » et ses dérivés expressifs, sont vains ;

112-Qu´en tout état de cause, l'utilisation par le requérant de l'expression « je me doute de la compétence et l'esprit de l'équité de la chargée des Ressources Humaines, du Directeur Administratif et Financier et du Secrétaire Général » n'est venue que dans la suite confirmative de l'ensemble des éléments d'arrogance, d'incorrection, de manquement, d'insolence et d'insubordination caractérisée de ce demandeur à l'adresse de son employeur ;

113- Le requérant a fait preuve de comportement inadmissible constitutif d'une faute grave rendant absolument incompatible la poursuite de la relation contractuelle de travail le liant à l'EEEOA ;

114- Le licenciement entrepris ne peut être qualifié d'abusif et les demandes de réintégration et les droits revendiqués par le requérant ne sont pas fondés.

115- La demande de paiement de l´indemnité pour frais d´éducation du requérant couvre, d'une part, la période allant de son recrutement jusqu'à l'année scolaire 2012-2013 et d'autre part, la période séparant la date de son licenciement au 24ème anniversaire de chacun de ses dépendants;

116- Mais attendu que le bénéfice de l'indemnité en cause a été ouvert à l'ensemble du personnel de l'EEEOA pour compter de l'année académique 2013-2014 suite à la Résolution EEEOA/139/RES.12/13 du 12 mars 2013 prise par le Conseil Exécutif de l'EEEOA ;

117- Le requérant ne rapporte aucune preuve pouvant justifier qu'il a fait l'objet d'une discrimination dans le traitement de cette indemnité ; qu'en effet, à la date de son licenciement, toutes les demandes qu'il a introduites à cet effet ont déjà été satisfaites ;

118- Quant au paiement des prétendus droits de séparation que le requérant évalue à la somme de 842.900 FCFA, pour la période du 1er novembre 2004

au 30 octobre 2006, ces droits ne peuvent légalement lui être dus puisque la Convention relative à l'organisation et au fonctionnement de l'EEEOA, ainsi que son Statut d'Institution spécialisée, n'ont été adoptés qu'en 2006 et de plus, l'Accord de siège de cette Institution date du 5 juillet , 2006 (Pièces N s 23, 25 & 25) ;

119- Que le requérant être déjà dans les relations contractuelles de travail avec l'EEEOA deux (02) ans plus tôt, soit en une période où cette Institution n'était pas encore en activité, alors qu'il a lui-même rappelé dans ses écritures (Cf. Pièce N 1 du requérant), ce n'est que le 1er novembre 2006 qu'il a connu son premier jour d'embauche assortie d'une période probatoire d'un (01) an (Pièces N°s 26, & 27) ;

120- Il conclut que la Cour doit débouter, purement et simplement, le requérant de cette demande.

121- Le requérant fait grief au Secrétariat Général de l'EEEOA d'avoir gardé par devers lui la somme de FCFA 6.121.355 représentant ses frais de prévoyance sociale, mais que les pièces du dossier contredisent sérieusement cette allégation du requérant ;

122- Le requérant a été couvert desdits frais à hauteur de FCFA 9.772.445 depuis le 29 septembre 2017 (Pièces N s 28, 29 & 30) ;

123- Plus d'un (01) an après l'encaissement de cette somme, le requérant vient malicieusement à en demander un nouveau paiement, quand bien même le montant qui lui a été payé est nettement supérieur à celui de sa propre évaluation ;

124- Cependant, le requérant réévalue le montant de sa réclamation à FCFA 20.000.000, motif pris de ce que la part des frais de prévoyance à la charge de l'EEEOA fait le triple de celle prélevée sur le salarié ;

125- Le montant réclamé n'est justifié par aucun élément permettant d'en vérifier le quantum.

126- La Cour doit déclarer cette demande mal fondée.

127- Le requérant demande, sur la base de l'article 46 (j) du Règlement, la condamnation de son ancien employeur à lui verser, au titre de l'indemnité de transport de congé pour la période de 2006 à 2016, la somme forfaitaire de 5 000 000 FCFA ;

128- Il s'infère de la lecture des stipulations de l'article visé par le requérant que le personnel recruté localement qui souhaite bénéficier d'une indemnité de transport pour départ en congé doit adresser à cette fin une demande au Secrétaire Général qui en fixe le montant ;

129- Le requérant n'a pas rapporté la preuve d'avoir accompli cette formalité préalable pour chacune des années qu'il a indexées et n'a pu justifier le montant qu'il a annoncé ;

130- Quant à la demande de paiement des droits de séparation, il y a lieu de considérer que le requérant réitère sa demande pour la période du 1er novembre 2004 au 30 octobre 2006, sur la base de l'article 66 (c) du Règlement, qui dispose que:

> *" Au moment de son départ de l'EEEOA, le membre du personnel contractuel reçoit à la fin du contrat une prime égale à 12,5% de son salaire annuel de base par année de service effectif ";*

131- Mais qu'à cette période, le requérant était en position de détachement de la Société Béninoise de l'Energie Electrique (SBEE) à l'Observatoire de l'Energie de la CEDEAO.

132. Son détachement a pris fin le 30 octobre 2006.

133- De plus, l'EEEOA ne s'était pas engagé à suppléer son ex-employeur dans le paiement de ses prétendus droits le cas échéant ;

134- En d'autres termes, pendant la période pour laquelle le paiement est réclamé, il n'existait encore aucune relation de travail entre le requérant et l'EEEOA ;

b) Sur les moyens de droit invoqués

135- La défenderesse invoque le Règlement du Personnel de l'EEEOA.
136. Il a également cité la jurisprudence nationale et internationale en sa faveur.

c) Conclusions de la défenderesse

137- La défenderesse demande à la Cour de:

i- - Constater que le requérant a fait preuve d'insubordination notoire et de comportement irrévérencieux envers son employeur ;

ii- Constater que ces manquements caractérisés constituent une faute grave ;

iii- Constater que le requérant n'ignorait pas les préjudices énormes que son comportement fautif a causés à l'Institution de son employeur ;

En conséquence :

iv- - Dire et juger que le licenciement du requérant est légitime ;

v- Le déclarer mal fondé en toutes ses demandes et l'en débouter ;

VII- SUR LA COMPETENCE

138- Au regard de la jurisprudence de la Cour de céans, c'est à partir de l'analyse de la requête introductive d'instance déposée par le requérant que la Cour vérifie si l'affaire relève ou non de sa compétence.

139- Autrement dit, pour déterminer si cette Cour est compétente ou non, il faut tenir compte des textes juridiques régissant sa compétence et de la nature de la question qui lui est soumise par le requérant, sur la base de ses allégations. (Voir son Arrêt n° ECW/CCJ/JUD/03/11, du 17 mars 2011, rendu dans l'affaire, *BAKARY SARRE ET 28 AUTRES c/ la RÉPUBLIQUE DU MALI,* CCJ, RL, 2013, p. 349, §51, ECW/CCJ/JUD/10/13 du 6 novembre 2013 et *CHUDE MBA c/ RÉPUBLIQUE DU GHANA*, CCJ, RL, 2011, p. 67, §25.

140- En l'espèce, il est constant que le requérant était dans une relation de travail (voir Lettre d'Engagement, pièce n° 1, jointe au doc. 2) auprès de la défenderesse, qui est une institution spécialisée de la CEDEAO, d'où il a été licencié à la suite d'une procédure disciplinaire à son encontre. Le requérant soutient que son licenciement est abusif et illégal.

141- Par conséquent, la question qui se pose devant la Cour résulte de vicissitudes fondées sur une relation de travail entre le requérant et la défenderesse.

142- Ainsi, il résulte de l'article 9 (f) du Protocole A/P1/7/91, relatif à la Cour, tel qu'amendé par le Protocole Additionnel A/SP.01/01/05, que la Cour a compétence sur tous les différends qui lui sont soumis et qui ont pour objet: « *l'examen des litiges entre la Communauté et ses agents.* »

143- D'autre part, l'article 73 du Règlement du Personnel de la CEDEAO dispose que «(...) *En tout état de cause, la Cour de Justice de la Communauté est la Cour d'appel finale*».

144- Par conséquent, la Cour conclut qu'elle est compétente pour statuer sur la présente affaire.

VIII- SUR LA RECEVABILITÉ

145- La recevabilité de cette action doit être vérifiée par l'application de l'article 10 d) du Protocole A/P1/7/91, relatif à la Cour, portant amendement du Protocole additionnel A/SP.01/01/05 de 2005, en stipulant que:

« *Peuvent saisir la Cour tout membre du personnel des institutions de la Communauté après épuisement sans succès des recours prévus par le Statut et le Règlement du personnel de la Communauté.* »

146- L'article 1 (1) et (2) du Règlement du Personnel de la CEDEAO, dispose que:

> 1 – « Les présents principes, définis par la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), en application du paragraphe 3 (f) de l'Article 10 du Traité Révisé, disposent des principes généraux qui régissent les conditions d'emploi du personnel, ses droits, obligations et privilèges.

2- Ils s'appliquent à tous les membres du personnel des institutions de la Communauté sauf celles dont les textes constitutifs en disposent autrement ;

147- Il découle de cette disposition que le Règlement du Personnel de la CEDEAO contient des règles d'application générale à toutes les institutions de la CEDEAO, sauf sur les questions spécifiquement réglementées dans les statuts spécifiques de ses institutions.

148- Dans ce cas, le Règlement du Personnel du Secrétariat Général du WAPP/EEEOA réglemente dans son article 87 les modalités de recours gracieux auxquels doivent être soumis les litiges entre les membres du personnel et l'institution.

149- Et la dernière partie de cet article, dans son paragraphe (iv), stipule que la décision du Secrétaire général est définitive.

150- Ceci nécessite l'application des règles contenues dans l'article 73 du Règlement du Personnel de la CEDEAO, notamment le paragraphe (b) qui prévoit que *"Tout membre du personnel qui souhaite faire appel d'une décision de sanction prise à son encontre doit d'abord adresser au Chef de l'Institution une lettre demandant que la décision intervenue fasse l'objet d'un nouvel examen. Cette lettre doit être adressée par courrier recommandé dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle il a reçu notification de la décision contestée lorsque le membre du personnel est en poste hors du siège.*

151- Le requérant a allégué et démontré, au moyen des pièces 8, 9 et 10 jointes au doc. 1 que, contre la décision disciplinaire lui infligeant une

sanction de licenciement et conformément à la règle précitée, il a introduit des recours hiérarchiques, en épuisant toutes ses voies de recours prévues par le Règlement, mais sans succès.

152- En revanche, la défenderesse ne conteste pas que le requérant a observé et respecté la condition qui lui permettrait de se pourvoir devant cette Cour. Et l'absence de démonstration de toute réponse aux recours gracieux déposés par le requérant n'est, en l´espèce, pas pertinente.

153. Ainsi, la Cour considère que les conditions autorisant le requérant à avoir accès à cette Cour sont remplies, et la cause est recevable.

IX- AU FOND

154- Sur la prétendue sanction disciplinaire du licenciement abusif et vexatoire

155- Tout d'abord, il convient de relever qu´il est de principe général de droit que, chacun doit prouver ses allégations.

156- En l'espèce, le requérant soutient que la sanction disciplinaire qui lui a été infligée par la défenderesse - le licenciement - est manifestement abusive, et il lui incombe d'en apporter la preuve.

157- Le requérant et la défenderesse ont versé au dossier un ensemble de documents pour étayer leurs allégations.

158- Et, d'après la preuve documentaire présentée, il est prouvé que:

159- Lors du traitement de la demande de paiement formulée par le requérant au titre de l'année scolaire 2015-2016, les services en charge de l'Administration et des Finances ont constaté qu'en violation des stipulations des articles 36 et 37 du Règlement, le requérant a subrepticement substitué aux dépendants originels Sènan Prisca et Yévèdo Fifamé Apoline les prénommés Olowakayodé S. B. Emmanuel et Vihoutou Rosine, ce, depuis la première année de mise en œuvre de cette mesure (Cf. Pièce n° 10) ;

160- Le requérant s'est empressé d'introduire une demande d'actualisation de la liste de ses dépendants le 17 août 2015 et ladite demande a été purement et simplement rejetée (Pièces N° 11 & 12) ;

161- Et pour cette même année scolaire 2015-2016, le requérant a indûment perçu les indemnités pour frais d'éducation de la prénommée Sènan Prisca alors qu'elle avait atteint l'âge de 25 ans le 20 mars 2016 ;

162- Face à ces manœuvres frauduleuses, l'EEEOA a alors d'une part, opéré un réajustement du salaire du requérant en considération des trois (03) dépendants qui sont encore en âge de lui faire bénéficier de ladite indemnité et, d'autre part, procédé à la répétition partielle de l'indu (Pièce n° 13) ;

163- Manifestement irrité par cette régularisation, le requérant a adressé une lettre enflammée au Secrétaire Général, en date du 8 août 2016, dans laquelle il a écrit: «(...) *De tel traitement démontre et affirme que le contenu du règlement du personnel est méconnu de l'organe responsable de la gestion des ressources humaines. De ce fait on peut noter une aberration des normes qui régissent notre Institution* » (Pièce N° 14, jointe au doc. 2)

164- Ensuite, le Directeur de l'Administration et des Finances de l'institution a répondu au requérant et lui a rappelé les dispositions prévus à ce sujet par le Règlement du Personnel (Pièce n° 15) ;

165- En réaction à cette réponse, le requérant a adressé au Directeur de l'Administration et des Finances la lettre du 30 novembre 2016, dont le contenu est reproduit ici, contenant une vive protestation écrite : «(Grande est ma désolation après avoir observé dès la fin du septembre 2016, une disparité de mon salaire qui est frappé d'une défalcation (…) *Cet acte très frustrant et sévère est pour moi une aberration de quelques textes qui protège le droit du travailleur en matière de Management des Ressources Humaines (...)*

En prélude de tout ce qui précède, l'expression « je me doute de la compétence et l'esprit de l'équité de la chargée des Ressources Humaines, du Directeur Administratif et Financier et du Secrétaire Général » ; (Pièce n° 16)

166- Par cette lettre, le Secrétaire Général de l'EEEOA a adressé au Plaignant une lettre dans laquelle il considérait que « *Vous tenez des propos hautement injurieux envers la hiérarchie. Vous n'êtes pas sans savoir qu'en vertu du Règlement du Personnel et du Code de Conduite du Secrétariat Général de l'EEEOA, cet acte préjudiciable constitue une faute grave passible de sanctions disciplinaires."*

167- Dans cette même lettre, le Secrétaire Général a adressé au requérant une lettre portant demande d'explication et suspension avec demi salaire, conformément aux dispositions de l'article 83 (a) et (e) du Règlement; (Pièce n° 17)

168- Le requérant a présenté son explication, par lettre en date du 5 décembre, dans laquelle, entre autres, il écrivait (…) *A cet effet, je me demande qu'est ce qui pouvait me motiver à tenir des propos hautement injurieux envers ma hiérarchie" (...) Cependant je vous présente humblement toutes mes excuses pour ce passage "en prélude de tout ce qui*

précède, je me doute de la compétence et l'esprit de l'équité de la chargée des Ressources Humaines, du Directeur de l'Administration et des Finances et du Secrétaire Général", que vous estimez faute lourde. A mon humble avis, également j'estime qu'il a eu une interprétation contraire à mon idée. Mais c'est plutôt cette phrase sous la forme négative qui confirme votre interprétation. Car l' expression «se douter» existe et s'emploie en français et signifie le contraire de «douter». C'est une expression à plusieurs sens, qui vise justement à écarter le doute. Je l'ai étudiée lors de mon cours de Techniques d'Expression Ecrite Orale (TEEO) à l'Université Protestant de l'Afrique de l'Ouest de Porto Novo, dont je suis étudiant du 3éme Année de licence (MRHS)" En toute sincérité ..... je viens vous insinuer ma foi du respect et de discipline à l'autorité dont j'ai toujours fait preuve et vous prie de recevoir toutes mes excuses face à cette male compréhension. Pour finir (....). Au besoin je peux inviter le professeur pour une clarification sur l'utilisation et la signification de cette expression;(Pièce n° 18)

169- Il a joint à la lettre une copie d'un texte intitulé « *Comment Parlons-Nous Français*»; (Pièce n° 19)

170- Face à cette réponse, le Secrétaire Général de l'EEEOA a saisi le Conseil de Discipline du dossier du requérant;

171- Le requérant a comparu devant le Conseil de Discipline, **et** s'est attaché à maintenir ses propos et a exposé que c'est plutôt la hiérarchie qui a besoin de revoir sa compréhension du contenu de sa missive incriminée et a insisté sur le fait que l'institution avait mal compris le sens des mots et expressions qu'il a utilisé dans sa lettre en renvoyant les membres du Conseil de Discipline à plutôt se référer à deux livrets d'expression écrite qu'il leur exhiba pour se faire une meilleure compréhension des termes qu'il a eu à employer dans sa lettre (Pièces N° 21) ;

172- Le Conseil de discipline a conclu qu'une faute grave avait été commise et qu'un tel outrage constituait une entrave de nature à compromettre irrémédiablement l'autorité de la hiérarchie de l'Institution et s'est accordé à l'unanimité à recommander « le licenciement immédiat du requérant pour faute grave » (Pièce N 21) ;

173- La recommandation du Conseil de Discipline a été adoptée le 16 février 2017, par décision du Secrétaire Général de l´EEEOA, qui stipule que « *Dans ladite lettre, vous ne vous en êtes pas tenu uniquement à vos réclamations mais vous avez aussi tenu des propos hautement injurieux envers la hiérarchie. En effet vous avez écrit* « ***… je me doute de la compétence et l´esprit de l´équité de la chargée des Ressources Humaines, du Directeur de l´Administration et des Finances et du Secrétaire Général*** » *(…)* **(Pièce n° 22).**

174- Le Secrétaire Général de l'EEEOA a notifié au requérant, par courrier en date du 16 février 2017, la décision d'appliquer la mesure disciplinaire de licenciement immédiat, avec paiement de ses Droits de Séparation (Pièce N° 22) ;

175- En réaction à cette décision disciplinaire de licenciement, le requérant a déposé des recours gracieux devant le Président du Conseil Exécutif de l'EEEOA, le Président de la Commission, respectivement les 3 mars 2017, 2 août 2017 et 26 septembre 2017, demandant une révision de l´affaire, mais en vain. (Pièces N° 8 à 10, jointes au doc. 1).

✓

176- C´est sur la base des faits énumérés ci-dessus que le requérant soutient que la décision disciplinaire qui a déterminé son licenciement est

manifestement abusive, car considérant que le Secrétaire général de l'EEEOA a fait une apprécia erronée, arbitraire et injuste de ses écrits.

177- Dès lors, il appartient à la Cour de vérifier si la décision disciplinaire de licenciement adoptée par la défenderesse contre le requérant est justifiée et légale au regard du Règlement du Personnel de l'EEEOA.

178- Il convient de rappeler que, ainsi qu'il ressort des faits établis, la décision disciplinaire de licenciement a été imposée au requérant par la défenderesse à la suite d'une procédure disciplinaire engagée contre lui pour avoir écrit à son supérieur immédiat un contenu que cette dernière a considéré comme très offensant, insubordonné et insultant.

179- La discipline de la défenderesse est régie par les articles 81 à 85 de son Règlement du Personnel. Il convient de noter que l'article 83 fait référence à la "Procédure à suivre en matière disciplinaire", l'article 84 énonce les "fautes disciplinaires passibles de sanctions" et l'article 85 énonce les "Sanctions" ;

180- Le requérant ne conteste pas que la procédure disciplinaire à laquelle il a été soumis a été engagée conformément aux règles prévues dans le Règlement du Personnel, c'est-à-dire dans le respect de toutes les formalités prévues aux dispositions de l'article 83.

181- Puisque, ainsi qu´il ressort de la pièce n° 13, il est confirmé et admis par les parties, que le cas du requérant a été soumis à un conseil de discipline, devant lequel il a présenté sa défense, a comparu et a été entendu, conformément aux articles 81 et 83 du Règlement du Personnel de l'EEEOA.

182- La question à trancher se limite à vérifier si la défenderesse a porté une appréciation erronée, arbitraire et déloyale sur les actes de procédure du requérant, et notamment sur l'expression qui lui est imputée et contenue dans la décision disciplinaire (Pièce n° 22) « … Je me doute de la compétence et l'esprit de l'équité de la chargée des Ressources Humaines, du Directeur Administratif et Financier et du Secrétaire Général », en le plaçant dans la notion d '« outrage envers un supérieur hiérarchique », qui est une faute grave, passible d'une sanction avec peine de licenciement, ainsi qu´il ressort des articles 84 (b. II) et 85 (b) du Règlement du Personnel du Secrétariat de l'EEEOA.

183- Ou, plus exactement, s'il y a une erreur manifeste dans l'appréciation et la qualification de l'expression attribuée au requérant, comme une faute disciplinaire grave encadrée par l'infraction de «*l'outrage envers un supérieur*», prévue à l'article 84 b. (ii) et punissable aux termes de l'article 85 (b) avec une peine de licenciement.

184- À cet égard, il convient de rappeler que a décision d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire est de permettre d'examiner la véracité et la gravité des faits qui lui sont reprochés et de l'entendre à ce sujet, en vue de se forger une opinion, qui peut être de classer l'affaire sans suite ou de proposer une mesure disciplinaire.

185- Par conséquent, une fois que la réalité des faits reprochés à un fonctionnaire a été établie, le choix de la mesure disciplinaire appropriée appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN). Et le juge communautaire ne peut se substituer à cette autorité dans son appréciation, sauf en cas d'erreur *manifeste d'appréciation des faits imputés et d'existence d'un détournement de pouvoir. (Voir le* Tribunal de Première Instance de la

Communauté Européenne (Troisième Chambre) dans l'affaire, *FREDERIC DAFFIX c/ la COMMISSION DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE*, **T-12/94** ***§63)***

186- Dans le même esprit, le Tribunal de la Fonction Publique de l'Union Européenne (Première Chambre) a jugé dans l'affaire, *FOTIOS NANOPOULOS c/ la COMMISSION,* Arrêt du 11 mai 2010, Affaire F-30/08, en écrivant que:

" *L'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) jouit d'un large pouvoir discrétionnaire et le contrôle juridictionnel se limite à vérifier l'exactitude matérielle des éléments de preuve pris en considération par l'administration lors de l'ouverture de la procédure, l'absence d'erreur manifeste d'appréciation des faits allégués et l'absence de détournement de pouvoir.*" "Voir §209

187- Toujours selon la jurisprudence établie, l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) a le pouvoir d'apprécier la responsabilité du fonctionnaire, bien que différent de celui exercé par le conseil de discipline, ainsi que de choisir, ultérieurement, la sanction disciplinaire qu'elle juge appropriée pour sanctionner les fautes commises. (Voir l'affaire, *YANNIS TZIKIS c7 LA COMMISSION DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE*, **le** Tribunal de Première Instance de la Communauté Européenne, (Quatrième Chambre), Arrêt du 17 mai 2000, T-203/98 § 48.

188- Et la détermination de la sanction à infliger doit être fondée sur une appréciation globale de tous les faits concrets et circonstances spécifiques à chaque cas individuel (Voir l'Arrêt invoqué, au § 49).

189- Dans le même esprit, le Tribunal de Première Instance de la Communauté Européenne (Troisième Chambre) a écrit dans l'affaire, *FREDERIC DAFFIX c/ LA COMMISSION DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE,* T-12/94, que " *"Lorsque la réalité des faits retenus à la charge d'un fonctionnaire est établie, le choix de la sanction disciplinaire adéquate appartient à l'AIPN. Le juge communautaire ne saurait substituer son appréciation à celle de cette autorité, sauf en cas d'erreur e ou de détournement de pouvoir ». (§ 63)*

190- Il ressort de cette jurisprudence que toute sanction disciplinaire suppose que la réalité des faits imputés au fonctionnaire en question soit établie.

191- Autrement dit, la légalité de toute sanction disciplinaire suppose que la réalité des charges retenues contre l'intéressé soit vérifiée. (*VOIR YANNIS C/ LA COMMISSION susmentionnée, § 51*)

192- Au vu de la jurisprudence précitée, il est nécessaire de vérifier si la réalité des faits imputés au requérant dans la décision attaquée est établie.

193- L'analyse des faits montre que le requérant a, dans une lettre adressée au Directeur de l'Administration et des Finances, entre autres considérations, en fait, écrit que « ***… Je me doute de la compétence et l'esprit de l'équité de la Chargée des Ressources Humaines, du Directeur de l'Administration et des Finances et du Secrétaire Général »***

194- Confronté par la défenderesse à la signification insultante de l'écriture, le requérant a cherché à se justifier en déclarant " … j'estime qu'il a eu une interprétation contraire à mon idée. *Mais c'est plutôt cette phrase sous la*

forme négative qui confirme votre interprétation. Car l' expression «se douter» existe et s'emploie en français et signifie le contraire de «douter». C'est une expression à plusieurs sens qui vise justement à écarter le doute. Je l'ai étudiée lors de mon cours de Techniques d'Expression Ecrite Orale (TEEO) à l'Université Protestant de l'Afrique de l'Ouest de Porto Novo, dont je suis étudiant de la 3éme année de licence (MRHS)". En toute sincérité ..... je viens vous insinuer ma foi du respect et de discipline à l'autorité dont j'ai toujours fait preuve et vous prie de recevoir toutes mes excuses face à cette mal compréhension. Pour finir (....). Au besoin je peux inviter le professeur pour une clarification sur l'usage et la signification de cette expression. (Voir Pièce n° 18). Il a joint à la lettre une copie d'un texte intitulé « Comment Parlons-Nous Français»; (Pièce n° 19)

195- Pourtant, devant le Conseil de discipline, le requérant s'est attaché à maintenir ses propos et a exposé que c'est plutôt la hiérarchie qui a besoin de revoir sa compréhension du contenu de sa missive incriminée et a insisté sur le fait que l'institution avait mal compris le sens des mots et expressions qu'il a utilisé dans sa lettre en renvoyant les membres du Conseil de Discipline à plutôt se référer à deux livrets d'expression écrite qu'il leur exhiba pour se faire une meilleure compréhension des termes qu'il a eu à employer dans sa lettre.

196- Ces faits révèlent, sans aucun doute, que le requérant en écrivant «« ... ***Je me doute de la compétence et l'esprit de l'équité de la Chargée des Ressources Humaines, du Directeur de l'Administration et des Finances et du Secrétaire Général »*** **a adopté une attitude téméraire, irrespectueuse et insultante à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques en prétendant douter de leur compétence et de leur sens de la justice équitable et, pour comble, en tentant de se justifier, il a attribué à ses supérieurs hiérarchiques leur manque de connaissance de la langue**

française pour comprendre le sens de ses écrits, leur proposant de les aider en leur indiquant des livres et des professeurs pour pallier ce manque.

197- Le requérant, en essayant lui-même de justifier ses écrits, dans la distinction entre les verbes "*douter*" et "*se douter*", en s'appuyant sur son apprentissage de la langue française et en citant son illustre professeur Célestin F.NEKPO, Docteur en Sciences de l'Éducation, Professeur Assistant à l'Université Nationale du Bénin, a écrit *" La confusion qu'on fait ou qu'on peut faire à propos de ces deux verbes est parfois dangereuse, dans la mesure où le sens de l'un est le contraire du sens de l'autre ».*

198- On peut donc affirmer que, bien que le requérant ait été conscient du danger de confusion pouvant résulter de l'utilisation de ces deux verbes, il a néanmoins décidé de le faire, n'a pas fait preuve de la moindre prudence en s'adressant à ses supérieurs, et qu'il a assumé le risque de l'interprétation effectivement donnée à ses écritures.

199- Ce comportement du requérant a été évalué par la défenderesse comme une faute grave, celle d '«outrage au supérieur hiérarchique», qui compromet irrémédiablement l'autorité de la hiérarchie de l'institution, en affectant la relation de travail.

200- En effet, toute autre personne, dans la position des personnes concernées, serait parvenue à la même conclusion de considérer le comportement adopté par le requérant comme insultant et outrageant envers ses supérieurs hiérarchiques.

201- Le requérant ne pouvait ignorer qu'il était tenu à un devoir de respect et de considération envers son supérieur hiérarchique et que ses écrits étaient susceptibles d'être qualifiés d'insultants, d'offensants et d'insubordination, comme cela s'est effectivement produit.

202- Par conséquent, il n'est pas démontré que la défenderesse a fait une appréciation erronée, arbitraire et injuste des écrits du requérant.

203- Autrement dit, le requérant n'a pas démontré qu'il y a une erreur manifeste d'appréciation des faits qui lui sont imputés et vérifiés par le Conseil de discipline, dans une procédure à son encontre, légalement adoptée.

204- Dès lors, considérant que la sanction disciplinaire - le licenciement - a été appliquée par une entité compétente et conformément aux dispositions des articles **84 (b. II) et 85 (b) du Règlement du Personnel du Secrétariat de l'EEEOA,** la Cour comprend qu'elle s'avère légitime et légale.

205- En conséquence, la Cour conclut que les demandes du requérant selon lesquelles son licenciement était abusif, cherchant à obtenir sa réintégration, doivent être rejetées.

X. SUR LA RÉPARATION

206- Le requérant, en plus de sa réintégration, a fait plusieurs autres demandes, parmi lesquelles:

1. *L'indemnisation pour licenciement abusif*

207- Le requérant allègue que son licenciement est abusif et vexatoire et que la question primordiale est la détermination des éléments de calcul des dommages à payer.

208- Que pour cette raison, la jurisprudence a considéré que l'indemnité due doit correspondre à la rémunération à percevoir jusqu'à la fin du contrat ou la retraite.

209- Que l'âge de départ à la retraite du personnel de la CEDEAO est de 60 ans ; (article 65 du Règlement du Personnel du Secrétariat Général de l'EEEOA) et le requérant est né le 29 Juillet 1967 et atteindra la limite d'âge d'admission à la retraite le 29 Juillet 2027;

210- Il a été licencié le 16 Février 2017 entre la date du licenciement et celle à laquelle il devrait faire valoir ses droits pour la retraite, il y a une différence de 125 mois;

211- Parce qu'il percevait un salaire net mensuel de six cent cinquante-trois mille neuf cent quatre-vingt-onze francs (653 991) F CFA (Pièce n 15); Que le salaire à percevoir jusqu'à la retraite est évalué à quatre-vingt et un millions sept cent quarante-huit mille huit cent soixante-quinze francs (81 748 875) F CFA (653 991 x 125 mois) ;

212- La Cour conclut que ce montant doit être accordé au requérant;

213- De son côté, la défenderesse conclut que le licenciement entrepris ne peut être qualifié d'abusif et les demandes de réintégration et les droits revendiqués par le requérant ne sont pas fondés.

214- A cet égard, la Cour considère que, le requérant n'ayant pas démontré que la décision de son licenciement était abusive ou illégale, les demandes de réintégration et d'indemnisation ci-dessus formulées sont sans fondement et, par conséquent, doivent être rejetées.

2. Les frais d'éducation des enfants

215- Le requérant soutient qu'en vertu du paragraphe (a) de l'article 37 du Règlement du Personnel de l'EEEOA, la Résolution

WAPP/139/RES.12/03/13 du 12 mars 2013 a fixé l'indemnité d'éducation à 2000 USD (Pièce n°16)

216- Attendu que l'article 3 de ladite Résolution fixe la date de prise d'effet à compter de sa date de signature, soit donc le 12 mars 2013 ;

217- Par conséquent, les frais d'éducation pour l'année qui était encours à la date de la prise de la résolution doit être supportés par l'institution ;

218- Qu'ainsi l'année scolaire 2012-2013, qui court au Bénin du mois d'octobre 2012 à fin Juin 2013, et qui englobe la date du 12 mars 2013 doit être prise en en compte ;

219- Attendu cependant que le Secrétariat Général du WAPP a délibérément choisi de ne point payer pour l'année 2012-2013, en parfaite violation de ladite résolution ;

220- Qu'il convient donc de procéder au paiement des arriérés relatifs à l'année scolaire 2012-2013, soit la somme de 8000 USD ; (Pièce n° 17)

Yévèdo Fifamè Apoline HOUNKANRIN, née le 12/09/1995 :

Sourou Benoite Labre HOUNKANRIN, née le 16/04/1998;

Yabo Judith HOUNKANRIN, née le 03/04/2000

Sènan Prisca HOUNKANRIN, née le 20/03/1991

221- Que le paragraphe b(II) du même article 37 mentionne que les frais de scolarité ne peuvent être payés pour toute période postérieure à la fin de l'année académique à laquelle l'enfant à charge atteint l'âge de 24 ans ; que les frais scolaires sont donc dus jusqu'au 24ème anniversaire de chaque enfant ;

222- Attendu qu'étant donné qu'il a été jugé qu'en cas de licenciement abusif, un employé a droit aux traitements et aux indemnités qu'il aurait

perçus jusqu'à l'échéance prévue de son contrat, il est normal que les frais scolaires soient payés ;

223- Attendu que les frais scolaires à payer jusqu'à l'âge de 24 ans de tous les enfants sont évalués à 34 000 USD et qu'il convient de condamner la défenderesse au paiement de cette somme ;

224- Que le requérant n'a perçu les frais d'éducation qu'à partir de l'année scolaire 2013-2014;

225- Qu'il convient de lui faire le rappel de ces frais depuis le 06 novembre 2006 jusqu'en 2013, soit six années scolaires, en application de l'article 41 du Règlement du Personnel de la CEDEAO, qui contient la norme supérieure;

226- Il conclut que les arriérés s'élèvent à 48 000 USD, qu'il y a lieu d'ordonner le paiement de ces arriérés au requérant;

227- À son tour, la défenderesse soutient que la demande de paiement de l'indemnité pour frais d'éducation du requérant couvre, d'une part, la période allant de son recrutement jusqu'à l'année scolaire 2012-2013 et d'autre part, la période séparant la date de son licenciement au 24ème anniversaire de chacun de ses dépendants;

228- Mais attendu que le bénéfice de l'indemnité en cause a été ouvert à l'ensemble du personnel de l'EEEOA pour compter de l'année académique 2013-2014 suite à la Résolution EEEOA/139/RES.12/13 du 12 mars 2013 prise par le Conseil Exécutif de l'EEEOA ;

229- Le requérant ne rapporte aucune preuve pouvant justifier qu'il a fait l'objet d'une discrimination dans le traitement de cette indemnité ; qu'en effet, à la date de son licenciement, toutes les demandes qu'il a introduites à cet effet ont déjà été satisfaites ;

230- En examinant cette question, la Cour observe que le requérant prétend, d'une part,

a) Obtenir le paiement des arriérés relatifs à l'année scolaire 2012-2013, soit la somme de 8000 USD; (Pièce n° 17), en faisant valoir que celle-ci ne lui a pas été versée, alors que l'article 3 de la Résolution, qui a fixé cette allocation, établit la date de son effet à partir de la date de sa signature, soit le 12 mars 2013 ;

b) Obtenir les frais scolaires à payer jusqu'à l'âge de 24 ans de tous les enfants, évalués à 34.000 USD;

c) Obtenir le rappel de ces frais depuis le 06 novembre 2006 jusqu'en 2013, soit six années scolaires, en application de l'article 41 du Règlement du Personnel de la CEDEAO, qui contient la norme supérieure;

231- À cet égard, il convient de garder à l'esprit que la *Résolution WAPP/139/RES.12/03/13, RELATIVE AU PAIEMENT DES INDEMNITES D'EDUCATION AU PERSONNEL DES SERVIÇOS GENERAUX ET AUX AUXILIAIRES DE L'EEEOA*, avec effet à la date de sa signature (12 mars 2013), ainsi qu'il ressort de son article 3, doit être interprétée à la lumière du régime contenu à l'article 41 du Règlement du Personnel de la CEDEAO.

232- Et de cet article, dans son point (vi.), Il est dit que: " " *la subvention pour frais de scolarité est payée au début de l'année scolaire sur présentation par le membre du personnel d'une preuve de l'inscription de son enfant « dans une école ou dans une université.* »

233- Cela signifie que le versement de cette de cette indemnité n'est pas automatique et qu'il appartient au fonctionnaire de démontrer que les

personnes à sa charge y ont droit en prouvant leur inscription dans une école ou une université, ce que le requérant n'allègue ni ne démontre.

234- En revanche, la prétention du requérant à obtenir le versement de cette allocation jusqu'à ce que tous les enfants atteignent l'âge de 24 ans n'est pas fondée, puisque la condition d'accès à cette allocation est le maintien de la relation de travail, qui, en l'espèce, a pris fin avec l'application de la sanction disciplinaire de licenciement du requérant.

235- Enfin, la prétention du requérant d'obtenir le paiement de cette indemnité pour la période du 6 novembre 2006 à 2013, date antérieure à la Résolution qui a accordé le droit à cette indemnité aux agents des services généraux et auxiliaires de l'EEEOA, est sans fondement, dans la mesure où l'application du droit spécial, en l'occurrence ladite Résolution, ne peut être écartée par l'application du droit général, qui est le Règlement du Personnel de la CEDEAO.

236- Cela signifie qu'entre 2006 et mars 2013, l'EEEOA n'a pas reconnu le droit à une telle subvention au personnel des services généraux et auxiliaires.

237- Ce fait est attesté par l'article 37 du Règlement du Personnel de l'EEEOA, qui montre que seuls les membres du personnel professionnel permanent avaient droit à cette indemnité.

238- La Cour a donc conclu que la demande du requérant n'est pas fondée, elle doit donc être rejetée.

3. Paiement des droits de séparation

239- Le requérant soutient que:

240- L'article 66 (c) relatif aux obligations et droits d'ordre financier à la cessation de service dispose que :

Au moment de son départ de l'EEEOA, le membre du personnel contractuel reçoit à la fin du contrat une prime égale à 12,5% de son salaire annuel de base par année de service effectif ;

241- Le requérant a servi au WAPP sous un contrat à durée déterminée de deux (02) ans, du 1er Novembre 2004 au 30 Octobre 2006 ; (Pièce N° 18)

242- Au terme des deux années sous le régime de contrat à durée déterminée, le WAPP a notifié à la Société Béninoise d'Energie Electrique (SBEE), structure d'origine du requérant, que celui-ci devenait un agent permanent;

243- Tout agent, dont le contrat arrive à terme doit bénéficier d'un accompagnement forfaitaire proportionnel au temps de travail au sein de la structure ;

244- Le requérant percevait une rémunération mensuelle de 280 967 ; (Pièce n° 19), les droits de séparation s'élèvent donc à 842 900 FCFA (280 967 x 24 mois x 12,5%) ;

245- À son tour, la défenderesse soutient qu'à cette période (1er novembre 2004 et 30 octobre 2006), le requérant était en position de détachement de la Société Béninoise de l'Energie Electrique (SBEE) à l'Observatoire de l'Energie de la CEDEAO.

246- Son détachement a pris fin le 30 octobre 2006.

247- En d'autres termes, pendant la période pour laquelle le paiement est réclamé, il n'existait encore aucune relation de travail entre le requérant et l'EEEOA; et que ce dernier ne s'était pas engagé à suppléer son ex-employeur dans le paiement de ses prétendus droits le cas échéant;

248- Elle conclut que la Cour doit débouter, purement et simplement, le requérant de cette demande.

249- En ce qui concerne cette prétention du requérant, il est nécessaire de convenir avec la défenderesse que pendant la période invoquée, il n'existait aucune relation de travail entre l'EEEOA et le requérant.

250- Le requérant lui-même a déclaré qu'une telle relation de travail avait débuté en novembre 2006 et cela est illustré par la «Lettre d'Engagement» (Pièce n° 1, jointe au doc. 2).

251- Par conséquent, le requérant ne peut imposer des obligations à son nouvel employeur, en raison de son départ de la Société Béninoise d'Électricité (SBEE) et de son passage à l'EEEOA, sans démontrer que ce dernier a accepté ou contracté une telle obligation.

252- Ainsi, la Cour considère également que cette demande du requérant n'est pas fondée et doit donc être rejetée.

4- La restitution des frais de prévoyance sociale

253- Le requérant soutient que sur le bulletin de paie apparait une rubrique intitulé « Fonds de prévoyance ».

254- Que sur le bulletin de paie d'avril 2007, un prélèvement de 17 934 FCFA a été effectué sur un salaire brut de 186 123 FCFA, soit un taux de 6% ; qui devrait être transféré à un organisme de prévoyance sociale et de retraite.

255- Cependant, les fonds prélevés n'ont point été reversés à quelque organisme de prévoyance, ainsi qu'il ressort de la correspondance de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) qui mentionne clairement que le WAPP n'est pas immatriculé et n'a versé aucune cotisation (Pièce n°20);

256- Que donc, le WAPP a soustrait du salaire de son agent et gardé par devers lui et que cela s'analyse comme un enrichissement sans cause ;

257- Qu'il convient d'ordonner à son profit, la restitution des fonds de prévoyance qui se chiffrent à la somme 6 121 355 FCFA (653 991 x 6 % x 12 mois x 13 ans de service) ;

258- Le requérant fait grief au Secrétariat Général de l'EEEOA d'avoir gardé par devers lui la somme de FCFA 6.121.355 représentant ses frais de prévoyance sociale, mais que les pièces du dossier contredisent sérieusement cette allégation du requérant ;

259- Que le requérant a été couvert desdits frais à hauteur de FCFA 9.772.445 depuis le 29 septembre 2017 (Pièces N s 28, 29 & 30) ;

260- Que plus d'un (01) an après l'encaissement de cette somme, le requérant vient malicieusement à en demander un nouveau paiement, quand bien même le montant qui lui a été payé est nettement supérieur à celui de sa propre évaluation ;

261- Que cependant, le requérant réévalue le montant de sa réclamation à FCFA 20.000.000, motif pris de ce que la part des frais de prévoyance à la charge de l'EEEOA fait le triple de celle prélevée sur le salarié ;

262- Que le montant réclamé n'est justifié par aucun élément permettant d'en vérifier le quantum.

263- La Cour doit déclarer cette demande mal fondée.

264- Effectivement, il résulte de la Pièce n° 28 (jointe au doc. 2) une lettre du service des Ressources Humaines au Directeur de l'Administration et des Finances, intitulée « *Expense Account* » *concernant les paiements des droits de séparation pour Ignace Hounkanrin* ».

265- Sur la première page de ce document, il est inscrit : "Solde des pensions 9.772.445,00". Sur la deuxième page du même document, on peut lire ce qui

suit : «*Paiement des fonds de pension de M. Ignace H. pour solde de tout compte en raison de la résolution de son contrat avec le WAPP* ».

266- Les annexes 29 et 30 montrent également que le requérant a été notifié du règlement de son compte définitif et du dépôt de ses droits sur son compte bancaire.

267- Par conséquent, la Cour considère que la demande du requérant n'est pas fondée et que, par conséquent, elle ne saurait prospérer.

5. *Le paiement de l'indemnité de transport*

268- Attendu que l'article 46 (j) du Règlement du Personnel de la WAPP dispose en l'article 47 que « *le personnel recruté localement bénéficie d'une indemnité de transport pour départ en congé pour lui et les personnels à charge lorsqu'il se rend en congé annuel. Le montant de cette indemnité est fixé par le Secrétaire Général de l'EEEOA ;*

269- Attendu que durant sa carrière, le requérant n'a jamais bénéficié de cette indemnité ;

270- Qu'il convient de lui allouer pour les 11 ans de présence professionnelle au WAPP la somme forfaitaire de cinq millions (5 000 000) FCFA ;

271- Pour sa part, la défenderesse soutient qu'il s'infère de la lecture des stipulations de l'article visé par le requérant que le personnel recruté localement qui souhaite bénéficier d'une indemnité de transport pour départ en congé doit adresser à cette fin une demande au Secrétaire Général qui en fixe le montant ;

272- Que le requérant n'a pas rapporté la preuve d'avoir accompli cette formalité préalable pour chacune des années qu'il a indexées;

273- C'est à juste titre que la défenderesse affirme qu'il appartient au requérant de démontrer que, pour chaque année de sa carrière, il a demandé l'indemnité de transport pour ses vacances et que celle-ci lui a été refusée.

274- En outre, il s'agit d'une subvention dont la validité est répétée chaque année. Par conséquent, étant donné que le requérant ne démontre pas qu'il a demandé une telle allocation et qu'elle a été refusée, il ne peut pas maintenant réclamer le paiement d'un montant dont il n'invoque ni ne démontre la justification.

275- Pour cette raison, la Cour considère que cette demande est également non fondée et doit être rejetée.

XI. SUR LES DÉPENSES

276- Le requérant demande que la défenderesse soit condamnée à lui payer, au titre des dépens, la somme de deux millions 2 000 000 FCFA ;

277- La défenderesse n´a pas formulé de demande par rapport aux dépens.

278-L'article 66, paragraphe 1, du Règlement de la Cour dispose que « *Le jugement ou l'ordonnance qui met fin au processus décide des dépens.* »

279- Le paragraphe 2 du même article détermine que "*Toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.* »

280- Et le paragraphe 4 du même article permet à la Cour de répartir dépens ou décider que chaque partie supporte ses propres dépens, si les parties succombent respectivement sur un ou plusieurs chefs, ou pour des motifs exceptionnels.

281- Par conséquent, considérant que la défenderesse n'a formulé aucune demande à cet égard, la Cour estime que chaque partie doit supporter ses propres dépens.

XII. DISPOSITIF

282- Pour ces motifs, la Cour siégeant en audience publique et ayant entendu les deux parties :

En la forme:

i. Se déclare compétente pour connaître du litige.

ii. **Déclare la requête recevable**

Au fond:

iii. **Constate** que la sanction disciplinaire de licenciement appliquée au requérant, par la défenderesse, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, n´est pas est abusive et vexatoire;

En conséquence,

iv. Déclare toutes les demandes principales et subsidiaires du requérant non fondées.

SUR LES DEPENS

v. Conformément à l'article 66, paragraphe 4, du Règlement de la Cour, et considérant qu'aucune demande n'a été formulée à cet égard, chaque partie supportera les dépens respectifs.

Ont signé :

Hon. Juge Gberi-Be **OUATTARA** - Président

Hon. Juge Dupe **ATOKI** -Membre

Hon. Juge Januária T.S.M.**COSTA**-Membre/Rapporteur

Aboubacar **DIAKITE** - Greffier

283-Fait à Abuja, le 3 juin 2021, en portugais et traduit en français et en anglais.