

TASSEMBEDO T. Ludovic

contre

Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM)

« Droit de la Fonction publique communautaire – Recours en indemnisation –
Compétence de la Cour de Justice de l’UEMOA – Non-conformité aux
dispositions statutaires – Irrecevabilité »

Sommaire de l’arrêt

1. Compétence de la Cour de Justice de l’UEMOA

S’agissant du statut du personnel de la BRVM, le juge de l’action est aussi juge de l’exception.

Il résulte en effet des dispositions du statut de la BRVM et du Règlement d’application dudit statut, que la Cour de Justice de l’UEMOA est compétente tant pour le Règlement de tout litige entre la BRVM et un ou plusieurs de ses agents concernant l’application du statut, que pour la sécurité de l’emploi.

2. La conformité aux dispositions statutaires est d’ordre public dans la mesure où elle se rapporte à la procédure administrative qui constitue une formalité substantielle.

Dès lors, le recours contentieux qui ne satisfait pas aux conditions préalables statutaires est irrecevable.

RAPPORT DU JUGE RAPPORTEUR

Par requête en date du 30 juillet 2002, enregistrée au Greffe de la Cour de Justice de l'UEMOA le 02 août 2002 sous le numéro 02/2002, Monsieur TASSEMBEDO T. Ludovic, ingénieur informaticien, précédemment chargé des réseaux au service des Technologies de l'Information de la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM), par l'organe de son conseil Maître Mamadou SAVADOGO, Avocat à la Cour de Ouagadougou, Burkina Faso, a introduit un recours en indemnisation à l'effet d'obtenir la condamnation de la BRVM au paiement de la somme de 43.550.496 FCFA à titre de droits conventionnels et de réparation du préjudice subi. Il a en outre sollicité la délivrance par la BRVM d'un certificat de travail à son profit.

Par mémoire en réplique en date du 9 décembre 2002, Monsieur TASSEMBEDO, modifiant le quantum de sa demande initiale, réclame désormais la somme globale de 37.674.486 FCFA.

I. EXPOSE DES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'exposés par le requérant et non contestés par la défenderesse se présentent ainsi qu'il suit :

Recruté le 15 septembre 1997 à la BRVM, puis confirmé responsable du service informatique, M. TASSEMBEDO soutient avoir exercé ses fonctions sans percevoir l'intégralité de la rémunération convenue entre lui et son employeur. A la suite de nombreuses réclamations, il s'était vu interdire l'accès de son bureau et des locaux de la BRVM à la date du 30 octobre 2000. Après constat de cet état de fait par voie d'huissier, il fut réintégré dans son emploi par son employeur qui lui notifia par la suite une mise à pied de deux mois prenant effet à compter du 3 novembre 2000. Le 7 novembre 2000 il saisit en vain son Directeur Général d'un recours administratif.

Ce dernier, le 22 décembre 2000, lui infligeait une nouvelle sanction, blâme pour insubordination, relativement aux mêmes faits.

M. TASSEMBEDO engagea une autre procédure de recours administratif auprès de son supérieur hiérarchique, en vain.

A l'expiration du délai de la première sanction, il réoccupa son emploi le 2 janvier 2001 mais le badge électronique lui permettant d'accéder à la salle informatique lui fut retiré. Le 5 février 2001 une nouvelle note émanant de son chef de service lui précisait des mesures restrictives supplémentaires prises à son encontre.

Toujours selon le requérant, il saisit à nouveau le 30 mars 2001 le Directeur Général qui, en retour, lui adressa un courrier lui fixant une période probatoire de trois mois devant expirer le 25 avril 2001, et comportant en outre des termes « injurieux ».

A l'expiration de la période probatoire, M. TASSEMBEDO adressa une lettre à son chef de service pour savoir la conduite à tenir. Pour toute réponse, il s'entendit dire que non seulement les mesures restrictives étaient maintenues, mais encore une action disciplinaire était ouverte à son encontre.

Le requérant fait remarquer que devant ce harcèlement forcené s'étant traduit par deux sanctions disciplinaires sans conseil de discipline, et par des mesures visant à rendre insupportable l'atmosphère de travail, un échange de plus de quinze courriers en un an, tous orientés vers une complication de sa situation administrative, il devait finir par démissionner de la BRVM suivant lettre en date du 23 mai 2001.

Il ajoute qu'à la lecture des faits et au regard du rapport du conseil de discipline, il apparaît qu'un certain nombre de comportements, de mesures et d'attitudes ont eu pour effet de rendre ses conditions de travail impossibles et l'ont ainsi amené à démissionner.

Il estime qu'il y a eu licenciement abusif déguisé. Selon une jurisprudence constante poursuit-il, l'auteur de la rupture en pareilles circonstances est l'employeur et non le travailleur qui n'a fait que céder à une pression, la volonté de rupture se trouvant au niveau de l'employeur et non du travailleur.

Il précise en outre que la rupture étant intervenue sans faute justifiée de sa part, il est en droit de réclamer non seulement la somme de 24.554.034 FCFA à titre de dommages et intérêts, mais aussi celles de :

- 5.456.452 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement,
- 7.200.000 FCFA au titre de l'indemnité de responsabilité,
- 6.340.000 FCFA au titre de frais de séjour supplémentaire,

soit au total la somme de 43.550.486 FCFA.

Le recours a été signifié au Directeur Général de la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières par lettre du greffier de la Cour en date du 21 août 2002.

Par lettre en date du 30 septembre 2002, le Directeur Général de la BRVM a informé la Cour de la désignation de son agent en la personne de Monsieur Léopold OUEDRAOGO, Responsable de l'Antenne nationale de la BRVM pour le Burkina Faso.

Par lettre en date du 4 novembre 2002, Me Harouna SAWADOGO informa la Cour de sa constitution pour la défense des intérêts de la BRVM.

Sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, la Cour a décidé d'ouvrir la procédure orale sans mesures d'instruction préalables.

Elle a cependant invité le requérant à produire respectivement le statut du personnel de la BRVM ainsi que les copies des décisions de justice citées dans sa requête en date du 30 juillet 2002.

II. CONCLUSIONS DES PARTIES

Monsieur TASSEMBEDO conclut à ce qu'il plaise à la Cour :

*** en la forme**

- rejeter les exceptions d'incompétence et d'irrecevabilité soulevées par la BRVM ;
- en conséquence :

- 1) se déclarer compétente ;
- 2) déclarer le requérant recevable en son action ;

*** au fond**

- dire que la démission du concluant a été provoquée et obtenue grâce à la contrainte, et s'analyse en réalité en un licenciement ;
- dire que le licenciement est abusif ;
- condamner la BRVM à payer au concluant la somme totale de 37.674.486 FCFA ;
- la condamner aux dépens dont distraction au profit de Me Mamadou SAVADOGO aux offres de droit.

La BRVM conclut à ce qu'il plaise à la Cour :

*** in limine litis**

au principal

se déclarer incompétente à examiner le recours introduit par M. TASSEMBEDO T. Ludovic sur le fondement des articles 27 de l'Acte additionnel n°10/96 portant Statuts de la Cour de Justice de l'UEMOA et 15 du Règlement n°01/96/CM portant Règlement de Procédures de la Cour de Justice de l'UEMOA ;

Subsidiairement

Dire et juger que le recours introduit le 2 août 2002 par M. TASSEMBEDO T. Ludovic l'a été en violation de l'article 2401 du statut du personnel et de l'article 6105 du règlement d'application du statut du personnel en ce que M. TASSEMBEDO n'a pas exercé le recours à un comité d'arbitrage prescrit avant toute saisine de la Cour ;

en conséquence

déclarer ledit recours irrecevable ;

*** subsidiairement au fond**

- déclarer le recours irrecevable pour défaut de base légale ;
- rejeter les moyens invoqués par le requérant ;

en conséquence :

- débouter M. TASSEMBEDO T. Ludovic de toutes ses demandes mal fondées ;
- le condamner aux entiers dépens.

III. MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

1. Sur la compétence

A. Moyens et arguments de la BRVM

Par mémoire en date du 5 novembre 2002, la BRVM qui conclut à l'incompétence de la Cour de céans à connaître du recours exercé par M. TASSEMBEDO T. Ludovic, fait observer qu'aucun des textes sur lesquels le requérant fonde sa requête en indemnisation, ne donne compétence à la Cour de justice de l'UEMOA pour le règlement des litiges suite à la rupture du contrat ayant lié les parties. Elle soutient, à titre surabondant que le recours en réparation de dommages, n'est ouvert que contre les organes de l'Union.

Elle estime qu'en tout état de cause, la compétence de la Cour ne saurait s'apprécier par rapport aux textes de la BRVM mais sur le fondement du Protocole additionnel n°10/96 portant statuts de la Cour de Justice de l'UEMOA, et du Règlement n°01/96/CM portant Règlement de Procédures de la Cour de Justice de l'UEMOA.

Elle précise en outre que la requête de M. TASSEMBEDO n'entre dans aucun des domaines de compétence de la Cour.

B. Moyens et arguments du requérant

Par mémoire en réplique en date du 9 décembre 2002, le requérant qui conclut par l'organe de son conseil au rejet de l'exception d'incompétence fait remarquer que le titre 6 du règlement du personnel dans lequel est contenu l'article 6105, s'intitule : « *Sécurité de l'emploi* ». Il ajoute qu'il n'est pas nécessaire de revenir sur l'article 2401 du statut du personnel dans la mesure où le règlement d'application n'est que la définition pratique dudit statut du personnel qu'il « *ne peut ni contredire ni modifier (en) aucune disposition* ». Il soutient qu'il ressort du chapitre 1 du titre 6 du règlement d'application du statut que la sécurité de l'emploi au sein de la BRVM est assurée en dernier ressort par la juridiction de céans. Toujours selon le requérant, il ne voit pas en quoi la juridiction chargée de contrôler la sécurité de son emploi ne pourrait pas apprécier les circonstances dans lesquelles il l'a perdu.

Pour le requérant l'article 6101 du statut du personnel relatif à la sécurité de l'emploi traite bien du licenciement.

Le requérant précise qu'aucune autre instance juridictionnelle que la Cour de céans n'a été reconnue par la BRVM pour se prononcer sur les litiges pouvant l'opposer à ses agents.

Il fait noter qu'après avoir elle-même indiqué à ses agents de porter les litiges qu'ils pourraient avoir contre elle devant la juridiction de céans, la BRVM soutient aujourd'hui que la compétence de la Cour ne saurait s'apprécier par rapport aux textes de la BRVM.

Il souligne que la question soulevée est celle de savoir si la définition de la compétence de la Cour de Justice de l'UEMOA est limitative et exclusive de toute attribution conventionnelle de compétence.

Il estime qu'aucune disposition des Statuts ou du Règlement de Procédures de la Cour ne stipule l'exclusivité ni le caractère limitatif du champ de compétence de la Cour qui n'est pas une juridiction d'exception mais bien une juridiction de droit commun à vocation supranationale. Il précise que tant qu'une clause d'élection de juridiction lui attribuant compétence n'est pas contraire à sa vocation supranationale ou à l'ordre public, elle ne peut être tenue de décliner sa compétence, surtout pas à la demande de la partie qui la lui a dévolue.

C. Réponse de la BRVM aux arguments du requérant

Par mémoire en duplique en date du 9 janvier 2003, la BRVM fait plaider que le requérant a dénaturé en les interprétant, les dispositions des articles 2401 du statut du personnel et 6105 du règlement d'application. Elle soutient que ces dispositions régissent les relations de travail au sein de la BRVM avec pour objectif principal d'éviter le plus possible la rupture des relations de travail.

A cet égard, elle souligne qu'aux termes de l'article 2401 du statut du personnel, tout litige entre elle et un de ses agents relatif à l'application du statut, est soumis à l'arbitrage d'un comité de trois membres.

Elle précise qu'il s'agit là en réalité du recours préalable à une conciliation entre les parties. C'est seulement en cas d'échec de cette procédure que l'une ou l'autre partie peut porter le litige devant la Cour de Justice de l'UEMOA. Or, constate t-elle, le recours préalable au comité d'arbitrage n'a jamais été observé avant sa démission par le requérant.

La BRVM a par ailleurs fait observer que M. TASSEMBEDO T. Ludovic a démissionné et n'est donc plus agent de la BRVM. Elle ajoute qu'aucun des textes invoqués par M. TASSEMBEDO à l'appui de sa demande n'attribue compétence à la Cour de Justice de l'UEMOA pour la rupture des relations de travail. Elle précise qu'elle n'a fait aucune attribution de juridiction à la Cour de céans concernant le licenciement ou la démission.

2. Sur la recevabilité du recours de M. TASSEMBEDO T. Ludovic

Dans son mémoire en défense, la BRVM rappelle qu'aux termes de l'article 2401 du statut du personnel, « *tout litige entre la BRVM et un ou plusieurs agents concernant l'application du présent statut est soumis à l'arbitrage d'un comité de trois membres nommés l'un par le Directeur et l'autre par le ou les agents concernés parmi les agents. Le troisième arbitre est un juriste choisi d'un commun accord par les deux parties au sein ou en dehors de la BRVM et qui préside les travaux du comité.*

Lorsque la proposition de solution du litige émise par le comité n'est pas acceptée par l'une des parties, celle-ci peut saisir la Cour de Justice de l'UEMOA. La décision de la Cour s'impose aux deux parties et elle est sans appel ».

La BRVM en déduit que la présente procédure a été introduite à l'occasion d'une rupture de contrat de travail et non de l'application des statuts. Pour la BRVM le recours manque de base légale.

Elle souligne qu'à supposer que le présent recours concerne l'application des statuts, aussi bien l'article 2401 du statut que l'article 6105 du règlement, prescrivent avant toute saisine de la Cour, le recours préalable obligatoire à un comité d'arbitrage ou un recours administratif. M. TASSEMBEDO T. Ludovic n'a respecté ni l'un ni l'autre.

Dans son mémoire en réplique, le requérant qui conclut au rejet de l'exception d'irrecevabilité soulevée par la BRVM, produit les différents recours administratifs préalables initiés par lui ainsi que certaines réponses.

Il s'agit :

- du recours du 12 septembre 2001 adressé au chef hiérarchique suivi d'une réponse en date du 4 octobre 2001 ;
- du recours du 17 octobre 2001 adressé au responsable du service des technologies de l'information suivi d'une réponse en date du 31 octobre 2001 ;

- du recours du 15 novembre 2001 adressé au Directeur Général de la BRVM, resté sans réponse.

Dans son mémoire en duplique, la BRVM qui conclut à l'irrecevabilité du recours de M. TASSEMBEDO pour inobservation des dispositions des articles 2401 du statut du personnel et 6105 du règlement d'application dudit statut, fait remarquer par ailleurs qu'aucun des recours produits aux débats n'est conforme à la lettre ou à l'esprit même de l'article 6105 invoqué.

La BRVM soutient que l'objet du recours visé à cet article est le déferrement d'une décision contestée et la dénonciation du harcèlement dont l'agent est l'objet.

Elle rappelle qu'au moment où le requérant adressait les lettres aux responsables de la BRVM, il n'était plus agent de la BRVM, et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la même lettre a eu successivement trois destinataires.

3. Sur le fond

A. Moyens et arguments du requérant

Le demandeur soutient que le seul problème juridique posé par cette affaire est celui de savoir si la démission provoquée par des mesures de harcèlement de la part de l'employeur constitue en réalité un licenciement ou non.

Il fait remarquer que la réponse de la jurisprudence est sans appel depuis plusieurs décennies et dans toutes les législations nationales des Etats africains et même au-delà de l'Afrique.

Il précise que de l'appréciation des faits, la Cour s'apercevra que la volonté de rupture des relations de travail émane non de lui mais de la BRVM.

Il ajoute que la contrainte, la pression et le harcèlement ont été à l'origine de sa démission.

Tout en réclamant le paiement d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité de responsabilité outre une prime de fin d'année, il estime que le caractère abusif du

licenciement et les différents préjudices qui en ont résulté, justifient amplement que lui soient accordés des dommages et intérêts correspondant à un an et demi de salaires.

B. Moyens et arguments de la BRVM

La BRVM soutient dans son mémoire en défense que ni les Statuts, ni le Règlement de Procédures de la Cour ne confèrent à cette juridiction le pouvoir de convertir une démission en licenciement.

Elle ajoute que l'action en indemnisation a pour fondement la responsabilité du défendeur qui, par un acte matériel ou juridique cause préjudice à autrui.

Elle rappelle que dans le cas d'espèce il s'agit d'une rupture des relations de travail dont l'initiative émane du requérant lui-même.

La BRVM concluant au débouté du requérant fait observer que ce dernier n'a pas été en mesure de dire le préjudice pour lequel les dommages et intérêts sont demandés. Elle estime que la nature des réclamations est incompatible avec l'action en indemnisation. Elle précise que les réclamations telles que formulées ne seraient que la conséquence pécuniaire de l'annulation d'une décision de licenciement.

Selon la BRVM, en l'espèce la Cour de céans n'est saisie d'aucun recours en annulation. Il n'y a eu aucune décision à attaquer.

Toujours selon la BRVM, le recours en indemnisation a pour fondement essentiel le fonctionnement défectueux de l'administration, consacré par un acte illégal lequel causerait préjudice au destinataire, et que l'agent victime de harcèlement a d'autres voies de recours que la démission.

Elle fait par ailleurs observer que les décisions de justice versées aux débats sont isolées et ne sauraient constituer une jurisprudence.

Elle déclare que M. TASSEMBEDO n'apporte pas la moindre preuve d'une quelconque contrainte, et qu'à aucun moment il n'a soutenu que la lettre de démission adressée à son employeur a été rédigée et soumise à sa signature par ce dernier.

La BRVM a enfin fait observer la non-conformité de la demande initiale formulée à travers la requête en indemnisation et celle contenue dans le mémoire en réplique du requérant, ainsi que l'inexistence d'une demande de prime de fin d'année dans la requête ; elle estime que la Cour de céans n'est pas valablement saisie de ce chef de demande.

Le Juge rapporteur

Paulette BADJO EZOUEHU

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GENERAL

I. FAITS ET PROCEDURE

A) Les faits

Le 03 novembre 2000, une sanction disciplinaire de mise à pied d'une durée de deux (2) mois avec prise d'effet immédiate et maintien de solde a été infligée à Monsieur Ludovic TASSEMBEDO, ingénieur informaticien, cadre supérieur en service à Abidjan (Côte d'Ivoire) au siège de la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM) de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).

La décision portant cette sanction disciplinaire de mise à pied prise par le Directeur Général de la BRVM précise en son article premier que cette sanction a été infligée à Monsieur Ludovic TASSEMBEDO pour des raisons de sécurité.

Il est reproché à Monsieur Ludovic TASSEMBEDO, cadre supérieur au Service des Technologies de l'Information, des actes d'indiscipline caractérisée, entre autres, un manquement grave à l'autorité supérieure qu'est la Direction Générale par son refus de réceptionner une note du 30 octobre 2000 du Directeur Général, qui l'invitait à accepter l'organisation du Service des Technologies de l'Information de la BRVM.

Après que cette décision eut été notifiée (à la même date du 03 novembre 2000) à Monsieur Ludovic TASSEMBEDO, celui-ci a, par lettre en date du 07 novembre suivant, saisi le Directeur Général de la BRVM d'un recours administratif par lequel il lui demandait de rapporter la décision de sanction disciplinaire de mise à pied prise à son encontre, de l'autoriser à reprendre ses fonctions et, s'expliquant sur les faits qui lui étaient reprochés, il déclarait :

- que, le lundi 30 octobre 2000, rentré chez lui après l'heure normale de fermeture des bureaux à 17h30 minutes, il avait reçu un appel téléphonique un peu après 21 heures d'un agent de la BRVM qui voulait le rencontrer et lui remettre un courrier du Directeur Général de la BRVM ;

- qu'il avait indiqué à l'agent un lieu de rendez-vous et qu'il était allé le rencontrer à l'endroit indiqué ;
- que dans l'impossibilité de s'assurer sur place de l'authenticité de ce courrier, il avait souhaité en différer la réception.

Selon les termes d'un procès-verbal de constat d'huissier dressé au siège de la BRVM le vendredi 03 novembre 2000 à la requête de M. TASSEMBEDO, celui-ci a affirmé avoir eu deux (2) entretiens avec le Directeur Général de la BRVM les 20 et 30 octobre 2000 à la demande de ce dernier et qu'au cours de leur entretien du 30 octobre 2000, le Directeur Général lui avait fait savoir verbalement le désir de la BRVM de se séparer de lui.

M. TASSEMBEDO a ajouté :

- que ce même jour, le Directeur Général lui avait demandé de l'accompagner au bureau du responsable administratif et que, lorsqu'ils étaient arrivés dans ledit bureau, le Directeur Général avait répété à ce dernier la décision qu'il venait de prendre en son rencontre, à savoir : séparation et rupture du contrat de travail à partir de cet instant ; qu'il le dispensait de la période de préavis ;
- qu'il ne l'autorisait plus à avoir accès au système informatique de la BRVM ni aux locaux ;
- que suite à cela, sans lui avoir remis sa lettre de licenciement, le Directeur Général avait demandé au responsable administratif de le raccompagner dans son bureau afin qu'il puisse prendre ses affaires et quitter la BRVM ;
- que depuis lors, il n'avait plus accès à son bureau (fermé par le responsable administratif) ni aux locaux de la BRVM.

Outre la sanction disciplinaire de mise à pied prise à l'encontre de M. TASSEMBEDO, le Directeur Général de la BRVM a, par décision n°005/12/BRVM-DG-SHR en date du 22 décembre 2000, infligé à celui-ci une nouvelle sanction disciplinaire, à savoir un blâme.

L'article 2 de cette décision précise que cette sanction a été prononcée à l'encontre de M. TASSEMBEDO pour insubordination et qu'elle l'a été après avoir pris connaissance des conclusions du Comité de Direction.

L'article premier de la même décision indique que lesdites conclusions ont été transmises à la Direction Générale après que le Comité de Discipline eut examiné le dossier de M. TASSEMBEDO.

Cette décision a été notifiée à M. TASSEMBEDO le même jour et a fixé la date de reprise de travail de celui-ci au 02 janvier 2001.

Par lettre datée du même jour (22 décembre 2000), le Directeur Général de la BRVM a imposé une série d'injonctions à M. TASSEMBEDO. En effet, il a subordonné la reprise du travail de celui-ci au strict respect des conditions suivantes :

- soumettre au préalable une lettre d'engagement par laquelle il doit s'engager formellement à se conformer à l'organisation du Service des Technologies de l'Information et à respecter l'autorité de son chef hiérarchique ;
- obligation de produire et présenter à son chef hiérarchique durant une période probatoire de trois (3) mois un compte rendu hebdomadaire de ses activités au sein du service, avec copie à la Direction Générale ainsi qu'au Service des Ressources Humaines ;
- le chef du Service des Technologies de l'Information proposera à la Direction Générale des dispositions sécuritaires visant à lui restreindre l'accès aux systèmes informatiques névralgiques de la BRVM pendant toute la période probatoire de trois (3) mois ;
- tout manquement à la discipline et au respect des instructions citées ci-dessus entraînera à son encontre les procédures disciplinaires réglementaires les plus graves.

Par lettre datée du 21 janvier 2001, M. TASSEMBEDO a, conformément aux dispositions des articles 6.101 à 6.105 du Règlement d'application du Statut du personnel de la BRVM, saisi son chef hiérarchique direct afin que celui-ci intercède auprès de l'auteur de la sanction

disciplinaire de blâme pour que ce dernier rapporte celle-ci. Par cette lettre, M. TASSEMBEDO a fait observer :

- que, au regard des textes réglementaires de la BRVM, la mise à pied constitue une sanction disciplinaire de second degré et que le blâme est une sanction disciplinaire de premier degré ;
- qu'il comprenait difficilement que pour les mêmes faits et sans aucune demande d'explication préalable, la Direction Générale puisse lui infliger à la fois une mise à pied et un blâme, ce qui constitue une double sanction au regard de la loi et donc formellement interdite.

Après l'expiration du délai de la sanction disciplinaire de mise à pied, M. TASSEMBEDO a repris son service le 02 janvier 2001 mais s'est vu retirer le badge électronique qui lui permettait l'accès à la salle d'informatique.

Dès sa reprise de service, M. TASSEMBEDO s'est conformé aux injonctions qui lui avaient été adressées. En effet, il a rédigé la nouvelle lettre d'engagement (reçue au secrétariat du Directeur Général le 25 janvier 2001) et fait tous les comptes rendus hebdomadaires sur ses activités au sein du service (seize comptes rendus hebdomadaires d'activités allant du 01 février au 17 mai 2001).

Le recours administratif qu'il avait adressé à son chef hiérarchique direct était demeuré sans réponse. Bien au contraire, le 05 février 2001, son chef hiérarchique direct lui avait précisé par écrit les mesures restrictives supplémentaires prises à son encontre.

Par lettre en date du 30 mars 2001, M. TASSEMBEDO a alors saisi le Directeur Général d'un recours administratif aux termes duquel il relevait :

- qu'il n'avait toujours pas obtenu de réponse de son chef de service pour le recours administratif qu'il avait exercé auprès de celui-ci le 11 janvier 2001 ;
- que suite à l'expiration du délai imparti, il se permettait de le saisir des mêmes demandes tendant à rapporter les sanctions qui lui avaient été infligées.

En réponse à cette lettre, le Directeur Général lui a adressé un courrier daté du 30 mars 2001 qui précisait à M. TASSEMBEDO une période probatoire de trois (3) mois.

Ayant constaté qu'aucune disposition n'a été prise à son égard pour sanctionner la période probatoire de trois (3) mois à laquelle il avait été soumis dès sa reprise de service le 02 janvier 2001, M. TASSEMBEDO a alors, le 03 mai 2001, adressé une lettre à son chef de service pour savoir la conduite à tenir. Celui-ci lui a, par lettre en date du 04 mai 2001, répondu que les mesures restaient maintenues.

De son côté, le Directeur Général de la BRVM a, par deux (2) lettres écrites le 11 mai 2001 et adressées à M. TASSEMBEDO, fait savoir à celui-ci :

- que pour des raisons d'efficacité et de sécurité, les mesures restrictives prises par son chef de service étaient maintenues ;
- qu'il était au regret de l'informer que la période d'observation (période probatoire) n'était pas concluante ;
- qu'il était reproché pendant cette période à M. TASSEMBEDO une attitude persistante et ses actes d'insubordination caractérisée, constituant une faute disciplinaire ;
- qu'en effet, il n'avait pas cru devoir faire suite à sa lettre du 22 décembre 2000 qui le mettait en demeure de répondre le 02 janvier 2001 au plus tard, date de sa reprise de service suite à la mise à pied qui lui a été infligée ;
- que M. TASSEMBEDO n'avait répondu que le 25 janvier 2001, soit vingt trois (23) jours au-delà de la date limite ;
- qu'il continuait de manquer de respect à son chef hiérarchique et d'afficher une attitude constante de refus d'ordre de service ;
- que ces actes d'insubordination constituaient une récidive de sa part,
- que son dossier disciplinaire était transmis au Conseil de discipline pour examen.

Le 15 juin 2001, le Conseil de discipline s'est réuni pour statuer sur l'action disciplinaire engagée par le Directeur Général de la BRVM contre M. Ludovic TASSEMBEDO. Dans son rapport, le Conseil a fait savoir qu'il était reproché à M. TASSEMBEDO pendant sa période d'observation :

- une attitude persistante de ses actes d'insubordination caractérisée, pour preuve un retard de vingt trois (23) jours suite à un courrier du Directeur Général de la BRVM le mettant en demeure de répondre dans un délai déterminé ;
- un manque de respect envers son chef hiérarchique et une attitude constante de refus d'ordre de service.

Après avoir entendu, d'une part le représentant de la Direction Générale, d'autre part le mis en cause (M. TASSEMBEDO), le Comité a, se fondant sur les différents éléments contenus dans les diverses pièces mises à sa disposition relevé :

- qu'en ce qui concerne le retard de réponse durant les vingt trois (23) jours, l'accusé a exercé deux (2) recours administratifs pour obtenir la révision des sanctions qui lui ont été infligées ;
- que s'agissant du premier recours daté du 28 décembre 2000 adressé à son chef hiérarchique, la réponse est intervenue le 09 janvier 2001 dans le délai réglementaire de quinze (15) jours imparti ;
- que pour le deuxième recours administratif adressé au responsable de service le 11 janvier 2001, à celui-ci un délai de réponse de trente (30) jours était réglementairement imparti ;
- que ce recours n'avait pas été suivi de réponse ;
- que le Comité n'avait pas pu trouver dans les différents règlements une disposition qui définissait clairement l'attitude à adopter par un employé après avoir exercé un recours ;
- qu'en d'autres termes la question était de savoir si le recours administratif suspendait temporairement la sanction ;

- qu'en l'absence de dispositions réglementaires sur cette question, le Comité concluait que les différents recours pouvaient justifier le retard de vingt trois (23) jours observés par l'accusé et que, par conséquent, cette attitude ne pouvait être perçue comme une insubordination ou un manque de respect ;
- qu'en ce qui concerne la période d'observation, le Comité avait constaté durant cette période de nombreux échanges de correspondances avant et au cours des travaux qui ont été soumis à l'accusé par son chef hiérarchique ;
- que le Comité s'était demandé si ces échanges pouvaient être considérés comme une insubordination ou au contraire des échanges de points de vue sur un sujet donné car en fait, le travail demandé avait été fait mais il avait été mal exécuté et par conséquent, ne correspondait pas aux attentes du responsable de service ;
- que le Comité avait jugé qu'il n'avait trouvé parmi les éléments mis à sa disposition aucun fait qui attestait clairement durant cette période un manque de respect ou d'insubordination.

Ayant estimé que les agissements du Directeur Général et de son Chef de service étaient de pure méchanceté concrétisée par deux (2) sanctions disciplinaires prises en deux (2) mois sans Conseil de discipline et ayant considéré les mesures que ceux-ci prenaient à son encontre de plus en plus insupportables, toutes orientées vers une complication de sa situation administrative, M. Ludovic TASSEMBEDO a, par une lettre de démission en date du 23 mai 2001, rompu le contrat de travail qui le liait à la BRVM.

B) Procédure

Par requête en date du 30 juillet 2002 reçue le 1^{er} août 2002 Maître Mamadou SAVADOGO, Avocat au Barreau de Ouagadougou, agissant au nom et pour le compte de Monsieur Ludovic TASSEMBEDO, a saisi la Cour de céans et sollicite de celle-ci la condamnation de la BRVM à lui payer une somme totale de 43 550 486 francs CFA pour licenciement abusif.

A l'appui de sa requête Maître Mamadou SAVADOGO expose :

- qu'il apparaît à la lecture des faits et au regard du rapport du Conseil de discipline, qu'un certain nombre de comportements, de mesures et d'attitudes ont eu pour effet de rendre les conditions de travail impossibles pour M. TASSEMBEDO pour l'emmener ainsi à démissionner à défaut de pouvoir justifier un licenciement régulier ;
- que la volonté des autorités de la BRVM de se débarrasser de lui s'est manifestée pour la toute première fois le 30 octobre 2000 par l'empêchement de M. TASSEMBEDO d'accéder à son poste de travail ;
- que ces actes ont été les seuls éléments qui ont été à l'origine de la démission de M. TASSEMBEDO qui a toujours souhaité continuer à travailler à la BRVM ;
- qu'il y a ainsi licenciement déguisé suivant jurisprudence aussi ancienne que ferme et constante, affirmée et appliquée dans tous les systèmes judiciaires de l'espace UEMOA, et qu'aux termes de cette jurisprudence l'auteur de la rupture en pareilles circonstances est l'employeur et non le travailleur qui n'a fait que céder à une pression ;
- qu'il y a lieu d'analyser les motifs de cette rupture dont l'auteur véritable est l'employeur et le motif exact est à rechercher dans la période où ont commencé à se manifester les mesures de harcèlement (le 30 octobre 2000), date de fermeture des bureaux à M. TASSEMBEDO ;
- qu'à ce sujet, rien de sérieux ne lui avait été reproché ainsi que l'atteste le rapport du Conseil de discipline et il y a lieu de considérer qu'il y a eu licenciement sans motif ou sans motif sérieux et dans tous les cas, licenciement abusif ;
- que le préjudice qui en est résulté est non seulement la perte de l'emploi mais aussi la souffrance morale qu'il a endurée au sein de la BRVM depuis le 30 octobre 2000, du fait des sanctions disciplinaires injustifiées (mise à pied excessive et partant illégale de deux (2) mois et blâme), lesquels chefs de préjudice justifient la réclamation de la somme de 24 554 034 FCFA correspondant à dix-huit (18) mois de salaires ;
- que la rupture étant intervenue sans faute de la part du requérant, celui-ci réclame le paiement de ses droits conventionnels et légaux qui sont :

- 1) l'indemnité de licenciement : 5 456 452 francs correspondant à quatre (4) mois de salaires, le salaire net étant de 1 214 113 francs majoré de 150 000 francs (prime mensuelle de responsabilité jamais payée), soit 1 364 113 francs ;
 - 2) l'indemnité de responsabilité qu'il a toujours réclamée jusqu'à son licenciement : 150 000 francs par mois et pendant quatre (4) ans, soit 7 200 000 francs ;
 - 3) le paiement de son salaire pour la période pendant laquelle il a été contraint de rester à Abidjan, faute des autorités de la BRVM de n'avoir pas assuré son déménagement à Ouagadougou, soit de septembre 2001 à janvier 2002 : 6 340 000 francs ;
- que la somme totale réclamée par M. TASSEMBEDO s'élève à :
- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| • dommages et intérêts : | 24 554 034 francs |
| • indemnités de licenciement : | 5 456 452 francs |
| • indemnités de responsabilité : | 7 200 000 francs |
| • frais de séjour supplémentaire : | 6 320 000 francs |
- Soit un total de : **43 550 486 francs**
- que le requérant sollicite de la Cour de condamner la BRVM à lui payer la somme totale de 43 550 486 francs en paiement de ses droits conventionnels et en réparation du préjudice qu'il a subi ;
- qu'au surplus la BRVM se refuse jusqu'à ce jour à délivrer au requérant un certificat de travail conforme au modèle prévu par le Statut du personnel et le Règlement d'application dudit Statut ; et sans que ledit certificat de travail comporte, comme l'a fait la BRVM, des périodes vides comme s'il y avait eu un temps d'inactivité durant la période d'embauche ;
- que le requérant sollicite de la Cour qu'il soit ordonné la délivrance d'un certificat de travail à son profit.

Par mémoire en défense en date du 05 novembre 2002 reçu le 06 novembre 2002, Maître Harouna SAWADOGO, Avocat au Barreau de Ouagadougou, agissant au nom et pour le compte de la BRVM, soulève in limine litis deux exceptions tirées de l'incompétence de la Cour et de l'irrecevabilité du recours introduit par M. Ludovic TASSEMBEDO.

1) Sur l'exception d'incompétence

Après avoir relevé que le requérant a saisi la Cour de céans sur le fondement des dispositions des articles 2.401 du Statut du personnel de la BRVM et 6.105 du Règlement d'application dudit Statut, Maître SAWADOGO fait remarquer :

- que ces dispositions réglementent respectivement les litiges en cas d'application du Statut du personnel et le recours administratif interne ; qu'aucune de ces dispositions ne concerne la rupture des relations de travail ni l'indemnisation en cas de rupture desdites relations ;
- que les articles 2.401 du Statut du personnel et 6.105 du Règlement d'application dudit Statut posent le problème d'application et d'interprétation des Statuts de la BRVM ;
- que, par conséquent, aucun de ces textes ne donne compétence à la Cour pour le règlement des litiges suite à la rupture du contrat de travail ;
- que le recours en réparation de dommages n'est ouvert que contre les Organes de l'Union ;
- qu'en tout état de cause, la compétence de la Cour ne saurait s'apprécier par rapport aux textes de la BRVM mais sur le fondement du Protocole additionnel n°10/96 du 10 mai 1996 portant Statut de la Cour de Justice et du Règlement n°01/96/CM du 05 juillet 1996 portant Règlement de procédure de la Cour de Justice de l'UEMOA ;
- que, par conséquent, il plaira à la Cour de se déclarer incompétente à connaître du litige qui lui a été soumis.

2) Sur l'exception d'irrecevabilité

Après avoir exposé que le requérant prétend que la Cour est compétente en vertu des dispositions du Statut du personnel (article 2.401) et du Règlement d'application dudit Statut (article 6.105), Maître SAWADOGO soutient que lesdits articles réglementent le litige entre la BRVM et un ou plusieurs agents dans le cadre de l'application dudit Statut.

Il relève qu'aux termes de l'article 2.401 du Statut du personnel :

- *« tout litige entre la BRVM et un ou plusieurs agents concernant l'application du Statut est soumis à l'arbitrage d'un Comité de trois (3) membres nommés l'un par le Directeur et l'autre par le ou les agents concernés parmi les agents. Le troisième est un juriste choisi de commun accord par les deux parties au sein ou en dehors de la BRVM et qui préside les travaux du Comité ;*
- *lorsque la proposition de solution du litige émise par le Comité n'est pas acceptée par l'une des parties, celle-ci peut saisir la Cour de Justice de l'UEMOA ;*
- *la décision de la Cour s'impose aux deux parties et elle est sans appel. »*

Ainsi, Maître SAWADOGO soutient :

- que la présente procédure a été introduite à l'occasion d'une rupture de contrat de travail et non de l'application du Statut ;
- que, par conséquent, le recours manque de base légale ;
- qu'il plaira à la Cour, pour ce moyen, de déclarer ledit recours irrecevable.

Faisant observer que s'il est admis que le présent recours concerne l'application des statuts à ce niveau, l'article 2401 du Statut du personnel de la BRVM ainsi que l'article 6105 du Règlement d'application de ce Statut prescrivent avant toute saisine de la Cour, le recours préalable obligatoire à un Comité d'arbitrage ou un recours administratif ; Maître

SAWADOGO demande à la Cour de déclarer la requête irrecevable, le requérant n'ayant ni présenté un recours au Comité d'arbitrage ni exercé le recours administratif préalable.

Subsidiairement au fond

Maître H. SAWADOGO fait observer :

- que l'action en indemnisation a pour fondement la responsabilité du défendeur qui, par un acte matériel ou juridique, cause préjudice à autrui ;
- que dans le cas d'espèce, la BRVM n'a posé aucun acte matériel ou juridique ;
- qu'il s'agit d'une rupture des relations de travail dont l'initiative émane de M. TASSEMBEDO lui-même ;
- que l'acte attaqué par M. TASSEMBEDO émane de lui-même et non de la BRVM ;
- que s'il y a dommage, il résulte de l'acte pris par M. TASSEMBEDO (sa démission) ;
- que la rupture des relations de travail est matérialisée par une lettre de licenciement émanant de l'employeur et non une lettre de démission comme c'est le cas ;
- que M. TASSEMBEDO a été absent de son poste pendant une dizaine de jours environ de manière injustifiée ;
- que la BRVM avait l'occasion de le licencier ; qu'elle l'aurait fait en toute légitimité parce qu'une absence injustifiée d'un cadre de la société constitue une faute lourde aux termes du Statut du personnel et de son Règlement d'application, laquelle faute lourde est susceptible de fonder un licenciement, ce que la BRVM n'a cependant pas fait ;
- que l'acte de démission a été posé par le requérant lui-même.

Sur la base de ces observations, Maître H. SAWADOGO demande à la Cour de débouter M. TASSEMBEDO de ses prétentions tendant à convertir sa démission en licenciement.

S'agissant des réclamations en paiement de la somme de 43 550 486 francs aux titres des droits conventionnels et légaux ci-dessus exposées de M. TASSEMBEDO, Maître H. SAWADOGO demande à la Cour de débouter celui-ci de ses prétentions comme non fondées.

Au demeurant, Maître H. SAWADOGO relève en effet :

- que les réclamations telles que formulées ne seraient que la conséquence pécuniaire de l'annulation d'une décision de licenciement ;
- qu'en l'espèce la Cour de céans n'est saisi d'aucun recours en annulation ; que cela ne pouvait être autrement puisqu'il n'y avait aucune décision à attaquer ;
- que le recours en indemnisation a pour fondement essentiel le fonctionnement défectueux de l'administration consacré par un acte illégal, lequel causerait préjudice au destinataire et que là encore il ne saurait être reproché à la BRVM d'avoir pris un acte illégal assimilable à un fonctionnement défectueux de ses organes et ayant causé préjudice à M. Ludovic TASSEMBEDO.

Par mémoire en réplique en date du 09 décembre 2002 reçu au Greffe de la Cour le 10 décembre suivant, Maître Mamadou SAVADOGO, conseil de M. Ludovic TASSEMBEDO a rejeté tous les arguments de la défense. Il sollicite de la Cour de condamner celle-ci à lui payer une somme totale de 43 550 486 francs ramenée à 37 674 486 francs dans ladite requête.

Par mémoire en duplique en date du 09 janvier 2003, Maître Harouna SAWADOGO a de nouveau conclu :

- à l'incompétence de la Cour de Justice de l'UEMOA pour connaître de ce litige ;
- à l'irrecevabilité du recours introduit par M. Ludovic TASSEMBEDO ;
- en conséquence, au déboutement de M. Ludovic TASSEMBEDO de son action.

II. DISCUSSION

1) Sur la compétence de la Cour de Justice de l'UEMOA

M. Ludovic TASSEMBEDO a été recruté le 15 septembre 1997 au sein du service informatique de la BRVM comme cadre supérieur. A ce titre, au plan professionnel, il relevait du régime instauré par le Statut du personnel de la BRVM en date du 08 juillet 1999 et de son Règlement d'application en date du 03 janvier 2000.

L'article 2.401 du Statut du personnel de la BRVM dispose :

« Tout litige entre la BRVM et un ou plusieurs agents concernant l'application du présent Statut est soumis à l'arbitrage d'un Comité de trois (3) membres nommés... »

« Lorsque la proposition de solution du litige émise par le Comité n'est pas acceptée par l'une des parties, celle-ci peut saisir la Cour de Justice de l'UEMOA. La décision de la Cour s'impose aux deux parties et elle est sans appel. »

La juridiction saisie par le requérant est la Cour de Justice de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).

Le règlement n°01/96/CM/UEMOA du 05 juillet 1996 portant Règlement de Procédures de cette Cour, traitant du recours du personnel de l'Union, dispose en son article 15(4) que la Cour statue sur tout litige entre les organes de l'Union et leurs agents dans les conditions déterminées au statut du personnel.

La BRVM, elle, est une société anonyme. C'est une Institution Financière Spécialisée et bénéficiaire d'une concession de service public attribuée par les Etats signataires de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UMOA). Par la clause attributive de compétence contenue dans les dispositions de l'article 2.401 de son Statut du personnel, elle est assimilée à un organe de l'UEMOA.

En vertu de ladite clause, la Cour de Justice de l'UEMOA est compétente pour connaître en dernier ressort de tout litige qui oppose la BRVM à un ou plusieurs des ses agents.

Bien qu'il ait rompu le contrat de travail qui le liait à la BRVM, M. TASSEMBEDO est, au regard des dispositions dudit article 2.401, un agent de la BRVM.

La Cour doit, dès lors, se déclarer compétente pour connaître du litige qui oppose la BRVM au requérant.

Sur la forme

L'article 2.401 du Statut du personnel dont les dispositions viennent d'être exposées, exige que tout agent qu'un litige oppose à la BRVM soumette tout d'abord ledit litige à l'arbitrage d'un Comité de trois (3) membres. C'est lorsque la proposition de solution du litige émise par le Comité n'est pas acceptée par l'une des parties que celle-ci peut saisir la Cour de Justice de l'UEMOA.

En l'espèce, le requérant n'a versé au dossier aucune pièce attestant qu'il s'est conformé aux dispositions de l'article 2.401 précité qui lui demandaient de saisir préalablement le Comité.

En annexe au mémoire en réplique de Maître Mamadou SAVADOGO (conseil de M. TASSEMBEDO), reçu au Greffe de la Cour le 09 décembre 2002, se trouvaient des copies de trois lettres écrites à Abidjan par Maître JOURVENANCE Sery, Avocat au Barreau d'Abidjan, précédent conseil dudit requérant.

Ces lettres datées :

- la première, du 12 septembre 2001,
- la seconde, du 17 octobre 2001,
- la troisième, du 15 novembre 2001,

étaient adressées respectivement :

- à Monsieur Abdel Kader N'DIAYE, chef hiérarchique de Monsieur Ludovic TASSEMBEDO, Service des Technologies de l'Information, BRVM/D.C.BR ABIDJAN ;

- à Monsieur Abdel Kader N'DIAYE, responsable du Service des Technologies de l'Information BRVM/D.C.BR ABIDJAN ;
- à Monsieur le Directeur Général de la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières dite BRVM ABIDJAN.

Par chacune de ces trois lettres, Maître JOUR-VENANCE Sery, agissant au nom et pour le compte de M. TASSEMBEDO, a introduit auprès des destinataires un recours administratif appelé « *recours administratif avant la saisine de la Cour de Justice de l'UEMOA* ».

Il entendait ainsi se conformer aux dispositions de l'article 6.101 du Règlement d'application du Statut du personnel de la BRVM qui dispose qu'en application des dispositions de l'article 6.101 du Statut, il est établi une procédure de recours administratif, applicable aux plaintes formées par les agents, contre les évaluations des performances et les décisions administratives ainsi que contre les harcèlements de toutes sortes.

Ces recours administratifs dont la procédure est établie en trois (3) phases par l'article 6.102 du même règlement ne sont pas le type de recours indiqué à l'article 2.401 du Statut du personnel de la BRVM avant la saisine de la Cour de Justice de l'UEMOA en cas de litige opposant la BRVM à l'un ou plusieurs de ses agents.

La Cour doit dès lors déclarer le recours de M. Ludovic TASSEMBEDO irrecevable.

Sur le fond

Dans le cas où la Cour déclarerait la requête de M. TASSEMBEDO recevable, elle devra statuer nécessairement sur le fond. C'est pour cette éventualité que nous abordons cette partie de l'instance.

Le requérant prétend que sa démission est un licenciement déguisé ou en d'autres termes un licenciement abusif.

Il faudra donc répondre à la question suivante : *la démission de M. TASSEMBEDO a-t-elle été provoquée par des agissements et des comportements des autorités de la BRVM ?*

Il s'agit ici de dire si les sanctions et les mesures que les autorités de la BRVM ont prises à l'encontre de M. TASSEMBEDO ont par leur caractère et leur sévérité contraint celui-ci à rompre le contrat de travail qui le liait à la BRVM.

Le 03 novembre 2000, une sanction disciplinaire de mise à pied de deux (2) mois a été infligée à M. TASSEMBEDO. La note de décision de cette sanction fait référence à des actes d'indiscipline caractérisée notamment le refus de réceptionner une note du Directeur Général de la BRVM du 30 octobre 2000.

Selon les affirmations de M. TASSEMBEDO, celui-ci était présent à son poste de travail le lundi 30 octobre 2000 et avait passé une journée normale de travail sans qu'aucun courrier lui ait été transmis. Il a ajouté que, rentré chez lui, il recevait, un peu après 21 heures, un appel téléphonique d'un agent de la BRVM qui voulait lui remettre un courrier ; qu'il avait indiqué un endroit à cet agent et qu'il était allé le rencontrer ; qu'ayant trouvé les circonstances dans lesquelles la réception du courrier devait avoir lieu anormales, il avait préféré la différer.

Tout agent pouvait, sans la moindre hésitation, différer ou refuser la réception de la note du Directeur Général cette nuit là.

La note de décision de sanction disciplinaire de mise à pied infligée au requérant précisait que le courrier qui allait être réceptionné par M. TASSEMBEDO invitait celui-ci à accepter l'organisation du service des Technologies de l'Information. *Est-ce qu'il y avait urgence à notifier un tel courrier à M. TASSEMBEDO qui devait être à son poste de travail le lendemain dès les premières heures de la journée ?* La réponse est sûrement non.

Si les autorités de la BRVM avaient jugé que M. TASSEMBEDO avait commis une faute par son refus de réceptionner ledit courrier, la sanction qu'elles devaient infliger devait-elle être une mise à pied d'une durée de deux (2) mois ?

La réponse à cette question est négative si on se réfère aux dispositions de l'article 72 du Règlement n°01/95/CM du 1^{er} août 1995 portant Statuts des fonctionnaires de l'UEMOA qui fixent à huit (8) jours au maximum la durée de la mise à pied. Cette durée peut servir de référence puisque le Règlement d'application du Statut du personnel de la BRVM n'indique pas le quantum de la sanction de la mise à pied.

L'article 9.103 du Statut du personnel de la BRVM dispose qu'un Conseil de discipline est institué pour examiner les fautes disciplinaires et proposer les sanctions équitables. Rien n'indique que ce Conseil de discipline a été saisi et a proposé la sanction infligée au requérant.

Il importe de relever que la prise d'effet immédiate d'une sanction de mise à pied d'une durée de deux (2) mois et la fermeture du bureau de M. TASSEMBEDO sans que celui-ci puisse y avoir accès à compter de la date de signature de la décision de sanction disciplinaire sont des circonstances qui rendaient la sanction très sévère pour le requérant.

Il a été ensuite infligé au requérant un blâme pour insubordination. La décision portant sanction disciplinaire de blâme en date du 22 décembre 2000 n'a pas été motivée. Il est difficile de connaître ce qui a été reproché à M. TASSEMBEDO. Le motif pour lequel le requérant a été encore sanctionné en deux (2) mois aurait dû être précisé. A notre sens, le mot insubordination paraît vague.

A cette même date du 22 décembre 2000 à laquelle la décision de sanction disciplinaire de blâme a été infligée à M. TASSEMBEDO, le Directeur Général de la BRVM a pris à l'encontre de celui-ci une série de mesures précisées plus haut qu'il faut rappeler ici :

- écrire une nouvelle lettre d'engagement ;
- obligation de produire et présenter à son chef hiérarchique durant une période probatoire de trois (3) mois un compte rendu hebdomadaire de ses activités au sein du service, avec copie à la Direction Générale ainsi qu'au service des ressources humaines ;
- le chef du service des Technologies de l'Information proposera à la Direction Générale des dispositions sécuritaires visant à lui restreindre l'accès aux systèmes informatiques névralgiques de la BRVM pendant toute la période probatoire de trois (3) mois ;
- tout manquement à la discipline et au respect des instructions citées ci-dessus entraînera à son encontre les procédures disciplinaires réglementaires les plus graves.

Ces mesures paraissent manifestement exagérées et très sévères par leur nature et leur cumul. Les faits reprochés à M. TASSEMBEDO ne méritent pas cette série de mesures.

Pour s'en convaincre, il suffirait de se rappeler à titre d'exemple le contenu du rapport dressé le 30 juillet 2001 par le Conseil de discipline suite à l'action disciplinaire engagée contre M. TASSEMBEDO par le Directeur Général de la BRVM qui avait reproché à celui-ci pendant sa période d'observation une attitude persistante et ses actes d'insubordination caractérisée. Après avoir tenu plusieurs sessions, le Conseil de discipline a jugé que les faits reprochés à M. TASSEMBEDO n'étaient pas fondés.

Enfin, M. TASSEMBEDO apprendra par les termes d'une lettre en date du 11 mai 2001 du Directeur Général de la BRVM que les mesures restrictives prises par son chef de service étaient maintenues et que la période d'observation n'était pas concluante.

Continuer à subir les mêmes restrictions et refaire une nouvelle période d'observation ne pouvaient qu'être très éprouvants pour M. TASSEMBEDO, cadre supérieur qui avait déjà plus de trois (3) ans d'ancienneté sans avoir encouru auparavant la moindre sanction.

Ces difficultés étaient de nature à nuire à la volonté et à la détermination de M. TASSEMBEDO de continuer à mettre son expertise au service de la BRVM.

Sur la base de l'analyse que nous avons faite des sanctions infligées à M. TASSEMBEDO et des mesures et restrictions auxquelles celui-ci avait été soumis par les autorités de la BRVM, nous estimons que ces sanctions, ces mesures et ces restrictions ont contraint M. TASSEMBEDO à rompre, malgré lui, le contrat de travail qui le liait à la BRVM.

La démission de M. TASSEMBEDO doit s'analyser comme un licenciement déguisé, donc comme un licenciement abusif.

S'agissant du chef de demande de M. TASSEMBEDO tendant à obtenir un certificat de travail conforme aux prescriptions réglementaires de la BRVM, cette réclamation paraît bien fondée.

Eu égard aux considérations qui précèdent, nous estimons :

- que la Cour doit se déclarer compétente à connaître du recours introduit devant elle par M. Ludovic TASSEMBEDO ;
- qu'elle doit déclarer ce recours irrecevable ;
- que si elle déclare ledit recours recevable, elle doit dire et juger que la démission de M. Ludovic TASSEMBEDO est un licenciement abusif déguisé décidé par les autorités de la BRVM ;
- qu'en conséquence, elle doit faire droit aux réclamations de M. Ludovic TASSEMBEDO ;
- que la Cour doit ordonner que les autorités de la BRVM délivrent au requérant un certificat de travail conforme au modèle prévu mis en annexe au texte du Règlement d'application du Statut du personnel de la BRVM.

Enfin, nous estimons que la Cour doit mettre les dépens à la charge de la BRVM.

L'Avocat Général :

Kalédji AFANGBEDJI

ARRET DE LA COUR

02 juillet 2003

Entre

Monsieur TASSEMBEDO T. Ludovic

Et

La Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM)

La Cour composée de M. Yves D. YEHOUESSI, Président ; Mme Paulette Badjo EZOUEHU, Juge rapporteur ; M. Youssouf Any MAHAMAN, Juge ; M. Kalédji AFANGBEDJI, Avocat Général ; M. Raphaël P. OUATTARA, Greffier ;

rend le présent arrêt :

Par requête en date du 30 juillet 2002, enregistrée au Greffe de la Cour de Justice de l'UEMOA le 02 août 2002 sous le numéro 02/2002, M. TASSEMBEDO T. Ludovic, ingénieur informaticien, précédemment chargé des réseaux au service des Technologies de la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM), par l'organe de son conseil, Maître Mamadou SAVADOGO, Avocat à la Cour de Ouagadougou, Burkina Faso, a introduit un recours en indemnisation à l'effet d'obtenir la condamnation de la BRVM au paiement de la somme de 43.550.496 FCFA à titre de droits conventionnels et de réparation du préjudice subi ;

Il a en outre sollicité la délivrance par la BRVM d'un certificat de travail à son profit ;

Par mémoire en réplique en date du 9 décembre 2002, le requérant modifiant le quantum de sa demande ne réclame plus que la somme de 37.674.486 FCFA ;

Les faits de la cause, le déroulement de la procédure, les moyens et arguments des parties développés au cours de la procédure écrite peuvent être résumés comme suit :

I. FAITS ET PROCEDURE

Recruté le 15 septembre 1997 à la BRVM en qualité d'ingénieur informaticien, puis confirmé responsable du service informatique, M. TASSEMBEDO soutient avoir exercé ses fonctions sans percevoir l'intégralité de la rémunération convenue entre lui et son employeur. A la suite de nombreuses réclamations, il s'était vu interdire l'accès de son bureau et des locaux de la BRVM à la date du 30 octobre 2000. Après constat de cet état de fait par voie d'huissier, il fut réintégré dans son emploi par son employeur qui lui notifia par la suite une mise à pied de deux mois prenant effet à compter du 3 novembre 2000. Le 7 novembre 2000 il saisit en vain son Directeur Général d'un recours administratif.

Ce dernier, le 22 décembre 2000, lui infligeait une nouvelle sanction, blâme pour insubordination, relativement aux mêmes faits.

M. TASSEMBEDO engagea une autre procédure de recours administratif auprès de son supérieur hiérarchique, en vain.

A l'expiration du délai de la première sanction, il réoccupa son emploi le 2 janvier 2001, mais le badge électronique lui permettant d'accéder à la salle informatique lui fut retiré. Le 5 février 2001 une nouvelle note émanant de son chef de service lui précisait des mesures restrictives supplémentaires prises à son encontre.

Il saisit à nouveau le 30 mars 2001 le Directeur Général qui, en retour, lui adressa un courrier lui fixant une période probatoire de trois mois devant expirer le 25 avril 2001, et comportant en outre des termes « injurieux ».

A l'expiration de la période probatoire, M. TASSEMBEDO adressa une lettre à son chef de service pour savoir la conduite à tenir. Pour toute réponse, il s'entendit dire que non seulement les mesures restrictives étaient maintenues, mais encore une action disciplinaire était ouverte à son encontre.

Le requérant fait remarquer que devant ce harcèlement forcé qui s'est traduit par deux sanctions disciplinaires sans conseil de discipline, et par des mesures visant à rendre insupportable l'atmosphère de travail, outre un échange de plus de quinze courriers en un an,

tous orientés vers une complication de sa situation administrative, il devait finir par démissionner de la BRVM suivant lettre en date du 23 mai 2001.

Il ajoute qu'à la lecture des faits et au regard du rapport du conseil de discipline, il apparaît qu'un certain nombre de comportements, de mesures et d'attitudes ont eu pour effet de rendre ses conditions de travail impossibles et l'ont ainsi amené à démissionner.

Il estime qu'il y a eu licenciement abusif déguisé et selon une jurisprudence constante, l'auteur de la rupture en pareilles circonstances est l'employeur et non le travailleur qui n'a fait que céder à une pression, la volonté de rupture se trouvant au niveau de l'employeur et non du travailleur.

Il précise en outre que la rupture étant intervenue sans faute justifiée de sa part, il est en droit de réclamer non seulement la somme de 24.554.034 FCFA à titre de dommages et intérêts, mais aussi celles de :

- 5.456.452 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement,
- 7.200.000 FCFA au titre de l'indemnité de responsabilité,
- 6.340.000 FCFA au titre des frais de séjour supplémentaire,

soit au total la somme de 43.550.486 FCFA.

Le recours a été signifié au Directeur Général de la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières par lettre du greffier de la Cour en date du 21 août 2002.

Par lettre en date du 30 septembre 2002, le Directeur Général de la BRVM a informé la Cour de la désignation de son agent en la personne de Monsieur Léopold OUEDRAOGO, responsable de l'Antenne nationale de la BRVM pour le Burkina Faso.

Par lettre en date du 4 novembre 2002, Me Harouna SAWADOGO a informé la Cour de sa constitution pour la défense des intérêts de la BRVM.

III. CONCLUSIONS DES PARTIES

Monsieur TASSEMBEDO conclut à ce qu'il plaise à la Cour :

- **en la forme**

- rejeter les exceptions d'incompétence et d'irrecevabilité soulevées par la BRVM ;

- en conséquence :

- 3) se déclarer compétente ;

- 4) déclarer le requérant recevable en son action ;

- **au fond**

- dire que la démission du concluant a été provoquée et obtenue grâce à la contrainte, et s'analyse en réalité en un licenciement ;

- dire que le licenciement est abusif ;

- condamner la BRVM à payer au concluant la somme totale de 37.674.486 FCFA ;

- la condamner aux dépens dont distraction au profit de Me Mamadou SAVADOGO aux offres de droit.

La BRVM conclut à ce qu'il plaise à la Cour :

- **in limine litis**

au principal

se déclarer incompétente à examiner le recours introduit par M. TASSEMBEDO T. Ludovic sur le fondement des articles 27 de l'Acte additionnel n°10/96 portant Statuts de la Cour de

Justice de l'UEMOA et 15 du Règlement n°01/96/CM portant Règlement de Procédures de la Cour de Justice de l'UEMOA ;

subsidiarement

dire et juger que le recours introduit le 2 août 2002 par M. TASSEMBEDO T. Ludovic l'a été en violation de l'article 2401 du statut du personnel et de l'article 6105 du règlement d'application du statut du personnel en ce que M. TASSEMBEDO n'a pas exercé le recours à un comité d'arbitrage prescrit avant toute saisine de la Cour ;

en conséquence

déclarer ledit recours irrecevable ;

• **subsidiarement au fond**

- déclarer le recours irrecevable pour défaut de base légale ;
- rejeter les moyens invoqués par le requérant ;

en conséquence :

- débouter M. TASSEMBEDO T. Ludovic de toutes ses demandes mal fondées ;
- le condamner aux entiers dépens.

III. MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

1. Sur la compétence

A. Moyens et arguments de la BRVM

Par mémoire en date du 5 novembre 2002, la BRVM qui conclut à l'incompétence de la Cour de céans à connaître du recours exercé par M. TASSEMBEDO T. Ludovic, fait observer qu'aucun des textes sur lesquels le requérant fonde sa requête en indemnisation, ne donne compétence à la Cour de justice de l'UEMOA pour le règlement des litiges suite à la rupture

du contrat ayant lié les parties. Elle soutient, à titre surabondant que le recours en réparation de dommages, n'est ouvert que contre les organes de l'Union.

Elle estime qu'en tout état de cause, la compétence de la Cour ne saurait s'apprécier par rapport aux textes de la BRVM mais sur le fondement du Protocole additionnel n°10/96 portant statuts de la Cour de Justice de l'UEMOA, et du Règlement n°01/96/CM portant Règlement de Procédures de la Cour de Justice de l'UEMOA.

Elle précise en outre que la requête de M. TASSEMBEDO n'entre dans aucun des domaines de compétence de la Cour.

B. Moyens et arguments du requérant

Par mémoire en réplique en date du 9 décembre 2002, le requérant qui conclut par l'organe de son conseil au rejet de l'exception d'incompétence fait remarquer que le titre 6 du règlement du personnel dans lequel est contenu l'article 6105, s'intitule : « *Sécurité de l'emploi* ». Il ajoute qu'il n'est pas nécessaire de revenir sur l'article 2401 du statut du personnel dans la mesure où le règlement d'application n'est que la définition pratique dudit statut du personnel qu'il « *ne peut ni contredire ni modifier (en) aucune disposition* ». Il soutient qu'il ressort du chapitre 1 du titre 6 du règlement d'application du statut que la sécurité de l'emploi au sein de la BRVM est assurée en dernier ressort par la juridiction de céans. Toujours selon le requérant, il ne voit pas en quoi la juridiction chargée de contrôler la sécurité de son emploi ne pourrait pas apprécier les circonstances dans lesquelles il l'a perdu.

Pour le requérant, l'article 6101 du statut du personnel relatif à la sécurité de l'emploi traite bien du licenciement.

Le requérant précise qu'aucune instance juridictionnelle autre que la Cour de céans n'a été reconnue par la BRVM pour se prononcer sur les litiges pouvant l'opposer à ses agents.

Il fait noter qu'après avoir elle-même indiqué à ses agents de porter les litiges qu'ils pourraient avoir contre elle devant la juridiction de céans, la BRVM soutient aujourd'hui que la compétence de la Cour ne saurait s'apprécier par rapport aux textes de la BRVM.

Il souligne que la question soulevée est celle de savoir si la définition de la compétence de la Cour de Justice de l'UEMOA est limitative et exclusive de toute attribution conventionnelle de compétence.

Il estime qu'aucune disposition des Statuts ou du Règlement de Procédure de la Cour n'institue l'exclusivité ni le caractère limitatif du champ de compétence de la Cour qui n'est pas une juridiction d'exception mais bien une juridiction de droit commun à vocation supranationale. Il précise que tant qu'une clause d'élection de juridiction lui attribuant compétence n'est pas contraire à sa vocation supranationale ou à l'ordre public, elle ne peut être tenue de décliner sa compétence, surtout pas à la demande de la partie qui la lui a dévolue.

C. Réponse de la BRVM aux arguments du requérant

Par mémoire en duplique en date du 9 janvier 2003, la BRVM fait plaider que le requérant a dénaturé en les interprétant, les dispositions des articles 2401 du statut du personnel et 6105 du règlement d'application. Elle soutient que ces dispositions régissent les relations de travail au sein de la BRVM avec pour objectif principal d'éviter le plus possible la rupture des relations de travail.

A cet égard, elle souligne qu'aux termes de l'article 2401 du statut du personnel, tout litige entre elle et un de ses agents relatif à l'application du statut, est soumis à l'arbitrage d'un comité de trois membres.

Elle précise qu'il s'agit là en réalité du recours préalable à une conciliation entre les parties. C'est seulement en cas d'échec de cette procédure que l'une ou l'autre partie peut porter le litige devant la Cour de Justice de l'UEMOA. Or, constate t-elle, le recours préalable au comité d'arbitrage n'a jamais été observé avant sa démission par le requérant.

La BRVM a par ailleurs fait observer que M. TASSEMBEDO T. Ludovic a démissionné et n'est donc plus agent de la BRVM. Elle ajoute qu'aucun des textes invoqués par M. TASSEMBEDO à l'appui de sa demande n'attribue compétence à la Cour de Justice de l'UEMOA pour la rupture des relations de travail. Elle précise qu'elle n'a fait aucune attribution de juridiction à la Cour de céans concernant le licenciement ou la démission.

2. Sur la recevabilité du recours de M. TASSEMBEDO T. Ludovic

Dans son mémoire en défense, la BRVM rappelle qu'aux termes de l'article 2401 du statut du personnel, « *tout litige entre la BRVM et un ou plusieurs agents concernant l'application du présent statut est soumis à l'arbitrage d'un comité de trois membres nommés l'un par le Directeur et l'autre par le ou les agents concernés parmi les agents. Le troisième arbitre est un juriste choisi d'un commun accord par les deux parties au sein ou en dehors de la BRVM et qui préside les travaux du comité.*

Lorsque la proposition de solution du litige émise par le comité n'est pas acceptée par l'une des parties, celle-ci peut saisir la Cour de Justice de l'UEMOA. La décision de la Cour s'impose aux deux parties et elle est sans appel ».

La BRVM en déduit que la présente procédure a été introduite à l'occasion d'une rupture du contrat de travail et non de l'application des statuts. Pour la BRVM le recours manque de base légale.

Elle souligne qu'à supposer que le présent recours concerne l'application des statuts, aussi bien l'article 2.401 du statut que l'article 6.105 du règlement, prescrivent avant toute saisine de la Cour, le recours préalable obligatoire à un comité d'arbitrage ou un recours administratif. M. TASSEMBEDO T. Ludovic n'a respecté ni l'un ni l'autre.

Dans son mémoire en réplique, le requérant qui conclut au rejet de l'exception d'irrecevabilité soulevée par la BRVM, produit les différents recours administratifs préalables initiés par lui ainsi que certaines réponses.

Il s'agit :

- du recours du 12 septembre 2001 adressé au chef hiérarchique suivi d'une réponse en date du 4 octobre 2001 ;
- du recours du 17 octobre 2001 adressé au responsable du service des technologies de l'information suivi d'une réponse en date du 31 octobre 2001 ;

- du recours du 15 novembre 2001 adressé au Directeur Général de la BRVM, resté sans réponse.

Dans son mémoire en duplique, la BRVM qui conclut à l'irrecevabilité du recours de M. TASSEMBEDO pour inobservation des dispositions des articles 2.401 du statut du personnel et 6.105 du règlement d'application dudit statut, fait remarquer par ailleurs qu'aucun des recours produits aux débats n'est conforme à la lettre ou à l'esprit même de l'article 6.105 invoqué.

La BRVM soutient que l'objet du recours visé à cet article est le déferrement d'une décision contestée et la dénonciation du harcèlement dont l'agent est l'objet.

Elle rappelle qu'au moment où le requérant adressait les lettres aux responsables de la BRVM, il n'était plus agent de la BRVM, et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la même lettre a eu successivement trois destinataires.

3. Sur le fond

A. Moyens et arguments du requérant

Le demandeur soutient que le seul problème juridique posé par cette affaire est celui de savoir si la démission provoquée par des mesures de harcèlement de la part de l'employeur constitue en réalité un licenciement ou non.

Il fait remarquer que la réponse de la jurisprudence est sans appel depuis plusieurs décennies et dans toutes les législations nationales des Etats africains et même au-delà de l'Afrique.

Il précise que de l'appréciation des faits, la Cour s'apercevra que la volonté de rupture des relations de travail émane non de lui mais de la BRVM.

Il ajoute que la contrainte, la pression et le harcèlement ont été à l'origine de sa démission.

Tout en réclamant le paiement d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité de responsabilité outre une prime de fin d'année, il estime que le caractère abusif du

licenciement et les différents préjudices qui en ont résulté, justifient amplement que lui soient accordés des dommages et intérêts correspondant à un an et demi de salaires.

B. Moyens et arguments de la BRVM

La BRVM soutient dans son mémoire en défense que ni les Statuts, ni le Règlement de Procédures de la Cour ne confèrent à cette juridiction le pouvoir de convertir une démission en licenciement.

Elle ajoute que l'action en indemnisation a pour fondement la responsabilité du défendeur qui, par un acte matériel ou juridique cause préjudice à autrui.

Elle rappelle que dans le cas d'espèce il s'agit d'une rupture des relations de travail dont l'initiative émane du requérant lui-même.

La BRVM concluant au débouté du requérant fait observer que ce dernier n'a pas été en mesure de dire le préjudice pour lequel les dommages et intérêts sont demandés. Elle estime que la nature des réclamations est incompatible avec l'action en indemnisation. Elle précise que les réclamations telles que formulées ne seraient que la conséquence pécuniaire de l'annulation d'une décision de licenciement.

Selon la BRVM, en l'espèce la Cour de céans n'est saisie d'aucun recours en annulation ; il n'y a eu aucune décision à attaquer.

Toujours selon la BRVM, le recours en indemnisation a pour fondement essentiel le fonctionnement défectueux de l'administration, consacré par un acte illégal lequel causerait préjudice au destinataire, et que l'agent victime de harcèlement a d'autres voies de recours que la démission.

Elle fait par ailleurs observer que les décisions de justice versées aux débats sont isolées et ne sauraient constituer une jurisprudence.

Elle déclare que M. TASSEMBEDO n'apporte pas la moindre preuve d'une quelconque contrainte, et qu'à aucun moment il n'a soutenu que la lettre de démission adressée à son employeur a été rédigée et soumise à sa signature par ce dernier.

La BRVM a enfin fait remarquer la non-conformité de la demande initiale formulée à travers la requête en indemnisation et celle contenue dans le mémoire en réplique du requérant, ainsi que l'inexistence d'une demande de prime de fin d'année dans la requête ; elle estime par voie de conséquence que la Cour de céans n'est pas valablement saisie de ce chef de demande.

A l'audience du 30 avril 2003, les parties ont développé les arguments exposés au cours de la procédure écrite ;

Cependant le requérant a déclaré renoncer aux modifications de sa demande telles que résultant de ses conclusions en réplique et s'en tenir aux montants réclamés dans sa requête introductive ; qu'il convient de lui en donner acte ;

Monsieur l'Avocat Général a présenté ses conclusions au cours de la même audience ;

EN DROIT

La Cour devra d'abord statuer sur sa compétence à connaître de cette affaire, sur la recevabilité du recours ensuite, avant d'examiner s'il y a lieu les moyens des parties quant au fond.

*** Sur l'exception d'incompétence**

La BRVM fait valoir qu'aucun des textes sur lesquels le requérant fonde son action, ne donne compétence à la Cour de céans pour le règlement des litiges suite à la rupture du contrat ayant lié les parties.

Selon la BRVM, le recours en réparation de dommage n'est ouvert que contre les organes de l'Union. Elle estime que la compétence de la Cour ne saurait s'apprécier par rapport aux textes de la BRVM, mais sur le fondement du Protocole additionnel n°10/96 portant Statuts de la Cour de Justice de l'UEMOA et du Règlement de Procédures.

Elle précise qu'elle n'a fait aucune attribution de juridiction à la Cour de céans s'agissant du licenciement ou de la démission.

Monsieur TASSEMBEDO qui conclut au rejet de l'exception soutient qu'il résulte du chapitre 1 du titre 6 du règlement d'application du statut du personnel, que la sécurité de l'emploi au sein de la BRVM est assurée en dernier ressort par la juridiction de céans. Il ajoute qu'il ne voit pas en quoi la juridiction chargée de contrôler la sécurité de son emploi ne pourrait pas apprécier les circonstances dans lesquelles il l'a perdu.

Toujours selon le requérant, le texte de la BRVM sur lequel il fonde son action, traite bien du licenciement et aucune instance juridictionnelle autre que la Cour de céans n'a été reconnue par la BRVM pour se prononcer sur les litiges pouvant opposer cette dernière à ses agents.

IL convient d'abord de faire remarquer qu'il résulte des dispositions de l'article 3 des statuts de la BRVM *« qu'à compter de son agrément par le Conseil Régional de l'Épargne Publique et des Marchés financiers, la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières est dotée du statut d'Institution Financière Spécialisée et bénéficiaire d'une concession de service public attribuée par les Etats signataires du Traité de l'UMOA. »*

Au regard de ces dispositions, on peut affirmer que la BRVM peut être assimilée à un organe de l'Union.

Par ailleurs, aux termes des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2401 du statut du personnel de la BRVM, «lorsque la proposition de solution du litige émise par le comité n'est pas acceptée par l'une des parties, celle-ci peut saisir la Cour de Justice de l'UEMOA. La décision de la Cour s'impose aux deux parties et elle est sans appel».

Il résulte aussi des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 6105 du règlement d'application du statut du personnel de la BRVM, que «la réponse du Directeur Général est sans appel au sein de la BRVM. Toutefois, l'agent qui n'est pas satisfait de cette réponse, peut porter plainte contre la BRVM devant la Cour de Justice de l'UEMOA».

L'on constate que, tant pour le règlement de tout litige entre la BRVM et un ou plusieurs agents concernant l'application du statut, que pour la sécurité de l'emploi, compétence est toujours donnée à la Cour de céans qui statue en dernier ressort.

En outre il convient de faire observer qu'il est de règle que le juge de l'action est aussi le juge de l'exception, et que la compétence de la Cour de céans, dans ces conditions, se justifie par des raisons pratiques, de logique judiciaire et de simple bon sens.

En application de cette règle, si en l'espèce le litige devait être scindé ou démembré en plusieurs instances devant deux juridictions différentes – la Cour de céans, compétente pour connaître de l'action du requérant d'une part, une autre juridiction non encore désignée par la BRVM pour connaître du moyen de défense soulevé par cette dernière d'autre part – cela pourrait entraîner non seulement des divergences d'appréciation, mais aussi un risque de contrariétés de décision.

Eu égard à ce qui précède, la compétence de la Cour de céans pour le tout s'impose de façon naturelle. Il y a lieu en conséquence de rejeter l'exception soulevée par la BRVM et de déclarer la Cour de céans compétente pour statuer sur le différend qui oppose les parties.

* **Sur l'exception d'irrecevabilité**

La BRVM fait observer que M. TASSEMBEDO n'a respecté avant la saisine de la Cour de céans, ni le recours préalable obligatoire à un Comité d'arbitrage, ni le recours administratif. Elle souligne qu'au moment où le requérant adressait les lettres aux responsables de la BRVM, il n'était plus agent de la BRVM et c'est la raison pour laquelle la même lettre a eu successivement trois destinataires.

Le requérant qui conclut au rejet de l'exception et à la recevabilité de son recours soutient avoir produit aux débats les différents recours administratifs préalables initiés par lui ainsi que les réponses à ces recours.

Il convient de rappeler qu'aux termes des dispositions de l'article 2401 du statut du personnel, tout litige entre la BRVM et un ou plusieurs agents concernant l'application du présent statut est soumis à l'arbitrage d'un comité de trois membres nommés l'un par le

Directeur Général et l'autre choisi par le ou les agents concernés parmi les agents. Le troisième arbitre est un juriste choisi d'un commun accord par les deux parties au sein ou en dehors de la BRVM et qui préside les travaux du comité.

Les articles 6101 et suivants du règlement d'application disposent «qu'il est établi une procédure de recours administratif applicable aux plaintes formées par les agents contre les évaluations des performances et les décisions administratives ainsi que contre les harcèlements de toutes sortes. La procédure de recours administratif se déroule en 3 phases :

- la première phase se situe au niveau du chef hiérarchique direct ou de l'auteur de la décision contestée ;
- la deuxième phase se situe au niveau du responsable de service ;
- la troisième phase se situe au niveau du Directeur Général.

La réponse du Directeur Général est sans appel au sein de la BRVM. Toutefois, l'agent qui n'est pas satisfait de cette réponse peut porter plainte contre la BRVM devant la Cour de Justice de l'UEMOA».

Il convient de faire remarquer que c'est en vain que le requérant tente de faire admettre qu'il s'est conformé à ces dispositions.

En effet, Monsieur TASSEMBEDO Ludovic a, par le canal de son conseil, Maître Jour-Venance SERY, adressé trois lettres respectivement à Monsieur Abdel Kader N'DIAYE, en sa qualité de chef hiérarchique et de responsable du service des Technologies de l'Information, puis à Monsieur le Directeur Général de la BRVM.

Or ces lettres dont l'objet était « recours administratif avant saisine de la Cour de Justice de l'UEMOA » auraient dû précéder la démission de Monsieur TASSEMBEDO et se situer dans le cadre de la procédure de recours administratif défini par l'article 6101 du règlement du personnel de la BRVM.

Il s'y ajoute que le Comité d'arbitrage institué par l'article 2401 du statut du personnel n'a jamais été saisi avant l'introduction de la requête devant la Cour de céans.

Or il est de règle que la conformité aux dispositions statutaires est d'ordre public dans la mesure où elle se rapporte à la régularité de la procédure administrative qui constitue une formalité substantielle.

En cet état, il sied de constater que le recours contentieux initié par Monsieur TASSEMBEDO ne satisfait pas aux conditions préalables ci-dessus.

Il y a lieu en conséquence de le déclarer irrecevable.

SUR LES DEPENS

Le requérant a succombé en son moyen.

Aux termes de l'article 60 du Règlement de Procédures, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens.

Toutefois, s'agissant d'un litige entre une institution de l'Union et son agent, il y a lieu conformément aux dispositions de l'article 61 du même Règlement, de mettre les dépens à la charge de la BRVM.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement, en matière de Fonction Publique Communautaire :

décide :

- 1) L'exception d'incompétence soulevée par la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM) est rejetée.
- 2) La Cour de Justice de l'UEMOA est compétente pour statuer sur le litige entre la BRVM et Monsieur TASSEMBEDO T. Ludovic ;

3) Le recours de M. TASSEMBEDO est irrecevable en la forme ;

4) La BRVM est condamnée aux dépens.