



COMMUNITY COURT OF JUSTICE, ECOWAS
COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTE, CEDEAO
TRIBUNAL DE JUSTICA DA COMUNIDADE, CEDEAO

**LA COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE DES
ÉTATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST (CEDEAO)**

En l'affaire

**MONSIEUR MOMODU KHALIFA CHAM c/ LA COMMISSION DE LA
COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE DE
L'OUEST (CEDEAO) ET LE PRESIDENT COMMISSION DE LA
CEDEAO**

Requête N° ECW/CCJ/APP/23/2022 ; Arrêt N° ECW/CCJ/JUD/27/24

ARRÊT

ABUJA

10 juillet 2024

ARRÊT N° ECW/CCJ/JUD/27/24

MONSIEUR MOMODU KHALIPHA CHAM - REQUÉRANT

- 1. LA COMMISSION DE LA COMMUNAUTÉ ECONOMIQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST - DÉFENDEURS**
- 2. LE PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DE LA COMMUNAUTÉ ECONOMIQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST**

COMPOSITION DE LA COUR

Hon. Juge Gbéri-Bê Ouattara	-Président
Hon. Juge Dupe Atoki	- Membre/Juge Rapporteur
Hon. Juge Sengu Mohammed Koroma	- Membre

ASSISTÉS DE:

Dr Yaouza OURO-SAMA	- Greffier en Chef
---------------------	--------------------

REPRÉSENTATION DES PARTIES

Isyaku Balarabe Muhammed, Esq.	- Conseil du REQUÉRANT
SCPA Kanga-Olaye & Associates,	- Conseil des DÉFENDEURS

I. ARRÊT

1. La Cour de justice de la Communauté, CEDEAO (ci-après dénommée « la Cour »), siégeant en audience publique virtuelle, conformément à l'article 8(1) des Instructions pratiques sur la gestion électronique des dossiers d'affaires et audiences virtuelles, de 2020 rend l'arrêt dont la teneur suit:

II. INTRODUCTION

2. L'objet de la présente requête repose sur une allégation de suspension illégale et de licenciement ultérieur du requérant par le 2^{ème} défendeur au service du 1^{er} défendeur.

III. PROCÉDURE DEVANT LA COUR

3. La requête introductive d'instance a été déposée le 12 février 2022 et signifiée aux défendeurs par voie électronique le 17 mai 2022.
4. Une demande de procédure accélérée a été déposée le 12 février et signifiée aux défendeurs par voie électronique le 17 mai 2022.
5. Le mémoire en défense a été déposé le 07 décembre 2022 et signifié au requérant par voie électronique le 24 janvier 2023.
6. Une requête en prorogation du délai imparti aux 1^{er} et 2^{ème} défendeurs pour déposer leur mémoire en défense conjoint a été déposée le 7 juin 2023 et signifiée au requérant par voie électronique à la même date.
7. Le mémoire en défense conjoint des 1^{er} et 2^{ème} défendeurs a été déposé le 7 juin 2023 et signifié au requérant à la même date par voie électronique.

8. La réplique du requérant au mémoire en défense des 1^{er} et 2^{ème} défendeurs a été déposée le 26 février 2024 et signifiée le 27 février 2024 par voie électronique.
9. La Cour a siégé virtuellement les 18 mai 2023, 9 juin 2023, 30 janvier 2024, 29 février 2024 et 22 avril 2024 respectivement.
10. Le 9 juin 2023, lors d'une audience virtuelle, la Cour a eu besoin de clarifier la question de savoir qui représentait réellement les défendeurs, car deux conseils juridiques distincts se sont présentés à l'audience pour les défendeurs. L'affaire a été renvoyée au 29 septembre 2023 pour audition et vérification concernant la représentation par avocat.
11. Le 22 avril 2024, lors de son audience virtuelle, la Cour a noté que le conflit de représentation des défendeurs avait été résolu et que l'affaire avait été entendue sur le fond. Le requérant a demandé à retirer le document 2 (demande de prorogation de délai) et à invoquer les documents 1, 3 et 4. Les deux parties ont présenté leurs arguments et fait des remarques. En réponse, le requérant s'est fondé sur le document 7 et a présenté ses conclusions en renvoyant la Cour à deux (2) annexes. La Cour a mis l'affaire en délibéré.

IV. ARGUMENTATION DU REQUÉRANT

a) Résumé des faits

12. Le requérant était employé en tant que Chargé de la Passation de Marchés au sein du Groupe d'action intergouvernemental contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (GIABA), à Dakar, une institution du 1^{er} défendeur. Il a allégué avoir été suspendu puis licencié par le 2^{ème} défendeur le 11 juillet 2019 sans que les dispositions impératives du Règlement du personnel de la CEDEAO n'aient été strictement respectées.



13. Le requérant déclare que sa suspension était fondée sur des irrégularités découlant d'un rapport d'audit judiciaire relatif à l'achat de matériel informatique dans le cadre de son service actif.
14. Le requérant soutient qu'avant sa suspension, aucune demande d'explication ne lui avait été adressée pour lui donner la possibilité de répondre avant que la décision de le suspendre ne soit prise. En outre, depuis plus d'un an après sa suspension, aucun comité n'a été mis en place pour enquêter sur l'incident et les allégations portées contre lui.
15. Le 28 septembre 2020, le requérant a reçu une demande d'explication de la part du 1^{er} défendeur concernant certaines irrégularités détectées par l'audit juricomptable en rapport avec les appels d'offres du GIABA. Le requérant a répondu à la demande d'explication le 16 octobre 2020, déclarant que la demande ne l'accusait d'aucune infraction et que le rapport d'audit juricomptable n'avait pas été mis à sa disposition.
16. A peu près le 19 octobre 2020, le 2^{ème} défendeur a, par le biais d'un mémo, invité le requérant à la réunion du Conseil de discipline conjoint de la CEDEAO afin d'examiner l'acte d'accusation de l'audit juricomptable concernant les irrégularités financières ou la fraude dont il est accusé.
17. Le 11 novembre 2020, à l'occasion d'une nouvelle audience, le requérant a comparu devant le Conseil qui lui a remis un acte d'accusation contenant les infractions retenues contre lui et lui a demandé d'y répondre sur-le-champ. Le requérant soutient que la délivrance d'un acte d'accusation à ce moment-là l'a privé du temps et des moyens nécessaires pour répondre aux allégations contenues dans ledit acte. En outre, au cours de l'audience, aucun témoin n'a été appelé à témoigner et à démontrer comment il était impliqué dans lesdites activités frauduleuses

au GIABA et il n'a pas eu la possibilité de poser des questions pour prouver son innocence.

18. Le requérant a allégué qu'un total de sept (7) membres du personnel du GIABA ont été suspendus parce qu'ils étaient soupçonnés de complot en vue de commettre des irrégularités financières. Cependant, trois (3) des sept (7) personnes susmentionnées ont été exonérées des allégations sans que les conclusions discriminatoires accusant le requérant, qui était inculpé conjointement avec le trio pour le même délit, ne soient fondées.

19. Le requérant affirme en outre qu'il n'a pas été informé personnellement de sa suspension, mais qu'à sa surprise, à son choc et à son embarras, il a reçu des appels de collègues et d'acteurs clés compatissant avec lui au sujet de sa suspension des services du 1^{er} défendeur alors qu'il était en mission spéciale.

20. Le 26 janvier 2021, le requérant a reçu une lettre de licenciement du 2^{ème} défendeur conformément à la recommandation du Comité conjoint de discipline de la CEDEAO.

21. Il a conclu que lors de son licenciement, ses salaires et émoluments ont été retenus par le 2^{ème} défendeur en violation des dispositions du Règlement du personnel de la CEDEAO.

22. Cependant, le 15 mars 2021, le requérant a invoqué son droit d'appel en vertu des articles 27 et 73 du Règlement du personnel de la CEDEAO en demandant à un représentant du personnel d'envoyer un mémoire de recours par l'intermédiaire de la Commission administrative et financière au Conseil des ministres. Bien qu'il ait eu connaissance du recours, le 2^{ème} défendeur a procédé à la suspension des salaires, indemnités et autres émoluments du requérant.

b) Moyens de droit

23. Le requérant s'est fondé sur les lois suivantes:

- A. Article 33 du Règlement de la Cour de Justice de la Communauté.
- B. Article 10 du Protocole Additionnel (A/SP.1/01/05) portant amendement du Protocole (A/PI/7/91) relatif à la Cour de Justice de la Communauté.
- C. Articles 1, 2, 3, 4 et 5 de la Charte africaine des droits de l'Homme et peuples.
- D. Articles 2, 3, 8, 12 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1984)
- E. Articles 2, 3, 6 et 26 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques.
- F. Article 10 du Protocole Additionnel (A/SP/01/05) portant amendement du Protocole (A/PI/7/91) relatif à la Cour de Justice de la Communauté
- G. Articles 2, 3, 5, 10, 11 et 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
- H. Articles 63, 67 et 73 du Règlement révisé du personnel de la CEDEAO.

c) Conclusions

24. Le requérant sollicite auprès de la Cour les réparations suivantes.

- A. Une déclaration selon laquelle le licenciement du requérant par les 1^{er} et 2^{ème} défendeurs est arbitraire, nul et non avenu, et contraire aux dispositions du Règlement du personnel de la CEDEAO, de la Charte africaine des droits de l'homme des peuples et des autres protocoles internationaux applicables par lesquels les défendeurs sont liés.
- B. Une déclaration selon laquelle l'arrêt du salaire du requérant avant l'épuisement de la procédure de recours est arbitraire, illégal, nul et non

avenu et contraire aux dispositions de l'article 68 (b) du Statut du personnel de la CEDEAO.

- C. Une ordonnance de la Cour annulant le licenciement du requérant comme étant un acte arbitraire, nul et non avvenu et en violation des dispositions du Règlement du personnel de la CEDEAO et de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et d'autres instruments internationaux.
- D. Une ordonnance d'injonction obligatoire interdisant aux défendeurs ou à leurs agents de publier le poste de Chargé de la passation des marchés du requérant, en violation de l'article 73(b) du Règlement du personnel de la CEDEAO, en attendant que l'appel interjeté par le requérant soit entendu et jugé par la Cour.
- E. Une ordonnance de la Cour enjoignant aux défendeurs de payer immédiatement au requérant ses arriérés de salaire et tous les autres droits de janvier 2021 à ce jour.
- F. Une ordonnance de la Cour enjoignant aux 1^{er} et 2^{ème} défendeurs de réintégrer le requérant dans son poste de Chargé de la passation de marchés.
- G. Une ordonnance de la Cour interdisant aux défendeurs de violer les droits du requérant de quelque manière que ce soit sans une procédure régulière.
- H. Une ordonnance de la Cour enjoignant au défendeur de verser au requérant la somme de 100 000 \$. (Mille Dollars) au titre des frais de justice engagés dans la présente affaire.
- I. Et toute (s) autres ordonnances que la Cour de Justice de la Communauté pourrait rendre dans les circonstances de l'espèce.

V. ARGUMENTATION DES DÉFENDEURS



a) Résumé des faits

25. Les parties défenderesses, dans un mémoire en défense commun, ont nié chacune des allégations matérielles contenues dans la requête du requérant.

En outre, les parties défenderesses déclarent que la suspension du requérant était fondée sur le rapport d'un expert juricomptable indépendant concernant les activités du requérant lorsqu'il occupait le poste de chargé de la passation des marchés au sein du GIABA.

26. contrairement à l'affirmation du requérant, les défendeurs déclarent que ce dernier a reçu une demande d'explication en bonne et due forme le 28 septembre 2020 comme il l'a admis, concernant l'allégation de fraude. Ladite demande d'explication contenait intégralement les allégations contre le requérant telles qu'indiquées dans le rapport d'audit judiciaire.

27. Les défendeurs ont maintenu qu'ils n'étaient pas mandatés par le Règlement du personnel de la CEDEAO pour mettre en place un panel afin d'enquêter sur des allégations qui ont fait l'objet d'une enquête et d'un audit en bonne et due forme.

28. Conformément au Règlement du personnel de la CEDEAO, le requérant a été dûment invité par une lettre datée du 28 octobre 2020 à se présenter devant le Conseil conjoint de discipline de la CEDEAO pour se défendre contre les allégations du rapport d'audit judiciaire. Les défendeurs affirment en outre que le requérant a eu amplement l'occasion de se défendre.

29. En ce qui concerne les autres personnes qui ont été mises en accusation, les défendeurs déclarent que chacune d'entre elles, y compris le requérant, a reçu des motifs détaillés pour les sanctions qui leur ont été imposées après avoir répondu aux accusations qui pesaient sur elles. Par conséquent, la décision de licenciement est conforme à la nature et à la gravité des infractions commises.

30. Les défendeurs affirment que le requérant a été dûment informé de sa suspension. En outre, le Chef de l'Institution du 1er défendeur conformément à l'article 71 (d) du Règlement du personnel de la CEDEAO a motivé le licenciement du requérant. Le licenciement du requérant dans ces circonstances était approprié car les allégations portées

contre lui concernaient des fautes graves, des détournements de fonds, des vols, des fraudes et des abus de confiance préjudiciables à l'intérêt de la communauté.

31. Au vu de ces actes, les défendeurs sont habilités par le Règlement du personnel à licencier le requérant de manière sommaire, car les infractions commises par ce dernier sont passibles d'une sanction du 3^{ème} degré entraînant un licenciement sommaire, avec ou sans pension. Dans cette mesure, les défendeurs affirment que le licenciement du requérant était en totale conformité avec le Règlement du personnel de la CEDEAO.

32. En conclusion, ils affirment que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, le Comité conjoint de discipline de la CEDEAO a été dûment constitué avec un président, un secrétaire et des membres, conformément à l'article 67 du Règlement du personnel de la CEDEAO.

b) Moyens de droit

33. Les défendeurs ont invoqué ce qui suit à l'appui de leur défense :

- Article 69 (e) du Règlement du personnel de la CEDEAO.
- Article 70 (c) du Règlement du personnel de la CEDEAO.
- Article 71 (c) du Règlement du personnel de la CEDEAO.

c) Conclusions

34. Les défendeurs demandent à la Cour les réparations suivantes :

- a. Une déclaration selon laquelle les défendeurs ont totalement respecté les dispositions des conditions de service figurant dans la lettre de nomination du requérant et le Règlement du personnel de la CEDEAO dans le cadre du licenciement du requérant.
- b. Une ordonnance rejetant cette action dans son intégralité, car elle relève de pratiques cupides, prématurées, dépourvues de fondement, et constitue un abus de procédure de la Cour, ce que cette dernière devrait décourager en termes forts.



VI. COMPÉTENCE

35. La présente requête est fondée sur le non-respect allégué par les défendeurs des dispositions du Règlement du personnel de la CEDEAO lors du licenciement du requérant et sur les violations alléguées des droits de l'homme du requérant garantis par la Charte africaine et d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.
36. La Cour observe que le requérant a présenté son recours à un double titre. D'une part en tant que membre du personnel de la CEDEAO assujetti au Règlement du personnel de la CEDEAO, et d'autre part en tant que citoyen de la Communauté en raison de violations des droits de l'homme survenues sur le territoire d'un État membre de la CEDEAO.
37. L'article 9 (1) (f) du Protocole additionnel de la Cour (2005) est pertinent en ce qui concerne la première qualité du requérant en tant que personnel de la CEDEAO et il dispose ce qui suit : « *La Cour a compétence sur tous les différends qui lui sont soumis et qui ont pour objet : (f) l'examen des litiges entre la Communauté et ses agents.* »
38. À la lumière de cette disposition, la Cour estime qu'il est nécessaire de donner une définition claire des termes "Communauté" et "fonctionnaires communautaires" dans le contexte dans lequel ils sont utilisés.
39. La « Communauté » est définie comme la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest et comprend le fonds de coopération, de compensation et de développement et toutes les autres institutions. Voir l'article 4 du Traité révisé de la CEDEAO de 1975.
40. Les « Fonctionnaires de la Communauté », d'autre part, sont des membres du personnel de la Communauté ayant droit à des privilèges et immunités. Il s'agit des fonctionnaires internationaux professionnels tels que définis dans le Règlement du personnel de la Communauté, et de toute autre personne que le Secrétaire exécutif peut désigner de temps à autre. Voir

l'article 7 de la CONVENTION GÉNÉRALE SUR LES PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS DE LA CEDEAO.

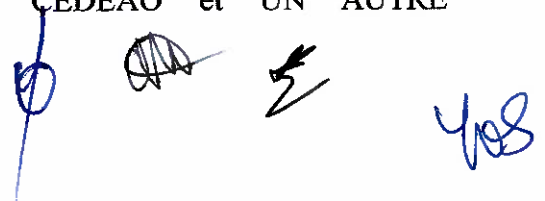
41. L'effet combiné de l'article 9 (1) (f) du Protocole additionnel susmentionné et des définitions clairement exposées établit la compétence de la Cour en ce qui concerne la capacité du défendeur et du requérant relevant respectivement de la désignation de la Communauté et des fonctionnaires de la Communauté.

42. La Cour se déclare compétente pour connaître du présent recours dans ce contexte.

43. En ce qui concerne sa deuxième qualité, l'article 9 (4) du Protocole additionnel relatif à la Cour (2005) est instructif. Il stipule clairement que :
« La Cour est compétente pour connaître des cas de violation des droits de l'Homme dans tout Etat membre. »

44. La Cour note que sa compétence en matière de droits de l'homme est limitée aux violations des droits humains qui se produisent sur le territoire d'un État membre. Elle ne s'étend pas aux violations présumées commises par une institution de la Communauté. Cela étant, les dispositions de l'article 9 (4) ci-dessus ne doivent pas être interprétées de manière extrinsèque pour inclure les violations commises par les institutions de la Communauté.

45. La Cour a distingué son mandat de tribunal de la fonction publique de la CEDEAO de celui de tribunal des droits de l'homme, en déclarant que pour les questions liées à l'emploi au sein des institutions communautaires et à leur personnel, la Cour conserve son mandat de tribunal de la fonction publique et non de tribunal des droits de l'homme. Ceci étant dit, la Cour ne peut se positionner comme arbitre des droits de l'homme dans une relation employeur/employé. Les défendeurs ne sont pas un État membre devant être traduit devant la Cour pour violation des droits de l'homme. Voir SULEIMAN MUHAMMED c. COMMISSION DE LA CEDEAO et UN AUTRE ECW/CCJ/JUD/03/22 p. 13, para 47. Voir également les arrêts NNAMDI F C CHUKWU c. LA COMMISSION de LA CEDEAO et UN AUTRE



VII. RECEVABILITÉ

46. Après avoir déterminé sa compétence, la Cour doit encore vérifier si les parties ont le locus standi et la capacité de porter le litige devant elle. À cet égard, l'article 10 (e) est instructif car il stipule que : « *La saisine est ouverte à 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 .* »

47. La Cour note que le statut du requérant en tant que personnel d'une institution communautaire n'est pas contesté. La Cour va maintenant vérifier si le requérant a épuisé toutes les voies de recours comme l'exige la dernière partie de l'article 10 (e) ci-dessus.

48. À cet égard, il est important de reproduire les parties pertinentes de l'article 73 (b) du Règlement du personnel de la CEDEAO en ce qui concerne la procédure d'appel.

« 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. (...). Si le chef de l'Institution réaffirme la décision dont il s'agit ou si le membre du personnel ne reçoit pas de réponse trente jours après avoir saisi le chef de l'Institution, il dispose d'un nouveau délai de trente (30) jours pour faire saisir le Conseil des Ministres. Cela se fait par l'intermédiaire des Représentants du personnel ou du chef de l'Administration qui introduisent un mémorandum à la Commission de l'Administration et des Finances à cet effet. (...) »

49. Sur la base des faits non contestés et des preuves présentées devant la Cour à cet égard, le requérant, insatisfait de son licenciement, a pris les mesures suivantes :

- Dans une lettre datée du 26 janvier 2021, le requérant a interjeté appel auprès du Chef d'institution contre son licenciement. (Annexe 6)
- Le 22 février 2021, le Chef d'institution a rejeté son appel et a confirmé le licenciement du requérant (annexe 7).
- Le requérant par le biais de son représentant du personnel a fait appel au Conseil des ministres par l'intermédiaire du Comité des finances et de l'administration par une lettre datée du 18 mars 2021 (annexe 8).
- Le Conseil des ministres a examiné l'appel du requérant et a rendu sa décision lors de sa réunion tenue du 16 au 17 juin 2021. (Annexe 10)

50. Sur la base de ces éléments, la Cour estime que le requérant a épuisé toutes les voies de recours internes, comme l'exigent l'article 10 (e) du Protocole additionnel (2005) et l'article 73 du Règlement du personnel de la CEDEAO (2005).

51. La requête est dès lors recevable.

VIII. SUR LE FOND

52. Eu égard aux conclusions du requérant, notamment aux réparations demandées, la Cour est invitée à prendre deux décisions juridiques de fond concernant les violations alléguées du Règlement du personnel de la CEDEAO ;

- a) La question de savoir si le licenciement du requérant des services du défendeur est conforme au Règlement du personnel de la CEDEAO.
- b) La question de savoir si la suspension du salaire du requérant avant l'épuisement de la procédure d'appel est conforme aux dispositions de l'article 68 (b) du Règlement du personnel de la CEDEAO.

a. *La question de savoir si le licenciement du requérant des services du défendeur est conforme au Règlement du personnel de la CEDEAO.*

53. Le requérant affirme qu'il a été licencié par le 2^{ème} défendeur sans que les dispositions impératives du Règlement du personnel de la CEDEAO n'aient été strictement respectées. Ce licenciement a été motivé par un rapport d'audit judiciaire d'Ernst & Young qui a identifié certaines irrégularités relatives à l'achat d'équipements informatiques au GIABA entre 2012 et 2013, où le requérant occupait le poste de chargé des passations de marchés.

54. En outre, le requérant allègue qu'il n'a pas reçu ledit rapport d'audit judiciaire, ce qui l'a empêché de comprendre la nature des accusations portées contre lui et d'avoir la possibilité de préparer sa défense. En outre, le requérant a affirmé que la demande d'explication qui lui avait été adressée le 20 septembre 2020 était de nature générique et que son contenu ne l'accusait personnellement d'aucune infraction.

55. Les défendeurs, pour leur part, ont confirmé le licenciement du requérant sur la base du rapport d'Ernst & Young - un expert judiciaire indépendant engagé pour enquêter sur les activités de l'unité de passation de marchés du GIABA, où le requérant était responsable de la passation de marchés. Ils insistent cependant sur le fait que, contrairement à l'allégation du requérant, il a reçu une demande d'explication en bonne et due forme pour répondre à l'allégation de fraude formulée à son encontre. Ladite demande d'explication contenait l'intégralité des allégations formulées à l'encontre du requérant dans le rapport d'expertise établi par Ernst & Young.

56. Ils ont conclu que lors du conseil de discipline, qui a été constitué conformément au Règlement du personnel, les allégations attribuées au requérant lui ont été lues et qu'il a eu l'occasion de se défendre. N'ayant pu s'exonérer desdites allégations, et compte tenu des faits que les infractions alléguées entraînent une sanction du 3^{ème} degré, il a été

sommairement licencié comme le prévoit le Règlement du personnel de la CEDEAO.

Analyse de la Cour

57. L'essentiel de la question soumise à la décision de la Cour est celle de la régularité ou non du licenciement du requérant. La Cour va maintenant examiner la procédure adoptée pour licencier le requérant afin de vérifier si les mesures prises étaient conformes aux dispositions du Règlement du personnel.

58. A cet égard, l'article 69 (e) du Règlement du personnel de la CEDEAO est instructif et dispose que « ... lorsque les preuves d'une infraction sont irréfutables, le Chef d'Institution peut licencier sommairement un membre du personnel. » Cela se reflète également dans la lettre d'emploi adressée au requérant, qui stipule ce qui suit : « *l'engagement d'un membre du personnel peut être résilié conformément au Règlement du personnel et, dans ce cas, le Directeur général vous donnera un préavis écrit de trois mois. Ce préavis peut être omis en cas de licenciement sans préavis pour faute grave.* »

59. Deux questions appellent une décision sur cette disposition.

- i. La question de savoir si l'infraction est irréfutable,
- ii. La question de savoir si le processus de licenciement sans préavis a été respecté.

La question de savoir si l'infraction est irréfutable

60. Le défendeur a soutenu qu'il avait exercé son pouvoir de licencier sommairement le requérant après avoir pris en compte la gravité de l'infraction et les preuves accablantes qu'il considérait comme irréfutables.

61. Ledit licenciement était fondé sur une faute grave, un détournement de fonds, un vol, une fraude et un abus de confiance préjudiciable à l'intérêt de la Communauté. Ces infractions relèvent, selon eux, des infractions au



troisième degré en vertu de l'article 71 (c) du Règlement du personnel de la CEDEAO.

62. Une infraction est dite irréfutable lorsque l'infraction est incontestable et ne peut être réfutée. Cela implique que les preuves ou les faits à l'appui de l'infraction sont si forts et si clairs qu'il n'y a pas de place pour le doute.

63. Pour qu'une infraction soit considérée comme irréfutable, il faut donc que l'employé ait été soumis à une procédure disciplinaire et qu'il ait eu la possibilité de se préparer et de se défendre et, après un examen approfondi, le verdict du comité disciplinaire déterminera le caractère irréfutable ou non de l'infraction.

64. Il ressort des faits et des preuves présentés qu'avant ledit licenciement, le requérant a fait l'objet d'une procédure disciplinaire qui, selon le défendeur, l'a déclaré coupable des infractions susmentionnées, après quoi la décision de le licencier sommairement a été prise.

65. En conséquence, la Cour estime qu'une infraction ne peut être imputée au requérant de manière irréfutable que s'il est établi que les garanties d'une procédure équitable lui ont été accordées après qu'il a été soumis à une procédure contradictoire. Cette position serait déterminée par la Cour au cours de son analyse en fonction des faits et des éléments de preuve mis à sa disposition.

ii) La question de savoir si le licenciement sommaire du requérant était conforme au Règlement du personnel de la CEDEAO.

66. Il est de règle en matière d'emploi que lorsqu'il est nécessaire de mettre fin à une relation de travail, la notification à l'autre partie d'un préavis d'une durée minimale convenue est obligatoire, sauf s'il est convenu d'un paiement en lieu et place du préavis. C'est à cet égard que la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le licenciement dispose que : « Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu... » ARTICLE 11 DE LA DISPOSITION C158 DE L'OIT - CONVENTION SUR LA CESSATION D'EMPLOI, 1982 (N° 158).

67. Contrairement à un licenciement ordinaire où le salarié a droit à une période de préavis légale ou contractuelle, le licenciement sommaire implique la cessation immédiate de l'emploi d'un salarié sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis en raison de son comportement, lequel se fonde sur une faute grave. Pour justifier un licenciement sommaire, il suffit donc que le comportement de l'employé soit d'une gravité et d'une lourdeur telles qu'il porte atteinte à la relation de confiance qui existe entre l'employé lui-même et son employeur.

68. C'est à cet égard que l'article 71(c) prescrit le licenciement sommaire avec ou sans pension pour les infractions énumérées à l'article 70(c) qui sont classées comme (troisième degré). *Les infractions suivantes sont passibles des sanctions prévues à l'article 71 (c) du présent règlement (troisième degré) :*

- i. le détournement, le vol, l'abus de confiance au préjudice de la Communauté;*
- ii. La fraude, la corruption;*
- iii. Les coups et blessures sur la personne d'un collègue ou d'un supérieur;*
- iv. la rixe dans l'enceinte de l'Institution.*

69. Comme le prétend le défendeur, le rapport d'audit d'Ernest & Young accuse le requérant de faute grave, de détournement de fonds, de vol, de fraude et d'abus de confiance au détriment de l'intérêt de la Communauté dans le cadre de l'achat de matériel informatique au GIABA, où il était chargé de la passation des marchés. Il ne fait aucun doute que ces allégations relèvent de l'article 70(c) i & ii (supra) correspondant à des infractions du troisième degré et passibles d'un licenciement sommaire.

70. Par conséquent, compte tenu du fait que les infractions présumées pour lesquelles le requérant a été accusé sont des infractions du troisième degré qui entraînent une peine de licenciement sommaire, il convient donc de procéder à ce licenciement sommaire. Ceci étant dit, la Cour va maintenant examiner la procédure de licenciement sommaire afin de confirmer sa conformité avec les règlements en vigueur.

71. Il est important de comprendre que le licenciement sommaire ne doit pas être assimilé à un licenciement immédiat ou à un licenciement "sur-le-champ". Il convient de veiller à ce que la décision de licenciement soit



Yes

précédée d'une procédure équitable comme pour toute autre question disciplinaire et à ce que les motifs légitimes de licenciement soient établis. En particulier, il est impératif de procéder à une enquête approfondie et à une audition disciplinaire complète donnant à l'employé la possibilité de se défendre contre les allégations formulées à son encontre avant de décider d'un licenciement.

72. À cet égard, le Règlement du personnel consacre l'article 69 aux procédures disciplinaires, dont les passages pertinents sont reproduits ci-après :

e. Si le Chef de l'Institution estime qu'une faute grave a été commise, y compris celles prévues à l'Article 70 (c) du présent Statut, et que le maintien en fonction du membre du personnel risque de porter préjudice aux intérêts de la Communauté ou à l'enquête, le Chef de l'Institution peut suspendre le membre du personnel jusqu'à ce qu'une décision soit prise à son sujet. La suspension ne donne pas lieu à la cessation du paiement du traitement. Elle ne porte pas atteinte aux droits du fonctionnaire et n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire. Une suspension avec paiement de la moitié du traitement peut être imposée si l'infraction est grave, et s'il est raisonnablement établi que l'intéressé est coupable de l'avis du Chef de l'Institution. Lorsque les preuves d'une infraction sont irréfutables, le Chef d'Institution peut licencier un membre du personnel. Pendant la durée de la suspension, le membre du personnel ne doit pas quitter son lieu d'affectation sans l'autorisation du Chef de l'Institution.

f. Le Comité Consultatif est saisi par le Chef de l'Institution. Il est convoqué en réunion par son Président.

g. L'exposé des reproches formulés à l'égard du membre du personnel, la réponse de celui-ci et toutes les autres pièces pertinentes sont communiquées aux membres du Comité ainsi qu'au membre du personnel concerné. Il leur est donné assez de temps pour les étudier, sans qu'il soit perdu de vue la nécessité pour le Comité d'agir avec le maximum de célérité. Les pièces confidentielles concernant le membre du personnel sont communiquées au Président du Comité.

h. Les délibérations du Comité ne sont considérées comme valables que lorsqu'il délibère en matière disciplinaire, et si tous ses membres sont présents, y compris les représentants du personnel.

i. *La procédure se limite en la présentation des griefs, à un bref exposé des faits, et des réfutations présentées en défense soit par écrit, soit oralement, soit encore sous les deux formes.*

j. *Le membre du personnel peut se faire assister d'un avocat à ses frais ou par un fonctionnaire de son choix qui n'est pas membre du Comité.*

k. *Le comité peut entendre le membre du personnel en cause, son avocat ou le membre du personnel qu'il a choisi pour l'assister. Le Comité peut également entendre toutes autres personnes dont l'audition peut aider à la manifestation de la vérité.*

l. *La décision du Chef de l'Institution est notifiée au membre du personnel concerné ainsi qu'aux membres du Comité dans le délai de quatorze (14) jours après la soumission du rapport. Le membre du personnel concerné peut exercer son droit de recours et contester la décision du Chef de l'Institution.*

73. La jurisprudence de la Cour a réitéré à plusieurs reprises l'importance du respect du principe d'équité dans la conduite d'une procédure disciplinaire. Ce faisant, la Cour a identifié des violations de l'article 69 (e) du Règlement du personnel dans des situations où un requérant n'a jamais été interrogé, ni invité à donner sa version des faits, ni invité à présenter des faits concernant son implication dans l'affaire avant qu'une mesure disciplinaire ne soit prise à son encontre. Dans cette optique, la Cour a estimé que tous ces faits constituent un manquement grave aux mesures disciplinaires prévues par les instruments communautaires de la CEDEAO. Pour essentiel qu'il soit, dans le cadre de la sanction d'un agent fautif, le principe du contradictoire a été violé, comme cela apparaît clairement, et de manière répétée..... Voir MUHAMMED SANI BELLO c. COMMISSION DE LA CEDEAO supra @ Pg. 8.

74. En outre, l'OIT soutient également ces procédures lorsqu'elle déclare :
« Une fois que des irrégularités ont été identifiées, l'individu doit être informé des allégations d'irrégularités avec suffisamment de précision pour lui permettre d'y répondre de manière adéquate ; il doit ensuite avoir la possibilité de répondre, en particulier de se défendre contre les allégations, et d'apporter toute autre réponse que les circonstances exigent avant que des conclusions ne soient tirées » VOIR L'ARRET DU

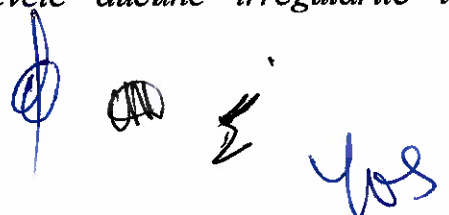
75. Ainsi, la position de la loi est qu'un employé qui a été licencié sommairement doit avoir fait l'objet d'une procédure équitable, ce qui est crucial et constitue le pivot de la procédure de licenciement. Dans cette optique, pour qu'un licenciement sommaire soit justifié, il ne faut pas que la procédure régulière soit exclue. L'obligation de mener une enquête, de notifier à l'employé les conclusions et de lui donner la possibilité d'y répondre, de convoquer une réunion disciplinaire, de prendre une décision et de notifier dûment les personnes concernées sont des aspects essentiels dont on ne peut pas se passer dans le cadre d'un licenciement sommaire.

76. À cet égard, le requérant allègue que la procédure de son licenciement sommaire n'était pas conforme aux dispositions du Règlement du personnel et allègue, entre autres, les irrégularités suivantes ;

- i. La demande d'explication qui lui a été adressée n'indiquait révélé aucune irrégularité le concernant.
- ii. Il n'a pas reçu de copie du rapport d'audit judiciaire qui lui aurait permis de connaître la nature des allégations formulées à son encontre.
- iii. Il n'a pris connaissance des accusations portées contre lui que lorsqu'elles lui ont été lues lors du conseil de discipline du 11 novembre, au cours duquel il lui a été demandé de répondre sur-le-champ, ce qui l'a privé du temps et des facilités nécessaires pour répondre auxdites allégations.

77. La Cour va maintenant examiner ces allégations de manière détaillée.

a) La demande d'explication n'indiquait révélé aucune irrégularité le concernant.:



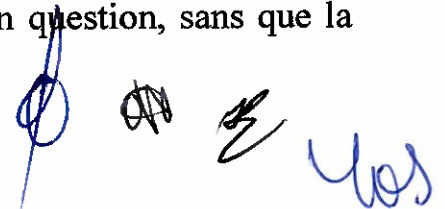
78. Le requérant affirme que le 28 septembre 2020, il a reçu une demande de d'explication qui n'a fait état d'aucune irrégularité le concernant. Le contenu pertinent de ladite demande est reproduit ci-dessous: « *Demande d'explications sur les irrégularités commises dans les procédures de passation de marchés au GIABA, telles qu'elles ont été révélées par le rapport d'audit juricomptable* ». « ...le cabinet d'audit Ernst and Young a identifié des cas de fraude financière et des infractions perpétrées au sein du GIABA dans l'achat de matériel informatique en 2012 et 2013. Ces irrégularités comprennent :

- *Fraude sur les documents de passation de marchés ;*
- *Utilisation de sociétés écrans et de documents falsifiés ;*
- *Achat effectué par le biais de LPO, sans aucun contact écrit entre le GIABA et les soumissionnaires prétendument sélectionnés ;*
- *Utilisation de documents comptables frauduleux et souvent antidatés ;*
- *Paiements en espèces à des fournisseurs fictifs, pour un montant de 2 025 686 USD, malgré le refus du contrôleur financier d'approuver les bons de paiement ;*
- *Inscription de ces décaissements dans les livres comptables en tant que postes de dépenses au lieu d'avances.*

79. D'autre part, les défendeurs insistent sur le fait que le requérant a été correctement informé des irrégularités financières dont il est accusé en citant le mémo susmentionné du 20 septembre 2020, dans lequel il lui était demandé de répondre à l'allégation par écrit dans un délai déterminé.

80. Il ressort clairement de la lecture de la demande d'explication que les conclusions du rapport auxquelles il y est fait référence sont génériques et ne peuvent être considérées comme concernant spécifiquement le requérant. Alors que ladite demande d'explication contenait des informations générales et contextuelles sur les irrégularités, elle n'énonçait pas spécifiquement l'allégation qui mettait en cause le requérant et à laquelle une réponse était requise.

81. Il va de soi qu'une demande d'explication doit avant tout contenir des informations claires et précises sur le problème en question, sans que la



personne à qui elle est adressée, et en l'occurrence le requérant, ne soit blâmée pour cela.

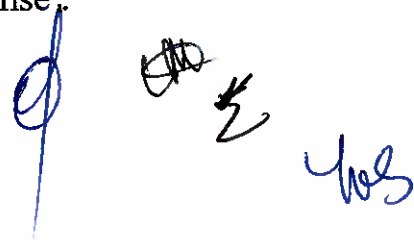
82. L'essence d'une notification claire et sans ambiguïté des allégations dans des situations telles que celle-ci a été formulée dans le Règlement du personnel de la CEDEAO à l'article 69 (g) comme suit : « *L'exposé des reproches formulés à l'égard du membre du personnel, la réponse de celui-ci et toutes les autres pièces pertinentes sont communiquées aux membres du Comité ainsi qu'au membre du personnel concerné. Il leur est donné assez de temps pour les étudier (...)* »

83. L'(OIT) pose cette obligation de manière concise lorsqu'il a jugé que : « *Une fois que des irrégularités ont été identifiées, l'individu doit être informé des allégations d'irrégularités avec **suffisamment de précision** (souligné par nous) pour lui permettre d'y répondre de manière adéquate.....* ». Voir L'ARRET DU TRIBUNAL DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) DANS M. J. D. W. CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS (OIM) N° 2605 102E SESSION DE FÉVRIER 2007. PG.5 PARAGRAPHE 11.

84. Il n'en demeure pas moins qu'une demande d'explication avec un contenu tel que celui du 20 septembre 2020 ne peut être considérée comme suffisamment précise pour permettre au requérant de comprendre les allégations et de préparer sa défense.

85. De l'avis de la Cour, ladite demande d'explication ne s'adressant pas spécifiquement au requérant est non seulement vague, mais aussi impersonnelle et potentiellement déroutante. Une telle communication générique ou non spécifique risque de ne pas susciter les réponses souhaitées et conduire invariablement à des hypothèses erronées.

86. Bien que le requérant ait répondu à cette demande d'explication générique, il exprime ses réserves dans le préambule de sa réponse :



« Avant de répondre à la question, je tiens à préciser que je n'ai pas reçu le rapport d'audit judiciaire et que je n'ai pas non plus eu la possibilité d'accéder à mon courrier électronique et à mes documents officiels pour répondre pleinement aux allégations, compte tenu du fait que l'incident en question s'est produit il y a neuf ans. Néanmoins, je souhaite répondre à la demande d'explication. » Voir annexe 3.

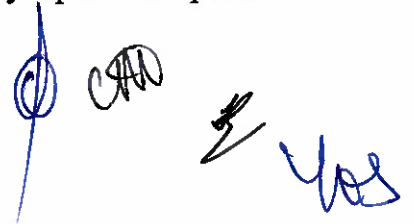
87. Les principes fondamentaux d'une procédure régulière dans une affaire de licenciement comprennent le droit de l'employé d'être informé des allégations formulées à son encontre. Le défendeur n'ayant fourni à la Cour aucune preuve montrant que la demande d'explication était suffisamment précise pour notifier au requérant les allégations spécifiques portées contre lui, cela constitue une violation évidente des principes d'une procédure régulière, au point de constituer une violation de l'article 69 (g) du Règlement du personnel.

88. La Cour estime donc que la demande d'explication du 20 septembre adressée au requérant, sans être spécifique au requérant, ne peut être considérée comme conforme à la garantie procédurale d'une notification adéquate des accusations/allégations dans une procédure contradictoire.

89. La Cour estime donc que la demande d'explication, n'ayant pas satisfait au critère de divulgation adéquate, est en violation de l'article 69(g) du Règlement du personnel.

b) En ce qui concerne le fait de ne pas avoir fourni au requérant le rapport d'audit judiciaire.

90. Contrairement à l'affirmation du requérant selon laquelle il n'a pas eu la possibilité de lire le rapport d'audit, il convient de préciser qu'un employeur n'est pas tenu de fournir à l'employé un rapport complet de son enquête. Ce qu'il faut, c'est que les informations et les conclusions pertinentes soient mises à la disposition de l'employé pour lui permettre



de comprendre le fondement des allégations formulées à son encontre et d'y répondre de manière efficace.

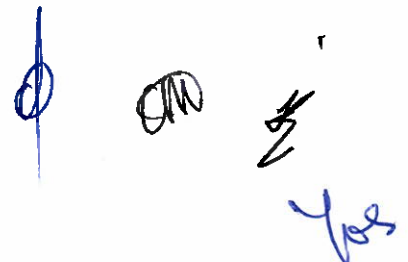
91. En effet, les défendeurs peuvent avoir des raisons légitimes de ne pas divulguer certains détails de l'enquête, par exemple pour protéger la confidentialité des témoins ou des informations sensibles. À cet égard, lorsque les informations pertinentes sur les résultats de l'enquête qui permettent de comprendre les allégations sont mises à la disposition du requérant, on peut se passer du rapport complet d'audit judiciaire.

92. Cela dit, la Cour considère que la plainte du requérant selon laquelle il n'a pas eu accès au rapport d'audit équivaut à une plainte selon laquelle il n'a pas eu connaissance de l'allégation formulée à son encontre. En demandant le rapport, le requérant cherche à connaître les allégations précises formulées à son encontre dans ledit rapport. La Cour n'ignorera donc pas l'exercice du droit inhérent du requérant à connaître les accusations alléguées, même si elles ont été demandées de manière inappropriée.

93. Néanmoins, après avoir conclu à la non-divulgence d'une allégation spécifique supra 89, la Cour estime qu'un nouveau refus de communiquer le rapport d'audit aggrave l'obligation et la rend impérative.

c) En ce qui concerne la présentation des charges spécifiques au requérant lors de la réunion du conseil de discipline

94. Le requérant affirme que c'est lorsqu'il a comparu devant la commission disciplinaire le 11 novembre 2020 qu'il a pris connaissance des accusations précises. Il affirme qu'on lui a remis un acte d'accusation contenant les faits qui lui sont reprochés et qu'on lui a demandé de répondre sur place. Il estime que cette procédure l'a privé du temps et des facilités nécessaires pour répondre auxdites allégations, ce qui est contraire à l'article 69 (g) du Règlement du personnel.

Three handwritten signatures or initials in blue ink are located at the bottom right of the page. The first is a vertical line with a loop at the top. The second is a circular mark with a horizontal line through it. The third is a stylized signature that appears to be 'Yes'.

95. Il a soumis l'annexe 6 contenant les charges spécifiques qui lui ont été lues et qui est reproduite ci-dessous :

- a. *Il a signé le bon de commande pour la Gambie.*
- b. *Il a cosigné le rapport d'évaluation des offres à l'égard des treize États membres pour l'achat du matériel.*
- c. *Il a déclaré qu'il avait subi des pressions pour signer certains des rapports d'évaluation des offres et qu'il n'était pas impliqué dans les commandes.*

96. Ce fait a également été corroboré par le rapport de la réunion du Conseil de discipline (annexe 6) qui s'est tenue du 9 au 12 novembre 2020 et qui indique la méthodologie suivante :

- *Appeler chaque membre du personnel concerné et lui lire l'allégation de l'audit.*
- *Lui accorder la possibilité de répondre verbalement à chacune des allégations.*
- *Offrir des opportunités à leurs représentants lorsqu'ils le jugent nécessaire.*
- *Le Comité doit poser des questions et demander des éclaircissements au besoin.*
- *Réunir tous les membres du personnel concernés pour la confrontation, pour confirmer ou invalider diverses déclarations faites les uns contre les autres.*
- *Délibérer sur toutes les réponses fournies par chaque membre du personnel concerné et leurs représentants et faire des recommandations au management.*

97. Les principes fondamentaux d'une procédure régulière dans le cadre d'une enquête de cette nature veulent que la personne accusée soit informée, avant l'enquête, des allégations spécifiques portées contre elle et qu'elle dispose d'un délai raisonnable pour prendre connaissance des accusations et pour préparer sa défense. VOIR DR ROSE MBATOMON AKO c. AGENCE MONÉTAIRE OUEST-AFRICAINE & 4 AUTRES ECW/CCJ/JUD/01/13 CCJELR p. 15. Voir également MUHAMMED SANI BELLO C. COMMISSION DE LA CEDEAO ECW/CCJ/JUD/27/18 @ PG. 8.

98. En effet, l'article 69 (g) du Règlement du personnel de la CEDEAO a souligné cette essence lorsqu'il prévoyait que « *L'exposé des reproches formulés à l'égard du membre du personnel, la réponse de celui-ci et toutes les autres pièces pertinentes sont communiquées aux membres du Comité ainsi qu'au membre du personnel concerné. Il leur est donné assez de temps pour les étudier ... Souligné par nous.* »

99. De ce point de vue, l'interprétation ordinaire de l'expression *sont communiquées* (Supra) ne peut que prévoir que cette communication doit être faite avant l'audition du Comité. Cela est d'autant plus vrai compte tenu de la disposition qui suit immédiatement cette phrase: *Il leur est donné assez de temps pour les étudier*. L'article prévoit sans aucun doute que les accusations, la réponse et les autres documents pertinents doivent être communiqués à toutes les parties, y compris au requérant, avant l'audition par le Comité, et qu'elles doivent disposer de suffisamment de temps pour préparer leur défense de manière adéquate.

100. Le seul document probant à cet égard est la demande d'explication générique du 28 octobre 2020. La Cour n'a reçu aucune autre correspondance contenant des détails sur l'allégation spécifique adressée et signifiée au requérant avec tous les documents pertinents avant la réunion du Conseil de discipline, comme l'exige l'article 69 (g) du Règlement du personnel.

101. En effet, comme le soutient le requérant, un fait qui reste incontesté, il n'a eu connaissance des accusations portées contre lui que lorsqu'elles lui ont été lues au cours de l'audience du Conseil de discipline.

102. Le principe du procès équitable, repose sur la règle selon laquelle un individu ne doit pas être pénalisé par des décisions affectant ses droits ou ses attentes légitimes sans avoir été informé au préalable de l'affaire, sans avoir eu une possibilité équitable de répondre et/ou sans avoir eu la possibilité de présenter ses propres arguments. Le fait qu'une décision affecte les droits ou les intérêts d'une personne est suffisant pour la soumettre aux procédures requises par la justice naturelle. Voir l'arrêt MOHAMMED EL TAYYIB BAH c. ÉTAT DE SIERRA LEONE ECW/CCJ/JUD/11/15 @ p. 11.

103. La Cour note en termes généraux qu'en matière de procédures disciplinaires, le principe de justice naturelle exige qu'un employé faisant l'objet de poursuites disciplinaires reçoive des informations de base et des garanties procédurales pour assurer un jugement équitable. Dans ce sens, l'accusé devrait être avisé des accusations portées contre lui avant la réunion disciplinaire. Cet avis doit comprendre des informations détaillées sur les allégations spécifiques formulées, les faits et les preuves pertinents étayant ces allégations et les conséquences potentielles de l'action disciplinaire.

104. Ces obligations ont été pleinement prises en compte par l'OIT lorsqu'elle a jugé qu'« *Une décision aussi grave que celle infligeant une sanction disciplinaire ne peut être légalement prise que si les droits des fonctionnaires poursuivis à une procédure complètement contradictoire ont été scrupuleusement respectés. Les griefs doivent être précisément formulés et notifiés en temps utile (Souligné par nous) pour que le fonctionnaire poursuivi puisse faire valoir sa défense, notamment en établissant les preuves et en recueillant les témoignages qui lui paraissent de nature à les infirmer devant l'organe disciplinaire et devant l'autorité investie du pouvoir de décision, en fonction des charges dont il fait l'objet.* VOIR JUGEMENT OIT N° 2496 100ÈME SESSION MR R. D. B CONTRE ORGANISATION EUROPEENNE POUR LA SECURITE DE LA NAVIGATION AERIENNE (AGENCE EUROCONTROL) PGH 7 @ PG. 5 FÉVRIER 2006/

105. La jurisprudence de la Cour est en accord avec ces principes car la Cour attache de l'importance au fait qu'un employé devrait avoir droit à un processus décisionnel impartial dans toute procédure de pré-licenciement et dans le respect des garanties procédurales. Dans cette perspective, la Cour considère comme une grande irrégularité de procédure le fait qu'un salarié soit licencié sans les garanties des principes du contradictoire, notamment l'audi alteram partem. Voir l'arrêt EDOH KOKOU c. COMMISSION DE LA CEDEAO ECW/CCJ/JUD/03/10 @ pg. 13.

106. Les principes fondamentaux d'une procédure régulière dans une affaire de licenciement, tels qu'ils ressortent des différents articles du Règlement du personnel, des dispositions internationales pertinentes et de la jurisprudence de la Cour, sont le droit de l'employé à être informé des allégations formulées à son encontre, le droit à ce que l'information soit

spécifique et le droit à ce qu'elle soit fournie suffisamment tôt pour qu'il ait le temps de préparer sa défense.

107. De l'avis de la Cour, le fait de lire une accusation dans l'attente d'une réponse immédiate, sans notification préalable de cette accusation ni possibilité de préparer une défense, revient à surprendre le requérant lors d'une réunion disciplinaire. Il s'agit évidemment d'une violation des garanties procédurales prévues par le Règlement du personnel.

108. Il ressort des conclusions des parties et de l'examen de l'allégation du requérant selon laquelle son licenciement est contraire à l'article 69 (g) du Règlement du personnel, les faits incontestables suivants émergent : i) la demande d'explication signifiée au requérant n'a pas révélé d'allégation spécifique à son égard. ii) les charges qui le concernent spécifiquement lui ont été officiellement lues le jour de son audition par le Conseil de discipline conjoint iii) on attendait de lui qu'il défende lesdites allégations spécifiques sur place sans lui laisser le temps de préparer sa défense ou d'appeler un avocat comme le prévoit l'article 69 (j), iv) les documents nécessaires qui constituent des éléments importants de la procédure n'ont pas été mis à la disposition du requérant pour lui permettre de préparer une défense convenable. D'un point de vue global, la Cour estime que l'acte du défendeur constitue clairement une violation des garanties procédurales dans le cadre d'une procédure contradictoire et qu'il est donc contraire aux droits de la défense.

109. La Cour estime donc que le licenciement sommaire du requérant par le 2^{ème} défendeur constitue une violation de l'article 69 du Règlement du personnel de la CEDEAO.

La question de savoir si la suspension du salaire et autres émoluments du requérant avant l'épuisement de la procédure d'appel est conforme aux dispositions de l'article 68 (b) du Règlement du personnel de la CEDEAO.

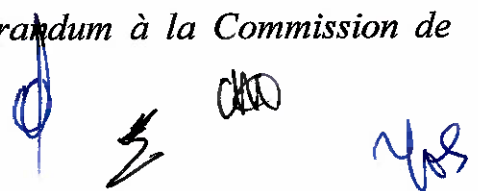
110. Le requérant soutient qu'après qu'il a invoqué son droit de recours conformément aux articles 27 et 73 du Règlement du personnel de la CEDEAO en envoyant un mémoire de pourvoi par l'intermédiaire du représentant du personnel à la Commission administrative et financière du Conseil des ministres, le 2ème défendeur a tout de même procédé à la suspension de ses salaires, indemnités et autres émoluments.

111. En réponse, le défendeur a soutenu que le licenciement du requérant était à l'initiative de l'employeur, ce qui entraîne la cessation définitive de toutes les obligations réciproques des parties en ce sens que l'employé n'exerce plus de fonctions professionnelles et ne perçoit donc plus de rémunération. Sur cette base, il est tout à fait logique que l'arrêt de travail du salarié entraîne la cessation de la perception des salaires et indemnités.

Analyse de la Cour

L'article 27 du Règlement du personnel dispose que : *«Les membres du personnel disposent d'un droit de recours qu'ils peuvent exercer contre toute décision prise par les instances dirigeantes concernant leur carrière, conformément aux procédures prévues à l'article 73 du présent Règlement.»*

112. L'article 73 (b) du Règlement du personnel dispose : *« 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. Si le chef de l'Institution réaffirme la décision dont il s'agit ou si le membre du personnel ne reçoit pas de réponse trente jours après avoir saisi le chef de l'Institution, il dispose d'un nouveau délai de trente (30) jours pour faire saisir le Conseil des Ministres. Cela se fait par l'intermédiaire des Représentants du personnel ou du chef de l'Administration qui introduisent un mémorandum à la Commission de*



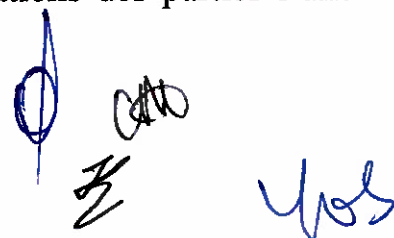
l'Administration et des Finances à cet effet. Le recours a pour effet de suspendre l'exécution de la décision contestée. »

113. Comme preuve du respect des dispositions susmentionnées limitant le recours au Conseil uniquement lorsqu'il est démontré que des efforts diligents et de bonne foi ont été déployés pour rechercher une solution par le biais de toutes les autres étapes énumérées dans le Règlement, le requérant a décrit comme suit les mesures qu'il a prises à cet égard :

- Dans une lettre datée du 26 janvier 2021 (annexe 6) le requérant a interjeté appel auprès du Chef d'institution contre son licenciement.
- Le 22 février 2021, le Chef d'institution a rejeté son appel et a confirmé le licenciement du requérant (annexe 7).
- Le requérant par le biais de son représentant du personnel a fait appel au Conseil des ministres par l'intermédiaire de la Commission des finances et de l'administration par une lettre datée du 18 mars 2021 (annexe 8).

114. Sur la base de la conformité approuvée, le requérant soutient que les défendeurs ont illégalement arrêté ses salaires malgré l'invocation de son droit d'appel qui exigeait la suspension de toutes les sanctions y afférentes, dans l'attente de l'issue du recours. Les défendeurs, d'autre part, sont d'avis que l'appel concerne toutes les sanctions disciplinaires à l'exception du licenciement.

115. À cette fin, les défendeurs ont appuyé leur position avec les décisions de la Cour dans les affaires EDOH KOKOU c. COMMISSION DE LA CEDEAO ECW/CCJ/JUD/03/10 et JEAN PIERRE EZIN c. COMMISSION DE LA CEDEAO ECW/CCJ/JUD/18/18. A cet égard, le défendeur soutient que la lecture combinée de ces décisions montre que le recours visé à l'article 73 du Règlement du personnel concerne toutes les sanctions disciplinaires à l'exception du licenciement, ajoutant que le licenciement est une mesure sans équivoque de cessation définitive des obligations des parties l'une envers l'autre.



116. La réponse du requérant à l'argument des défendeurs est l'interprétation du mot « TOUTES » dans la dernière partie de l'article 73(b) qui dit : «*toutes les actions dépendront de la décision d'appliquer des sanctions une fois le droit d'appel invoqué*» signifie total et entier. Par conséquent, « toute action dépend » signifie que toute action est suspendue, qu'elle soit pendante ou ultérieure. Il a étayé son argumentation par les décisions rendues par la Cour dans l'affaire SECRÉTAIRE EXÉCUTIF DE LA CEDEAO c. MME TOKUNBO LIJADU OYEMADE ECW/CCJ/JUD/03/06.

Analyse de la Cour

117. La question que la Cour est appelée à trancher est celle du sens qu'il convient de donner au mot « toutes », qui est devenu l'expression opérationnelle de la phrase en question. Comme l'a fait valoir le requérant, le terme "all" (toutes) est défini comme *désignant l'ensemble d'un groupe ou d'une chose* SCC English dictionary (Harper Collins Publisher, 1992) @page 28. En effet, la Cour s'aligne sur cette définition et considère qu'elle signifie toutes et ne signifie pas certaines, à moins qu'il n'y ait un contexte complexe contraignant pour placer une telle limitation.

118. Ceci étant dit, et afin de pouvoir interpréter correctement l'expression « toute action est suspendue », la Cour examinera le mal auquel cette expression est censée remédier.

119. L'article 73 donne au membre du personnel lésé la possibilité d'invoquer une procédure dans le cadre de laquelle la décision contestée fait l'objet d'un second examen, sous réserve du respect d'une certaine procédure. Dans la mesure où la procédure d'appel a été invoquée de manière appropriée, toutes les actions dépendent de la décision d'appliquer la sanction.

120. La Cour doit à ce stade examiner les mesures prises et les sanctions appliquées pour déterminer si les deux peuvent être séparées, comme l'a demandé le défendeur. Les faits soumis à la Cour montrent qu'à l'issue de

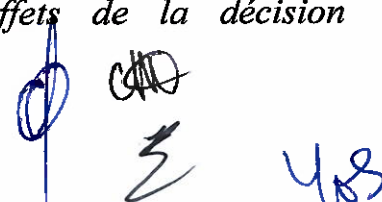
la délibération du conseil de discipline, le requérant a été licencié et que, par conséquent, le paiement de son salaire et de ses émoluments a été interrompu. La Cour est d'avis que le licenciement et la cessation du versement du salaire constituent une action unique qui ne correspond pas à un licenciement tel qu'il est invoqué par le défendeur.

121. En outre, la Cour est d'avis que l'intention des rédacteurs du Règlement n'est pas seulement de prévoir une procédure d'appel, mais aussi de suspendre les décisions antérieures préjudiciables au requérant afin de garantir que le droit du requérant en tant que membre du personnel n'est en aucune façon limité jusqu'à la décision du Conseil. C'est à ce mal que l'on a voulu remédier. Le statu quo ante devrait donc être maintenu. Tous les actes accomplis avant l'exercice du droit de recours sont automatiquement suspendus jusqu'à ce qu'il soit statué sur l'appel. Voir l'arrêt SECRÉTAIRE EXÉCUTIF DE LA CEDEAO & 2 AUTRES c. TOKUNBO LIJADU OYEMADE ECW/CCJ/JUD/03/06 @ pg. 25

122. Le document à la disposition de la Cour indique que le Conseil, lors de sa 86^{ème} session ordinaire tenue les 16 et 17 juin 2021, a examiné le recours du requérant et l'a rejeté en concluant que : « *Au vu de ce qui précède, M. Momodou Cham a agi en connaissance de cause, ce qui établit sa responsabilité, et son recours doit être rejeté pour absence de faits nouveaux.* » (Voir Annexe 10 Doc 4)

123. Sur la base de la décision du Conseil susmentionnée, la Cour est donc d'avis que le licenciement et la cessation des salaires et émoluments du requérant à compter de la date de son licenciement, à savoir le 19 janvier 2021, jusqu'au 17 juin 2021, date à laquelle le Conseil a pris sa décision, sont illégaux.

124. Ce point de vue a été amplement reflété dans une requête similaire où la Cour a interprété la disposition de l'article 73(b) du Règlement du personnel en ce qui concerne le droit de recours et a statué comme suit : *L'exercice du droit de recours par le requérant suspend l'exécution de la décision contestée. En outre, le recours a la capacité de paralyser/arrêter/stopper temporairement les effets de la décision*

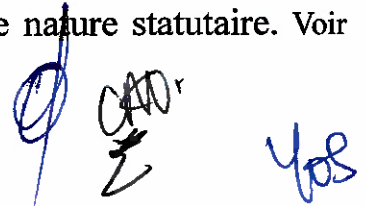


contestée jusqu'au règlement final du litige sous l'égide du Conseil des ministres. Voir SECRÉTAIRE EXÉCUTIF DE LA CEDEAO c. MRS.TOKUNBO LIJADU OYEMADE. Pg 19 PARA 53-54

125. La position de la Cour dans la décision susmentionnée reflète clairement les circonstances de la présente requête et la Cour n'a donc aucune raison de s'écarter de sa décision antérieure.
126. Compte tenu de ce qui précède et considérant que les actions du requérant sont conformes à la disposition de l'article 73 (b), la Cour estime que la disposition selon laquelle « toutes les actions dépendront de la décision d'appliquer des sanctions une fois le droit d'appel invoqué » s'applique au rejet et entre immédiatement en vigueur dès l'invocation de l'appel.
127. La Cour estime donc que la cessation du versement des traitements et autres émoluments du requérant après l'exercice de son droit de recours constitue une violation des dispositions de l'article 73 (b) du Règlement du personnel.

IX. RÉPARATIONS

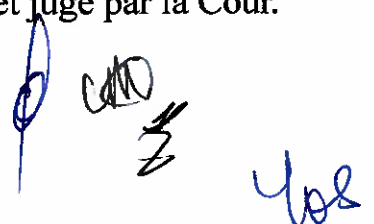
128. L'objectif des réparations est de reconnaître le préjudice subi et d'apporter une aide appropriée aux victimes. Dans le cas d'un licenciement illégal comme en l'espèce, l'objectif principal est de remédier au préjudice causé au salarié licencié injustement. À cet égard, l'objectif primordial de la réparation est de permettre à l'employé lésé de se rétablir autant que possible et de faire en sorte que justice soit rendue.
129. En d'autres termes, la Cour dédommagera une partie dont les droits ont été violés par l'employeur, soit par le non-respect d'une procédure régulière lors de la résiliation de l'engagement d'un employé qui jouit d'une durée d'emploi statutaire ou d'un emploi de nature statutaire. Voir



130. La Cour a conclu que les défendeurs ont violé les garanties procédurales prévues par le Règlement du personnel de la CEDEAO, car ils n'ont pas respecté les dispositions dudit Règlement en prenant la décision de licencier sommairement le requérant. En conséquence, le défendeur est tenu de procéder aux réparations qui s'imposent.

131. A la lumière de ce qui précède, la Cour va maintenant examiner les mesures demandées par le requérant et reproduites ci-dessous, afin de déterminer s'il est en droit de les obtenir comme demandé :

- a. **UNE DÉCLARATION** selon laquelle le licenciement du requérant par les 1^{er} et 2^{ème} défendeurs est arbitraire, nul et non avenu, et contraire aux dispositions du Règlement du personnel de la CEDEAO, de la Charte africaine des droits de l'homme des peuples et des autres protocoles internationaux applicables par lesquels les défendeurs sont liés.
- b. **UNE DÉCLARATION** selon laquelle la suspension du paiement du salaire du requérant avant l'épuisement de la procédure de recours est arbitraire, illégale, nulle et non avenue et contraire aux dispositions de l'article 68 (b) du Règlement du personnel de la CEDEAO.
- c. **UNE ORDONNANCE** portant annulation du licenciement du requérant pour cause d'arbitraire, de nullité et de violation des dispositions du Règlement du personnel de la CEDEAO et de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples ainsi que d'autres instruments internationaux.
- d. **UNE ORDONNANCE** d'injonction obligatoire interdisant aux défendeurs ou à leurs agents de publier le poste de Chargé de la passation des marchés du requérant, en violation de l'article 73(b) du Règlement du personnel de la CEDEAO, en attendant que l'appel interjeté par le requérant soit entendu et jugé par la Cour.



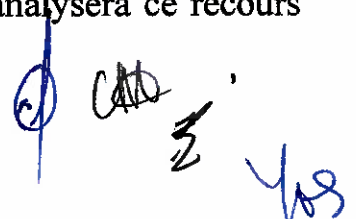
- e. **UNE ORDONNANCE** de la Cour enjoignant aux défendeurs de payer immédiatement au requérant ses arriérés de salaire et tous les autres droits de janvier 2021 à ce jour.
- f. **UNE ORDONNANCE** de la Cour enjoignant aux 1^{er} et 2^{ème} défendeurs de réintégrer le requérant dans son poste de Chargé de la passation de marchés.
- g. **UNE ORDONNANCE** de la Cour INTERDISANT aux défendeurs de violer les droits du requérant de quelque manière que ce soit sans une procédure régulière.
- h. **UNE ORDONNANCE** enjoignant au défendeur de verser au requérant la somme de 100 000 \$. (Mille Dollars) au titre des frais de justice engagés dans la présente affaire.
- i. **ET TOUTE AUTRE ORDONNANCE** que la Cour de Justice de la Communauté pourrait rendre dans les circonstances de l'espèce.

132. Le premier recours vise à obtenir une déclaration de la Cour selon laquelle le licenciement du requérant par les 1^{er} et 2^{ème} défendeurs est arbitraire, nul et non avenue étant donné qu'il est contraire aux dispositions du Règlement du personnel de la CEDEAO.

133. La Cour ayant constaté que la procédure conduisant au licenciement sommaire du requérant était entachée d'irrégularités, déclare que le licenciement du requérant par les 1^{er} et 2^{ème} défendeurs est illégal, car ayant violé les dispositions en vigueur du Règlement du personnel de la CEDEAO.

134. En ce qui concerne le deuxième recours, la Cour, ayant constaté que la cessation du paiement des salaires et des droits du requérant était incompatible avec l'article 73 (b) du Règlement du personnel, déclare que cette cessation avant l'épuisement de la procédure d'appel est illégale, nulle et non avenue et contraire à l'article 73 (b) du Règlement du personnel de la CEDEAO.

135. La Cour note que la troisième mesure demandée par le requérant, à savoir une ordonnance d'annulation de son licenciement, est un précurseur de la réintégration. À cet égard, la Cour analysera ce recours parallèlement à celui de la réintégration.



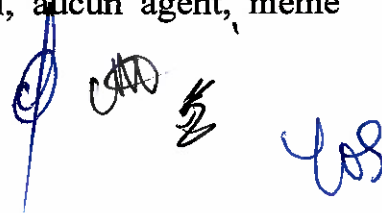
136. Le quatrième recours vise à obtenir une injonction obligatoire interdisant aux défendeurs ou à leurs agents de publier le poste de chargé de la passation des marchés du requérant. L'octroi d'injonctions obligatoires est à sa discrétion, mais doit être exercé avec une extrême prudence. En accordant ces injonctions, la Cour tiendra donc compte des spécificités de chaque affaire. En ce qui concerne le cas d'espèce, les dossiers montrent que le licenciement illégal a eu lieu le 19 janvier 2021, il y a trois (3) ans.

137. La Cour n'est pas en mesure de faire droit à cette demande, en particulier compte tenu du temps écoulé depuis que le requérant a été licencié. Cette prétention est donc rejetée.

138. En ce qui concerne la demande d'annulation du licenciement du requérant, dont elle a indiqué qu'elle serait traitée en même temps que la demande de réintégration, la Cour note que les deux demandes sont liées dans la mesure où l'annulation d'un licenciement implique automatiquement la réintégration du requérant dans le statu quo ante qui prévalait avant le licenciement. Il est donc impératif de poser d'abord les principes directeurs de la réparation pour un salarié licencié abusivement. Comme dans tous les cas où un préjudice, un tort ou une violation des droits a été établi, une réparation devient impérative. Cela peut prendre la forme d'une restitution in integrum, d'une indemnisation, entre autres.

139. En cas de licenciement illégal, l'employé en tant que victime a le droit d'être réintégré à son poste précédent dans les mêmes conditions qu'avant le licenciement. Cependant, les tribunaux ont tendance à ne pas ordonner la réintégration après une résiliation injustifiée. En effet, ils savent que le fait d'ordonner à la partie perdante d'un procès de remplir des tâches spécifiques, telles que le réembauchage d'un salarié, se termine souvent mal, car les deux parties ont le plus souvent perdu confiance l'une dans l'autre et leur relation s'est rompue.

140. Il en découle le principe selon lequel "un employé consentant ne peut être imposé à un employeur réticent". Ainsi, aucun agent, même



consentant, ne peut être imposé par la Cour à un supérieur récalcitrant, même si le comportement du supérieur est répréhensible, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Voir DR ROSE MBATOMON AKO c. AGENCE MONÉTAIRE OUEST-AFRICAINE & 5 AUTRES CCJELR (2013) @ pg.15, pgh 43.

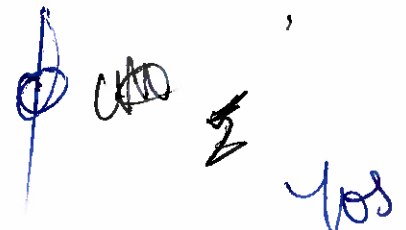
141. Ce principe, qui a fait l'objet d'une acceptation internationale, est devenu le fondement de la jurisprudence de la Cour de céans, qui a toujours rejeté les recours en vue d'une réintégration, même dans le cas d'un licenciement illégal. Voir l'arrêt SULEIMAN MUHAMMED HUSSAINI c. COMMISSION DE LA CEDEAO ET UN AUTRE ECW/CCJ/JUD/03/22, voir également les arrêts MUHAMMED SANI BELLO c. COMMISSION DE LA CEDEAO ECW/CCJ/JUD/27/18 et DR ROSE MBATOMON AKO c. WAMA ECW/CCJ/JUD/02/13.

142. Il convient de noter que si la Cour a le plus souvent considéré qu'une ordonnance de réintégration n'était pas la solution la plus appropriée, l'employé dans cette situation a néanmoins droit à d'autres formes de réparation appropriées, notamment une demande d'indemnisation.

143. Sur la base de l'analyse ci-dessus, la demande de réintégration du requérant est rejetée.

144. Ayant réglé la question de la réintégration, la Cour est maintenant bien placée pour examiner la question de l'annulation du licenciement du requérant. Comme indiqué précédemment, l'annulation du licenciement ouvre la porte à la réintégration, car une telle décision n'a aucune valeur si elle n'est pas accompagnée d'une ordonnance de réintégration. La Cour ayant fermé la porte à la réintégration, l'octroi de la présente mesure de redressement serait une décision futile.

145. Le recours en annulation du licenciement est donc rejeté.

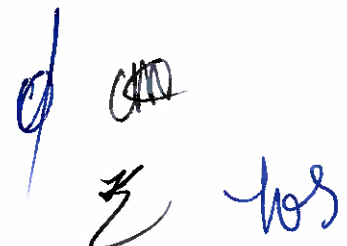
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the letters 'UHO', a checkmark, and the name 'Yos'.

146. En ce qui concerne le cinquième recours, qui consiste à demander à la Cour d'ordonner aux défendeurs de payer au requérant ses arriérés de salaire et tous ses autres droits de janvier 2021 à ce jour, il est important de segmenter les dates afin de permettre une réparation appropriée. La Cour a déjà déclaré que la cessation du versement des salaires et des émoluments du requérant à partir de janvier pendant la procédure d'appel de 2021 au 26 juin 2021 était illégale. Par conséquent, il a droit au montant cumulé entre janvier 2021, date à laquelle il a été licencié à tort, et juin 2021, date de la décision du Conseil des ministres confirmant son licenciement. La Cour en a donc statué ainsi.
147. Dans le cadre du 5^{ème} recours visant à obtenir une ordonnance de paiement de ses salaires et émoluments de janvier 2021 à ce jour, compte tenu de la constatation de la cessation illégale de son salaire pendant la période d'appel et de l'ordonnance de lui payer les salaires qui lui sont dus jusqu'en juin 2021, la période en suspens pour laquelle la Cour doit prendre une décision est celle de juillet 2021 à ce jour.
148. Compte tenu du fait que la Cour a rejeté la demande de réintégration du requérant, mais qu'elle a jugé que son licenciement était illégal, une indemnisation tenant lieu de réintégration est donc appropriée. L'objectif des dommages-intérêts est de rétablir la situation du requérant, c'est-à-dire de compenser ce qu'il a perdu à cause des actions de l'employeur. Cet élément des dommages-intérêts comprend le salaire qui aurait été perçu si le requérant n'avait pas été licencié par l'employeur, ainsi que tout salaire gagné et non payé,
149. L'OIT est précise à cet égard et stipule que si la réintégration n'est pas possible, le travailleur doit recevoir une indemnisation adéquate. L'idée de cette indemnisation est de refléter le préjudice subi, qui peut inclure la perte de salaire, d'avantages sociaux et d'autres pertes résultant du licenciement. VOIR OIT C158 - CONVENTION SUR LE LICENCIEMENT, 1982 (N°158) ARTICLE 10.
150. Par conséquent, la rémunération à cet égard est basée sur les salaires ou les traitements de sorte qu'un employé peut recevoir une indemnisation pour la perte de revenus.

151. La réparation envisagée concerne le paiement des salaires de juin 2021 à ce jour, ce qui représente une période de plus de trois ans. Si l'employeur est tenu d'indemniser le salarié licencié abusivement, cette obligation n'est pas infinie. L'employé a également l'obligation d'atténuer sa perte en cherchant un nouvel emploi.
152. La Cour est donc d'avis que le salaire de base du requérant de juillet 2021 à décembre 2021, couvrant une période de six (6) mois civils, constitue une indemnisation appropriée pour son licenciement abusif.
153. En ce qui concerne le recours demandant à la Cour d'empêcher les défendeurs de violer les droits du requérant, la Cour déclare que ce recours est dépourvu d'effet et sans conséquence.
154. En ce qui concerne les frais de procédure, le requérant demande à la Cour d'ordonner aux défendeurs de lui verser la somme de 100 000 \$. (Mille Dollars) au titre des frais de justice engagés dans la présente affaire.
155. Il est incontestable que la Cour est investie de l'obligation d'évaluer les dépens en vertu de son règlement. Même lorsque le montant des dépens réclamés est spécifié, la Cour, par une directive au greffe, déterminera tous les frais recouvrables conformément à l'article 69 de son règlement. Voir HÉRITIERS D'IBRAHIM MAINASSARA BARE c. RÉPUBLIQUE DU NIGER. ECW/CCJ/MPP/32/21 @ Pg. 18 paragraphe 44.
156. La Cour ordonne donc au greffe de déterminer tous les frais recouvrables liés au traitement de cette affaire.

X. DISPOSITIF

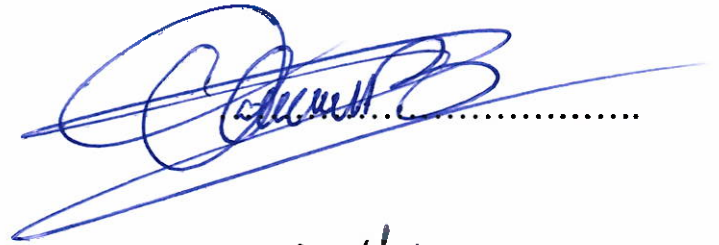
157. Par ces motifs, la Cour siégeant en audience publique, les deux parties entendues sur le fond:
- i. **Se déclare** compétente pour connaître de la présente requête.
 - ii. **Déclare** que la requête est recevable.



- iii. **Déclare** que le licenciement du requérant était illégal, ce qui n'est pas conforme aux dispositions de l'article 69 du Règlement du personnel de la CEDEAO.
- iv. **Déclare** que la suspension du salaire du requérant avant l'épuisement de la procédure d'appel est arbitraire, illégale, nulle et non avenue et contraire aux dispositions de l'article 73 (b) du Règlement du personnel de la CEDEAO.
- v. **Rejette** la demande d'ordonnance d'injonction obligatoire interdisant aux défendeurs de publier le poste de Chargé de passation de marchés du requérant.
- vi. **Rejette** la demande l'ordonnance enjoignant au défendeur de s'abstenir de tout acte qui constituerait une violation des droits du requérant.
- vii. **Rejeter** la demande d'enjoindre aux 1^{er} et 2^{ème} défendeurs de réintégrer le requérant dans ses fonctions de chargé de la passation des marchés.
- viii. **Condamne** les défendeurs à payer immédiatement au requérant ses arriérés de salaire et tous ses autres droits pour la période allant de janvier 2021 à juin 2021, c'est-à-dire la période pendant laquelle le Conseil des ministres a statué sur son recours.
- ix. **Ordonne** le paiement par le défendeur au requérant de son salaire et émoluments de juillet à décembre 2021 à titre de compensation pour le licenciement illégal.
- x. **Ordonne** au greffe de calculer les frais liés à la présente procédure.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the acronym 'CETU', and other illegible marks.

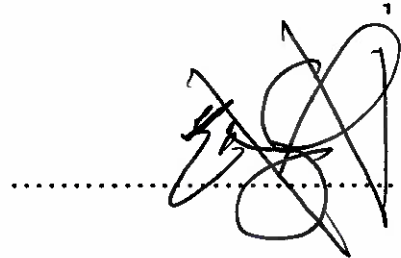
Hon. Juge Gbéri-Bê Ouattara



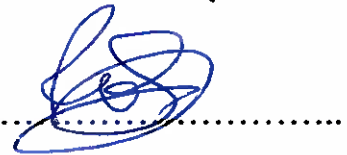
Hon. Juge Dupe Atoki /Juge rapporteur



Hon. Juge Sengu Mohammed Koroma



Dr Yaouza OURO-SAMA - Greffier en Chef.....



Fait à Abuja ce jour 10 juillet 2024 en anglais et traduit en français et en portugais.

