

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



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

NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA COMUNIDADE ECONÓMICA
DOS ESTADOS DA ÁFRICA OCIDENTAL
(CEDEAO)

No Caso

HOUNKANRIN M. IGNACE v. WEST AFRICAN POWER POOL *Processo N.º:*
ECW/CCJ/APP/02/19 - *Acórdão N.º:* ECW/CCJ/JUD/12/2021

ACÓRDÃO

ABUJA

Em 03 de junho de 2021

PROCESSO N.º ECW/CCJ/APP/02/19
ACÓRDÃO N.º ECW/CCJ/JUD/12/2021

ENTRE:

HOUNKANRIN M. IGNACE DEMANDANTE

E

WEST AFRICAN POWER POOLDEMANDADA

COMPOSIÇÃO DO PAINEL

Hon. Juiz Gberi-Be **OUATTARA** Preside

Hon. Juiz Dupe **ATOKI**Membro

Hon. Juiz Januária T. Silva Moreira **COSTA**..... Membro/Juiz Relator

ASSISTIDO POR:

Sr. Aboubacar **DIAKITE** Registrar



I. REPRESENTAÇÃO DAS PARTES


MAÎTRE SALOMON K. ABOU Advogado do Demandante

Secrétaire General MONSIEUR SIENGUI A. KI pela Demandada

II. DESCRIÇÃO DAS PARTES

1-O Demandante, Senhor HOUNKANRIN M. IGNACE, é ex. Assistente Administrativo no Secretariado Geral da West African Power Pool (WAPP/EEEOA) de nacionalidade beninense, com domicílio em Cotonu.

2-A Demandada, WEST AFRICAN POWER POOL (WAPP/EEEOA) é uma instituição especializada criada pela Decisão A/DEC.5/12/99 da Conferência dos Chefes de Estado e dos Governos, com sede Cotonu, Benin, com objetivo de promover e desenvolver infra-estruturas de produção e transporte de eletricidade e assegurar a coordenação das trocas de eletricidade entre os países das suas empresas membros, composto por vários órgãos sendo o Secretariado Geral o órgão administrativo, responsável por apoiar o Conselho Executivo na realização das tarefas de gestão da Instituição.



III.INTRODUÇÃO

3-No caso, veio o Demandante invocar que, com a Demandada, concluiu um contrato de trabalho de duração indeterminado desde 2006 tendo, no dia 16 de fevereiro de 2016, sido notificado de uma carta de despedimento através da qual a Demandada rescindiu, abusivamente, o contrato existente, tendo em reação esgotado todas as vias de recursos previstas pelo Estatuto do Pessoal do Secretariado-Geral da WEST AFRICAN POWER POOL (WAPP/EEEOA), sem sucesso.

IV.PROCEDIMENTO PERANTE O TRIBUNAL

4-A petição inicial (doc.1) foi apresentada na secretaria deste Tribunal no dia 07 de janeiro de 2018, acompanhado de 19 anexos, que foi notificada ao Demandada, em 9 de janeiro de 2019.

5-Em 11 de fevereiro de 2019 a Demandada apresentou a sua defesa (doc. 2) que foi notificada ao Demandante em 12 de Fevereiro de 2019, tendo este apresentado a sua réplica (doc.3) em 22 de Março de 2019, notificada à Demandada, na mesma data.

6-Ainda, em 30 de Abril de 2019 a Demandada apresentou a sua tréplica (doc. 4) que foi notificada ao Demandante, em 6 de Maio de 2019.

7-Em audiência virtual realizada no dia 8 de março de 2021, na qual compareceram as partes, estas foram ouvidas, formulando as suas alegações orais.



V.CASO DO DEMANDANTE

a) *Resumo dos factos*

8-O Demandante foi destacado da Sociedade Beninense de Energia Elétrica (SBEE) para a WEST AFRICAN POWER POOL (WAPP/EEEOA), estrutura sub-regional dependente da CEDEAO, com a qual assinou um contrato por tempo indeterminado, a partir de novembro de 2006;

9-Por carta de nomeação N° EEAOA/PER/M-017 de 9 de novembro de 2006, em substituição de um contrato de trabalho sem termo, o Demandante, foi recrutado pelo Grupo da Energia da África Ocidental (WEST AFRICAN POWER POOL (WAPP/EEEOA), como motorista; (Anexo n° 1)

10-A sua consciência profissional e dedicação lhe valeram promoções e o cargo de Assistente administrativo;

11-Depois o pagamento do seu salário, no final de setembro de 2016, o Demandante observou uma redução de treze mil oitocentos e noventa e sete (13 897) FCFA, tendo chamado imediatamente a atenção do Oficial de Recursos Humanos, para a situação; (*Anexo n° 2*)

12-Em 14 de novembro de 2016, o Demandante recebeu uma carta datada de 26 de setembro de 2016, informando-o do reajustamento das suas prestações familiares; (*Anexo n° 3*)



13-Não satisfeito, o Demandante enviou uma correspondência datada de 30 de novembro de 2016, solicitando a restituição das quantias deduzidas; **(Anexo nº 4)**

14-Nessa carta de reclamação datada de 30 de novembro de 2016, usou o verbo "suspeitar";

15-Como resposta, recebeu do Secretariado-Geral uma correspondência datada de 2 de dezembro de 2016 com o assunto "Pedido de explicação e carta de suspensão", em que está escrito:

"Noto com pesar que nesta carta, faz afirmações injuriosas relativamente à hierarquia ...

Do acima exposto, considero que foi cometida uma falta grave e que, pela presente, lhe envio um pedido de explicação...

Está também suspenso das suas funções, com o pagamento da metade do seu vencimento, até que seja tomada uma decisão"; (Anexo nº 5)

16-De acordo com o seu empregador, teria usado na sua correspondência anterior uma linguagem ofensiva relativamente à sua hierarquia, o que não é, portanto, a sua intenção e **respondeu ao pedido de explicação, apresentando as suas sinceras desculpas; (Anexo Nº 6)**

17-O Demandante apresentou ao Secretariado-Geral todas as informações necessárias para apreciar plenamente a expressão em questão;

18-Além disso, na sua carta de explicação datada de 05 de dezembro de 2016, o Demandante apresentou suas sinceras desculpas;



- 19-Em 16 de fevereiro de 2017, o Grupo de Energia da África Ocidental (WEST AFRICAN POWER POOL - WAPP/EEEOA) lhe notificou do seu despedimento, após uma suspensão de 75 dias; **(Anexo N° 7)**
- 20-Perante essa situação sem precedentes, o Demandante recorreu, a título gracioso, em 3 de março de 2017, ao Presidente do Conselho Executivo do WAPP, ao Secretário-Geral da WAPP e ao Presidente do Conselho de Disciplina; **(Anexo N° 8)**
- 21-E, em 02 de agosto de 2017, reiterou a sua carta ao Presidente do Conselho Executivo do WAPP; **(Anexo N° 9)**
- 22-E em desespero, enviou uma carta em 1° de setembro de 2017 à Sua Excelência, o Senhor Presidente da Comissão da CEDEAO em Abuja – Nigéria; **(Anexo n° 10)**
- 23-Que esgotou todas as vias de recursos previstas pelo Estatuto do Pessoal da Secretariado-Geral da West African Power Pool (WAPP/EEEOA), mas sem sucesso;
- 24-Antes de consultar este Tribunal, dirigiu-se também às autoridades do Ministério dos Negócios Estrangeiros do Benin;
- 25-Que a sua demissão é manifestamente abusiva, pois que o Secretário-Geral do WAPP fez uma apreciação errada, arbitrária e injusta dos seus articulados;
- 26-Pois foi acusado de ter feito "*afirmações muito injuriosas relativamente à hierarquia*" pelo facto de, ao pedir a restituição das suas prestações familiares que foram deduzidas, escreveu: "*Suspeito da competência e do espírito de equidade do oficial de Recursos Humanos, do Diretor da Administração e Finanças e do Secretário-Geral*";



27-Que o significado desta expressão deve ser colocada em questão, pois que "Duvidar (*Douter*) " e "Suspeitar (*Se Douter*) " não contêm a mesma realidade;

28-Que recorreu ao livro "*Comment Parlons Nous Français*): estudo sintático comentado de algumas palavras e expressões comuns de Célestin F. NEKPO, Doutor em Ciências da Educação, Professor Assistente na Universidade Nacional do Benin, que nas páginas 22 e 23, está escrito:

" Duvidar de: verbo transitivo indireto;

Suspeitar de:

A confusão que se faz ou se pode fazer sobre esses dois verbos é por vezes perigosa, na medida em que o significado de um é o oposto do significado do outro;

De facto, duvidar de alguma coisa é ter incertezas sobre esta coisa, não ter confiança em alguma coisa (ou em alguém);

Por outro lado, suspeitar de alguma coisa, é conjeturar essa coisa, pressentir essa coisa.

No final, todos estes diferentes significados de "duvidar" têm como objetivo eliminar a dúvida, entendida aqui como uma opinião desvantajosa sobre alguém ou alguma coisa."

29-Que "suspeitar de" expressa uma convicção;

30-Que como estabelecido, *suspeitar da competência* significa que se reconhece a competência da pessoa e que não é uma expressão ofensiva, censurável pela hierarquia;

31-No entanto, que foi esse o motivo invocado para despedir, pura e simplesmente, o Demandante;



32-Mas que há-que ler na abordagem gradual e oral do Demandante, uma vontade de não ofender a suscetibilidade da sua hierarquia pela qual promete respeito e alta consideração;

33-Que, na sua resposta ao pedido de explicação, o Demandante, antes mesmo de explicar o sentido e o alcance da expressão em causa, fez alterações nos seguintes termos: "*Apresento-vos, humildemente, as minhas desculpas*";

34-Que no final da carta reiterou as suas desculpas: "*Com toda a sinceridade Sr. Secretário-geral, Sr. Diretor Administrativo e Sra. Oficial dos Recursos Humanos, venho mais uma vez insinuar a minha fé no respeito e disciplina à autoridade..... e pedir-vos as minhas desculpas por este mal-entendido. “ E por fim, reitero-vos a minha boa-fé de franca colaboração para o bem-estar da nossa instituição”*";

35-Que o Demandante expressou, em termos unívocos, o seu pesar por ter utilizado uma expressão que chocou a sua hierarquia;

36-Conclui que, foi erradamente acusado de demonstrar desrespeito ao seu empregador e daqui resulta que o despedimento é abusivo e vexatório, especialmente porque a atitude do Demandante é respeitosa e atenciosa;

37-Afirma ainda que é surpreendente que o Secretário-Geral, possa escrever a seguinte conclusão:

"A reunião do Conselho de disciplina, para a qual foi convidado, realizou-se em 19 de janeiro de 2017 e discutiu as acusações que lhe foram feitas bem como as suas respostas fornecidas para sua defesa na sua correspondência de 08 de setembro de 2016 que, durante a reunião não foram convincentes e o Senhor não manifestou qualquer arrependimento";



38-Que a atitude do Secretário-Geral deve ser lida como um firme desejo de despedir um agente, por razões não declaradas;

39-Em qualquer caso, a expressão injuriosa que foi a causa do despedimento não é de facto a causa e, portanto, permite, em consequência, ao empregado obter uma indemnização;

40-Quanto à reparação alegou o Demandante quanto:

As indemnizações por despedimento abusivo

41-Que como demonstrado o despedimento do Demandante é abusivo e vexatório e a questão principal é a determinação dos elementos de cálculo das indemnizações a pagar;

42-Que o despedimento priva o agente de uma evolução normal da carreira; Depois de cinquenta (50) anos de idade, as oportunidades para encontrar outro emprego são nulas;

43-Que por esta razão a jurisprudência considerou que as indemnizações a pagar devem corresponder à remuneração a receber até ao termo do contrato ou à reforma.

44-A idade de reforma do pessoal da CEDEAO é de 60 anos; (Artigo 65º do Regulamento do Pessoal do Secretariado-Geral da WAPP) e o Demandante nasceu em 29 de julho de 1967 e alcançará o limite de idade para a reforma em 29 de Julho de 2027;

45-Foi despedido em 16 de fevereiro de 2017 entre a data do despedimento e a data em que deve reclamar os seus direitos de reforma, há uma diferença de 125 meses;

46-Porque recebia um salário mensal líquido de seiscentos e cinquenta e três mil, novecentos e noventa e um (653.991) F CFA; (Anexo Nº 15) o salário a receber até à reforma é estimado em oitenta e um milhões, setecentos e



quarenta e oito mil, oitocentos e setenta e cinco (81.748.875) CFA (653.991 x 125 meses);

2. Os subsídios de educação das crianças

47-Em aplicação do nº (a) do Artigo 37º do Regulamento do Pessoal da WAPP a Resolução WAPP/139/RES.12/03/13 de 12 de março de 2013 fixou os subsídios de educação em 2.000 USD (Anexo Nº 16)

48-Que o Artigo 3º da referida Resolução estabelece a data efetiva a partir da data de sua assinatura, ou seja, 12 de março de 2013;

49-Por conseguinte, os subsídios de educação para o ano em curso à data da tomada da resolução devem ser suportados pela instituição;

50-Que assim, o ano letivo 2012-2013, que corre no Benin de outubro de 2012 até ao final de junho de 2013, e que inclui a data de 12 de março de 2013, deve ser levado em consideração;

51-Que o Secretariado Geral da WAPP optou deliberadamente por não pagar para o ano 2012-2013, em total violação da referida resolução;

52-Que é, portanto, apropriado proceder aos pagamentos em atraso relativos ao ano letivo 2012-2013, ou seja, o montante de 8000 USD; (Anexo nº 17)

Yévèdo Fifamè Apoline HOUNKANRIN, nascida em 12/09/1995:

Sourou Benoite Labre HOUNKANRIN, nascida em 16/04/1998 :

Yabo Judith HOUNKANRIN, nascida em 03/04/2000

Sènan Prisca HOUNKANRIN, nascida em 20/03/1991

53-Que o nº b (II) do mesmo artigo 37º estabelece que os subsídios de educação não podem ser pagos por qualquer período após o final do ano académico em que a criança a cargo atinge a idade de 24 anos, pelo que os subsídios de educação são devidos até o 24º aniversário de cada criança;

54-Conclui que em caso de despedimento abusivo, um trabalhador tem direito aos vencimentos e subsídios que teria recebido até ao termo do seu contrato, é normal que os subsídios de educação sejam pagos;

55-Conclui que os subsídios escolares a pagar até aos 24 anos de idade de todas as crianças são avaliados em 34.000 USD e que a Demandada deve ser condenada no pagamento desta quantia;

56-Que o Demandante só recebeu o subsídio escolar a partir do ano letivo 2013-2014;

57-Que lhe devem ser pagos esses subsídios de 6 de novembro de 2006 até 2013, ou seja, seis anos letivos, aplicando o artigo 41º do Regulamento do Pessoal da CEDEAO que contem o padrão mais elevado;

58-Concluiu que os pagamentos em atraso são avaliados em 48.000 USD, que deve ser ordenado o seu pagamento ao Demandante;

3. Pagamento da compensação por cessação de funções:

59-O nº (c) do Artigo 66º relativo às obrigações e direitos financeiros à cessação de funções estabelece que:

Aquando da cessação de funções, o membro do pessoal contratual receberá, no termo do contrato, uma gratificação igual a 12,5% do seu vencimento anual de base para cada ano de serviço efetivo;

60-Que o demandante serviu na WAPP ao abrigo de um contrato de trabalho a termo de dois (02) anos, de 1º de Novembro de 2004 a 30 de outubro de 2006; (Anexo Nº 18)

61-No final dos dois anos sob o regime de contrato a termo, a WAPP notificou à Sociedade Beninense de Energia Elétrica (SBEE), estrutura de origem do Demandante, que este último se tornou um agente permanente;



62-Qualquer agente, cujo contrato chega a termo, deve beneficiar de um montante fixo proporcional ao tempo de trabalho dentro da estrutura;

63-O Demandante recebia um salário mensal de 280.967; (Anexo Nº 19) a compensação de cessação de funções totaliza 842.900 FCFA (280.967 x 24 meses x 12,5%);

4. O Reembolso das contribuições de segurança social

64-Na folha de pagamento aparece uma rubrica intitulada "Fundo de Pensões"

65-Que na folha de pagamento de Abril de 2007, foi efetuada uma dedução de 17 934 FCFA sob um ganho bruto de 186 123 FCFA, ou seja, uma taxa de 6%;

66-Os montantes decorrentes desta dedução deveriam ser transferidos para um organismo de reforma e segurança social.

67-Contudo, os fundos deduzidos não foram transferidos para nenhum organismo de segurança social, como mostra a correspondência da Caixa Nacional de Segurança Social (CNSS) que declara claramente que a WAPP não está registado e não pagou qualquer contribuição (Anexo nº 20);

68-Portanto, a WAPP subtraiu do salário do seu agente, para seu próprio uso;

69-Que isso é analisado como um enriquecimento sem causa;

70-Que deve ser condenado a reembolsar ao Demandante, os fundos de segurança social que totalizam 6.121.355 FCFA (653.991 x 6% x 12 meses x 13 anos de serviço);

5. O pagamento do subsídio de transporte:

71-Que o nº (j) do artigo 46º do Regulamento do Pessoal da WAPP estabelece que "O pessoal contratado localmente tem direito a um subsídio de transporte de férias, para si próprio e as pessoas a cargo, quando gozar



férias anuais. *O montante deste subsídio é fixado pelo Secretário-Geral da WAPP;*

72-Considerando que, durante a sua carreira, o demandante nunca beneficiou desse subsídio;

73-Que lhe deve ser concedida, para os 11 anos de presença profissional no WAPP, a quantia total de cinco milhões (5.000.000) de FCFA;

b) Dos fundamentos de direito

74-O Demandante invoca como fundamento das suas pretensões o Regulamento do Pessoal do Secretariado-Geral da WAPP e os artigos 1, 2, 41, do Regulamento do Pessoal da CEDEAO, bem como a Resolução WAPP/139/RES.12/03/13 de 12 de março de 2013 que fixou os subsídios de Educação.

c) Dos pedidos efetuados

75-O Demandante pede ao Tribunal que:

Quanto à forma

i-Julgue admissível o recurso do Demandante;

ii-Declare admissível a ação do Demandante.

Quanto ao mérito,

iii- Declare que o despedimento do Demandante é abusivo e vexatório;

iv-Condene a WAPP a proceder à reintegração do Demandante.

E além da reintegração:



- v-Condene a WAPP a pagar ao Demandante os salários devidos desde a data da suspensão (02 de dezembro de 2016) até a data da real retomada de serviço;
- vi-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de subsídios escolares desde a data de recrutamento até o ano letivo de 2011-2012, seis anos escolares então, a soma de USD 48.000, ou seja, 29.840.000 FCFA (1 US \$ = 580 FCFA);
- vii-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de subsídios escolares do ano 2012-2013, a soma de USD 8000 ou 4 640 000 FCFA (US \$ 1 = 580 FCFA);
- viii- Condene a WAPP a pagar ao Demandante os direitos de separação que totalizam 842.900 FCFA;
- ix- Condene a WAPP a reembolsar ao Demandante o fundo de previdência social no valor de 6.121.355 FCFA;
- x- Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de subsídio de transporte de férias para o período de 2006 a 2016, a quantia fixa de 5.000.000 FCFA;
- xi-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de danos morais, a soma de dez milhões (10.000.000) de FCFA;
- xii- Condene a WAPP no pagamento das despesas, no montante de dois milhões (2.000.000) de FCFA;
- Ainda e a título subsidiário e em caso de não reintegração do Demandante:***
- xiii-Condene a WAPP a pagar ao Demandante a soma de oitenta e um milhões setecentos e quarenta e oito mil oitocentos e setenta e cinco francos (81.748.875) F CFA a título de indenização, cobrindo o salário a receber até a reforma;



- xiv-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de subsídios escolares desde a data de recrutamento até o ano letivo de 2011-2012, seis anos escolares então, a soma de 48.000 USD, ou seja, 29.840.000 FCFA (1 USD = 580 FCFA)
- xv-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de subsídios escolares do ano 2012-2103, a soma de 8000 USD ou 4 640 000 FCFA (USD 1 = 580 FCFA);
- xvi-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de subsídios escolares desde a data de despedimento até o 24º aniversário das crianças, a soma de USD 34.000 ou 19.720.000 FCFA (USD 1 = 580 FCFA);
- xvii-Condene a WAPP a pagar ao Demandante os direitos de separação que totalizam 842.900 FCFA;
- xviii-Condene a WAPP a reembolsar ao Demandante o fundo de previdência social no valor de 6.121.355 FCFA;
- xix-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de subsídio de transporte de férias para o período de 2006 a 2016, a quantia fixa de 5.000.000 FCFA;
- xx-Condene a WAPP a pagar ao Demandante, a título de danos morais, a soma de dez milhões (10.000.000) de FCFA;
- xxi-Condene a WAPP a pagar ao Demandante as despesas, no montante de dois milhões (2.000.000) de FCFA;
- xxii-Impor um prazo de dois meses à West African Power Pool (WAPP/EEEEOA) para executar a decisão a proferir;
- xxxii-Declarar que qualquer atraso na execução da decisão além de dois meses resultará em um aumento de dez por cento (10%), em juros de mora;



VI-CASO DA DEMANDADA

a) Resumo dos factos

76-Em sua defesa alega a Demandada que:

77-O Demandante foi recrutado em 1 de Novembro de 2006 como motorista pelo Secretariado-Geral do WAPP, com o salário mensal de 280.967 FCFA (Anexo N^{os} 1 e 2 junto ao doc. 1 “ Lettre D’Engagement”);

78-Como qualquer outro funcionário da Instituição, o Demandante recebeu, ao assumir o cargo, uma notificação do Regulamento do Pessoal e do Código de Conduta do WAPP; (Anexo N^o 3)

79-Em conformidade com o disposto nos artigos 38^o (b) e 37^o (a e b) do Estatuto do Pessoal, que autorizam o trabalhador a declarar para toda a sua carreira ao WAPP até (04) dependentes individuais escolhidos para efeitos dos subsídios escolares, o Demandante declarou Yévèdo Fifamé Apoline, Sorou Benoît Labre, Yabo Judith e Sènan Prisca;(Anexo N^o 4)

80-No âmbito da implementação das decisões tomadas pela Assembleia Geral da WAPP, o Conselho Executivo, na sua 4^a Reunião Extraordinária de 12 de março de 2013, adotou a Resolução EEAO/139/RES.12/03/13 relativa ao pagamento dos subsídios escolares ao pessoal dos serviços gerais e aos auxiliares da WAPP, para o ano letivo de 2013-2014; (Anexo N^o 5)

81-Em execução desta Resolução, os subsídios escolares foram regularmente atribuídos a todos os empregados que cumpriram as formalidades previstas para este fim; (Anexos n^{os} 6, 7, 8, 9 e 10)

82-Durante o tratamento do pedido de pagamento formulado pelo Demandante para o ano letivo de 2015-2016, os serviços da Administração e Finanças descobriram que, em violação das estipulações dos artigos 36 e 37 do Regulamento, o Demandante substituiu sub-repticiamente os



dependentes originais, Sènan Prisca e Yévèdo Fifamé Apoline com Olowakayodé S.B. Emmanuel e Vihoutou Rosine, desde o primeiro ano de implementação desta medida; (Ver Anexo N° 10)

83-Apanhado em flagrante delito de fraude, o Demandante prontamente solicitou a atualização da lista dos seus dependentes em 17 de agosto de 2015 e conforme esperado, o referido pedido foi pura e simplesmente rejeitado; (Anexos N°s 11 e 12)

84-E, para o mesmo ano lectivo de 2015-2016, o Demandante recebeu indevidamente os subsídios escolares para Sènan Prisca que já tinha 25 anos em 20 de março de 2016 ;

85-Diante dessas práticas fraudulentas, a WAPP/EEEEOA, por um lado, reajustou o salário do Demandante em relação aos três (03) dependentes que ainda têm a idade para beneficiar do subsídio e, por outro lado, procedeu-se à repetição parcial dos pagamentos indevidos; (Anexo 13)

86-Manifestamente irritado com esta regularização, o Demandante enviou uma carta ardente ao Secretário-Geral, carta em que acusa o seu empregador de ter caído na letargia, deixando acreditar que não tem um enquadramento em matéria de gestão dos recursos humanos;

87-Em seguida, o empregador teve o cuidado de lhe lembrar as disposições estabelecidas sobre este assunto pelo Estatuto do Pessoal (Anexos N° 14 e 15);

88-Visivelmente muito irritado pela resposta do seu empregador, o Demandante, desprezando as disposições do Estatuto do Pessoal e do Código de Conduta, enviou ao seu empregador um forte protesto por escrito, cujos termos e conteúdo estavam tingidos de violência desnecessária e inadmissível (Anexo N° 16);



89-Diante da arrogância das declarações do Demandante que denotam uma insubordinação notória, a WAPP teve que lhe enviar uma carta respeitante ao pedido de explicação e suspensão com a metade do salário, e isso, em estrita conformidade com a legislação e os procedimentos (**Anexo n ° 17**);

90-Para qualquer resposta, o requerente antes de pedir desculpas, optou por uma negação sistemática em termos não menos descortês em relação à sua hierarquia (**Anexo N° 18**);

91-Face a essa desconfiança da autoridade do empregador que desvaloriza o crédito moral da Instituição, o Secretário-Geral da WAPP remeteu ao Conselho Disciplinar o dossier do Demandante;

92- Por ocasião da sua comparência perante o Conselho Disciplinar, o Demandante insistiu mantendo as suas declarações e afirmou que é a hierarquia que precisa rever a sua compreensão do conteúdo da sua missiva incriminada;

93-Levando mais longe o seu descaramento e persistindo na sua negação, o Demandante achou melhor colocar-se na postura de um doador de lições, indicando aos membros do Conselho de Disciplina os dois livros de expressão escrita, que lhes mostrou, para uma melhor compreensão dos termos por ele usados na sua carta (**Anexos N°s19 e 20**);

94- Após deliberação, o Conselho de Disciplina, preocupado com a estabilidade da Instituição, da manutenção da disciplina, do respeito da hierarquia e dos textos em vigor, concluiu que havia sido cometida uma falta grave e que tal ultraje constituía um obstáculo de natureza a comprometer irreparavelmente a autoridade da hierarquia da Instituição;

Handwritten signature and initials in blue ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'Gente' and there are some initials above it.

95-Assim, o Conselho Disciplinar concordou por unanimidade em recomendar "*o despedimento imediato do Demandante por falta grave*" (**Anexo N° 21**);

96-Seguindo o parecer do Conselho Disciplinar, o **Secretário - Geral da WAPP/EEEEOA**, notificou o Demandante, por correio datado de 16 de fevereiro de 2017, a sua demissão sem aviso prévio por falta grave com o pagamento dos seus Direitos de Separação (**Anexo N° 22**);

97-O despedimento foi legal;

98-As peças processuais estabelecem consistentemente que a demissão do Demandante é o resultado do comportamento inabalável, manifestado por observações irreverentes, dirigidas ao seu empregador.

99-Na sua carta de 30 de novembro de 2016, na qual contesta a imposição da soma de 13.897 FCFA sobre o seu salário em compensação parcial do indevido que foi pago por fraude, o Demandante deixou-se levar por termos altamente ofensivos dirigidos aos seus superiores, nomeadamente, o Diretor dos Recursos Humanos, o Diretor da Administração e Finanças e o Secretário-Geral que é a autoridade investida dos plenos poderes executivos da WAPP, do qual o Demandante é, no entanto, um dos funcionários (**Anexo N° 16**);

100-De uma simples análise e confronto das expressões usadas pelo Demandante, revela obviamente e sem dúvida o seu espírito desnecessariamente raivoso e vingativo relativamente aos seus superiores hierárquicos;

101-Os referidos termos descritos abaixo, estão bem contidos nos seus escritos amargos e desprovidos de reserva e de correção:



- ✓ "... Pelo presente, venho comprovar a minha indignação porque as razões dadas para me fazer pagar os subsídios escolares de três (03) em vez de quatro (04) são discriminatórias, muito revoltantes e frisam a marginalização. " (Sic) (Ver Anexo N° 14, parágrafo 1°, 2° linha);
- ✓ "... é desde o início do nosso serviço que se deveria começar a pagar os subsídios escolares em conformidade com o Artigo 37°, que caiu na letargia e sugerindo que o WAPP não tem um quadro de gestão dos recursos humanos" (Sic) (Ver Anexo N° 14, parágrafo 1° última frase);
- ✓ "Tal tratamento demonstra e afirma que o conteúdo do Estatuto do Pessoal foi desrespeitado pelo órgão de gestão dos recursos humanos. Assim, podemos notar uma aberração das normas que regem nossa Instituição " (Ver Anexo N° 14, parágrafo 2, página 2, últimas duas frases);
- ✓ "Este ato muito frustrante e severo é para mim uma aberração de alguns textos que protegem o direito do trabalhador em matéria de Gestão dos Recursos Humanos, exceto se acontecer que é uma sanção disciplinar " (Ver Anexo N° 16, parágrafo 1° 3ª linha);
- ✓ "Para esse efeito, Senhor Diretor da Administração e Finanças, considero que houve defeito processual e presunção de tomada de posição radical ... " (Ver Anexo N° 16, 2° parágrafo 1ª linha);
- ✓ "Melhor ainda, quando analisamos juridicamente e regulamentar as palavras REPARAÇÃO e SUBSÍDIOS, não designam a mesma coisa. Porque, na minha humilde opinião, a indenização é um direito adquirido diretamente relacionado ao salário do trabalhador,



enquanto os subsídios são facultativos e podem ser removidos durante as dificuldades financeiras de uma empresa " (Sic) (Ver Anexo Nº 16, 3º parágrafo 1ª linha);

102-Através desta passagem, o Demandante assume obviamente o papel de doador de aula para seu empregador, declarações que o levam obviamente a taxar o seu empregador de ignorante ou pelo menos de notório desatento, refletindo uma pequenez mental e intelectual dos seus superiores hierárquicos e do seu empregador ;

" A WAPP sendo uma instituição especializada da CEDEAO, a leitura dos artigos 41º (b-i) do Regulamento da CEDEAO e 36º (b-i) do Estatuto do Pessoal da WAPP permite-me notar uma falsificação flagrante daquele da WAPP que justifica a natureza duvidosa e legalmente impugnável deste documento, de que muitas páginas também não beneficiam das rúbricas" (Sic) (Ver Anexo Nº 16, 4º parágrafo);

103-Ostensivamente, o Demandante não apenas muda o contexto em um terreno polémico e acusador, mas também a forma das expressões usadas tenta indexar o empregador como um pervertido moral;

104-O termo ofensivo "duvido da competência..." usado pelo Demandante é significativo de má-fé, cuja gravidade é de ser destacada das circunstâncias agravantes e inadmissíveis de todas as declarações relativas às passagens acima dos documentos escritos do requerente;

105-Ao responder ao pedido de explicação que lhe foi dirigido, o Demandante reincidiu ao usar sem reserva nem restrição, declarações desrespeitosas e maliciosas e que, obviamente, estas palavras do

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large 'S' and the name 'Ferreira'.

Demandante contém o fel de um ataque pessoal e frontal contra os seus superiores hierárquicos e o seu empregador (Ver Anexo N° 18);

106-Assim, pelo jogo conhecido de deslocar um problema específico, o Demandante aproveita a circunstância de um pedido de explicação para habilmente acertar as suas contas com o seu superior hierárquico e todas as direções da Instituição ao escrever as frases abaixo transcritas, quando a resposta ao pedido de explicação do Secretariado Geral não pedia tanto:

- "*Confesso que é com amargura que terminei a leitura da sua carta ...* " (Ver Anexo N° 18, 1° parágrafo 4° linha);

- "*Em caso de necessidade, posso convidar o professor para um esclarecimento sobre o uso e o significado desta expressão*" (Ver Anexo N° 18, 4° parágrafo 6° linha);

107-Deduz-se especialmente das observações do Demandante, uma *agressividade permanente* com relação aos responsáveis da instituição; que na medida em que essa agressão manifesta torna impossível a manutenção da confiança necessária dentro da WAPP, esse comportamento agressivo cria um clima de tensão difícil e intolerável e, inevitavelmente, prejudica o bom funcionamento dessa Instituição;

108-O Demandante permaneceu fiel à sua linha de confrontação;

109-Essas observações são suscetíveis de fazer reinar na empresa uma atmosfera de desordem moral e psicológica, assim como podem causar um estado de choque importante entre os funcionários da instituição que foram atingidos;

110-Que os elementos muito graves de descortesia, insultos, falta de correção contidos na resposta ao pedido de explicação que decorrem de uma



notória insubordinação e caracterizada, são por si só suficientes para justificar a demissão sem pré-aviso do Demandante;

111-Que os esforços do Demandante de tentar laboriosamente invocar os diferentes sentidos explicativos da palavra "duvidar" e seus derivados expressivos, são vãos;

112-Que e em qualquer caso, a utilização pelo Demandante da expressão "*Duvido da competência e do espírito da equidade da responsável pelos Recursos Humanos, do Diretor Administrativo e Financeiro e do Secretário-Geral*" veio apenas confirmar todos os elementos de arrogância, incorreção, incumprimento, insolência e insubordinação caracterizada do Demandante relativamente ao seu empregador;

113-O Demandante adotou um comportamento inadmissível, constituindo uma falta grave, tornando absolutamente incompatível a continuação da relação contratual de emprego, vinculando-o ao WAPP;

114-A demissão não pode ser descrita como abusiva e que os pedidos de reintegração e os direitos reclamados pelo Demandante não têm fundamento.

115-O *pedido de pagamento dos subsídios escolares* peticionados pelo Demandante, abrange, por um lado, o período do seu recrutamento até o ano letivo de 2012-2013 e por outro lado, o período compreendido entre a data da sua demissão até o 24º aniversário de cada um dos seus dependentes;

116-Mas que o benefício dos subsídios em questão foi aberto a todo o pessoal do WAPP a contar do ano académico de 2013-2014 após a Resolução WAPP/139/RES.12/13 de 12 de março de 2013, tomada pelo Conselho Executivo do WAPP;

117-O Demandante não apresenta provas que possam justificar que foi objeto de uma discriminação no processamento destes subsídios e que, de



facto, à data do seu despedimento, todos os pedidos que apresentou para esse fim já foram cumpridos;

118-Quanto ao pagamento de *supostos direitos de separação* que o Demandante avalia na soma de 842.900 FCFA, para o período entre 1º de Novembro de 2004 e 30 de outubro de 2006, não podem legalmente lhe serem devidos uma vez que a Convenção relativa à Organização e Funcionamento da WAPP, bem como o seu Estatuto de Instituição Especializada só foram adoptados em 2006 e além disso, o Acordo de Sede desta Instituição data de 5 de julho de 2006 (**Anexos N° 23, 25, e 25**);

119-Que o Demandante afirma estar já nas relações contratuais de emprego com a WAPP dois (02) anos atrás, ou seja, em um período em que esta Instituição não estava ainda ativa, quando ele mesmo alegou nos seus articulados (**Ver Anexo N° 1** do requerente), que foi *apenas em 1º de Novembro de 2006 que teve o seu primeiro dia de trabalho com um período probatório de um (01) ano (Anexos N° 26 e 27)*;

120-Conclui que o Tribunal deve pura e simplesmente rejeitar o pedido do Demandante .

121-O Demandante acusa o Secretariado-Geral do WAPP de ter mantido para si próprio a soma de 6.121.355 FCFA, correspondente aos seus *fundos sociais*, mas que as peças processuais contradizem seriamente essa alegação;

122-O Demandante recebeu esses fundos no montante de 9.772.445 FCFA, desde 29 de setembro de 2017 (**Anexos N° 28, 29 e 30**);

123-Mais de um (01) ano após a recolha desta quantia, o Demandante vem solicitar maliciosamente um novo pagamento, mesmo que o valor que lhe foi pago seja significativamente maior do da sua própria avaliação;



124-No entanto o Demandante reavaliou o valor da sua reclamação em 20.000.000 de FCFA com o fundamento de que a sua quota parte dos fundos de pensão a cargo da WAPP é três vezes maior do que lhe foi descontado.

125-O montante reclamado não é justificado por qualquer elemento que permita verificar o quantum .

126-O Tribunal deve declarar este pedido sem objecto.

127-O Demandante solicita, com base no artigo 46º (j) do Regulamento, a condenação do seu antigo empregador a lhe pagar a quantia global de 5.000.000 FCFA a título de *subsídios de transporte* de férias para o período de 2006 a 2016.

128-Se infere da leitura das estipulações do artigo referido pelo Demandante, que o pessoal recrutado localmente que deseja beneficiar dos subsídios de transporte para começo de licença deve apresentar para este fim um pedido ao Secretário Geral, quem fixa a quantia;

129-O Demandante não apresentou a prova de ter cumprido esta formalidade prévia para cada um dos anos que indicou, e nem pode justificar a quantia que anunciou.

130-Quanto ao *pedido de pagamento de compensação por cessação de funções* há que considerar que o Demandante reitera o seu pedido para o período entre 1º de novembro de 2004 e 30 de outubro de 2006, com base no nº (c) do artigo 66º do Regulamento, que estabelece que:

"Aquando da cessação de funções, o membro do pessoal contratual receberá, no termo do contrato, uma gratificação igual a 12,5% do seu vencimento anual de base para cada ano de serviço efetivo";



131-Mas que nesse período o Demandante se encontrava em situação de destacamento da Empresa Beninense de Energia Elétrica (Société Béninoise de l'Énergie Électrique, SBEE) para o Observatório da Energia da CEDEAO.

132-O seu destacamento cessou em 30 de outubro de 2006.

133-Além disso, a WAPP não se comprometeu a substituir o seu ex-empregador no pagamento da sua alegada compensação, se for caso disso;

134-Ou seja, que no período cujo pagamento é reclamado ainda não existia qualquer relação laboral entre o Demandante e a WAPP;

b) Dos fundamentos de direito

135-Invoca o Demandada o Regulamento de Pessoal da WAPP.

136-Ainda, citou a seu favor, jurisprudência nacional e internacional.

c) Dos pedidos efetuados

137-A Demandada pede que o Tribunal constate que:

i-O Demandante demonstrou uma insubordinação notória e comportamento irreverente relativamente ao seu empregador;

ii-Que esses incumprimentos caracterizados constituem uma falta grave;

iii-O Demandante não ignorava os enormes prejuízos que o seu comportamento culposos causou à Instituição do seu empregador;

Que em consequência:



- iv-Declare que o despedimento do Demandante é legítimo;
- v-Julge improcedentes todos os seus pedidos e os rejeite.

VII-DA JURISDIÇÃO

138-Conforme é jurisprudência deste tribunal, é a partir da análise da petição inicial apresentada pelo demandante, que o Tribunal verifica se a matéria é ou não da sua competência.

139-Iso significa que para determinar se este Tribunal é ou não competente, há que ter em consideração, os textos jurídicos que regulam a sua competência, bem como, a natureza da questão que lhe é colocada pelo Demandante, baseando-se nos factos, tais como por ele alegados. (Vide o seu Acórdão n.º ECW/CCJ/JUD/03/11, de 17 de março de 2011, proferido no caso, *BAKARY SARRE AND 28 ORS V. REPUBLIC OF MALI* in CCJ,RL, 2013, pág. 349, §51. e ECW/CCJ/JUD/10/13 de 6 de novembro de 2013 e *CHUDE MBA V. REPUBLIC OF GHANA*, in CCJ,RL, 2011, pág. 67,§25.

140-No caso, resulta assente que o Demandante esteve numa relação de emprego (Vide lettre d'engagement, anexo 1 junto ao doc. 2) com a Demandada, que é uma instituição especializada da CEDEAO, da qual veio a ser demitido em consequência de um procedimento disciplinar contra ele instaurado. Pretende o Demandante que o seu despedimento é abusivo e ilegal.

141-Portanto, a questão que se coloca ao Tribunal resulta de vicissitudes baseadas numa relação laboral entre o Demandante e a Demandada.



142-Assim, resulta do artigo 9 (f) do Protocolo A/P1/7/91, relativo ao Tribunal, alterado pelo Protocolo Adicional A/SP.1/01/05, que o Tribunal tem competência sobre todos os diferendos que lhe são submetidos e que têm por objeto: “ *Análise dos diferendos entre a Comunidade e os seus agentes.*”

143- Por outro, consta do artigo 73 do Regulamento do Pessoal da CEDEAO, que “ *(...) em qualquer fase da causa, o Tribunal de justiça da Comunidade é o tribunal de recurso final*” .

144- Portanto, este Tribunal conclui que detém a competência para decidir a presente causa.

VIII-ADMISSIBILIDADE

145- A admissibilidade desta causa deve ser verificada a partir da aplicação do artigo 10 (e) do Protocolo Relativo ao Tribunal, A/P1/7/91, na redação dada pelo Protocolo Adicional A/SP.1/01/05 de 2005, ao estatuir que:

“Podem consultar o tribunal qualquer funcionário das instituições da Comunidade depois de esgotar, sem sucesso, os recursos previstos nos Estatutos do Pessoal da Comunidade.”

146- O no nº 1 e 2 do Artigo 1º do Regulamento do Pessoal da CEDEAO, estabelecem que:

1 - “Os presentes princípios, definidos pela Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), em aplicação do nº 3 f) do artigo 10º do Tratado Revisto, estabelecem os princípios gerais que regem as condições de emprego do pessoal, os seus direitos, obrigações e privilégios.



2 – Eles aplicam-se a todos os membros do pessoal das instituições da Comunidade, excepto aqueles cujos textos constitutivos estabelecem o contrário;”

147-Resulta assim desta disposição, que o Regulamento do Pessoal da CEDEAO contém regras de aplicação geral a todas as instituições da CEDEAO, excepto sobre as matérias especificamente reguladas nos Estatutos específicos das suas instituições.

148-No caso, o Regulamento de Pessoal do Secretariado Geral da WAPP/EEEEOA, regula no seu artigo 87 os termos de recursos gratuitos a que devem ser submetidos quaisquer litígios entre os membros do pessoal e a instituição.

149-E, da última parte desse artigo no seu número (iv) lê-se que a decisão do Secretário - Geral é final.

150-Tal impõe que sejam aplicadas, ao caso, as regras constantes do artigo 73 do Regulamento do Pessoal da CEDEAO, nomeadamente a alínea (b) que dispõe que *“todo o membro do pessoal que desejar interpor um recurso de uma decisão de sanção tomada contra ele deve dirigir ao Chefe da instituição uma carta solicitando que a decisão alcançada seja sujeita a um exame mais aprofundado. Esta carta deve ser enviada por correio registado no prazo de três dias a contar da data de recepção da notificação da decisão impugnada aquando do destacamento do agente para fora da sede.”*

151-O Demandante, alegou e demonstrou, por meio de anexos 8, 9 e 10 junto ao doc. 1) que, contra a decisão disciplinar que lhe aplicou uma pena de demissão e em observância da norma acima citada, interpôs recursos



hierárquicos, esgotando todas as suas vias previstos no Regulamento de Pessoal, muito embora sem sucesso.

152-Por outro, a Demandada não questiona que o Demandante observou e deu cumprimento ao requisito que lhe permitiria, recorrer a este Tribunal. E a falta de demonstração de qualquer resposta aos recursos gratuitos interpostos pelo Demandante, mostram-se, no caso, irrelevantes.

153.Assim, entende o Tribunal que estão preenchidos os requisitos que autorizam o Demandante a aceder a este Tribunal, sendo a causa admissível.

IX-MÉRITO

154-Da alegada pena disciplinar de demissão abusiva e vexatória

155-Antes de mais cumpre, referir que é princípio geral de direito que, quem alega, cabe provar os factos que alega.

156-No caso, alega o Demandante que a sanção disciplinar que lhe foi aplicada pela Demandada - a de demissão - é manifestamente abusiva, recaindo sobre ele o ónus de demonstração de facto.

157-O Demandante assim como a Demandada forneceram ao Tribunal um conjunto de documentação para suportar as suas pretensões.

158-E, da prova documental oferecida resultam provados que:

159-Durante o tratamento do pedido de pagamento formulado pelo Demandante para o ano letivo de 2015-2016, os serviços da Administração



e Finanças descobriram que, em violação das estipulações dos artigos 36º e 37º do Regulamento, que o Demandante substituiu os dependentes originais, Sènan Prisca e Yévèdo Fifamé Apoline com Olowakayodé S.B. Emmanuel e Vihoutou Rosine, desde o primeiro ano de implementação desta medida; (Anexo N° 10);

160-O Demandante prontamente solicitou a atualização da lista dos seus dependentes em 17 de agosto de 2015 e o referido pedido foi pura e simplesmente rejeitado; (Anexos N°s 11 e 12);

161-E, para o mesmo ano lectivo de 2015-2016, o Demandante recebeu indevidamente os subsídios escolares para Sènan Prisca que já tinha 25 anos em 20 de março de 2016 ;

162-Diante dessa situação o WAPP/EEEEOA, por um lado, reajustou o salário do Demandante em relação aos três (03) dependentes que ainda têm a idade para beneficiar do subsídio e, por outro lado, procedeu-se à repetição parcial dos pagamentos indevidos; (Anexo 13)

163-Manifestamente irritado com esta regularização, o Demandante enviou uma carta ao Secretário-Geral, datada de 8 de agosto de 2016 na qual escreveu “ (...) *De tel traitement démontre et affirme que le contenu du règlement du personnel est-méconnu de l'organe responsable de la gestion des ressources humaines .De ce fait on peut noter une aberration des normes qui régissent notre institution .*”; (Anexo 14 junto ao doc. 2)

164-Em seguida, o Director Administrativo e Financeiro da instituição respondeu ao Demandante e lembrou-lhe as disposições estabelecidas sobre este assunto pelo Estatuto do Pessoal; (Anexo 15)

165-Em reação a tal resposta, o Demandante, enviou ao Director Administrativo e Financeiro a carta datada de 30 de novembro de 2016,



cujo conteúdo aqui se dá por reproduzido, contendo um forte protesto, e na
escreveu: “ (Grande est ma desolation après avoir observe des la fin de
septembre 2016, une disparité de mon salaire qui est frappé d’une défalcation
(...) *Cet acte très frustrant et sévère est pour moi une aberration de
quelques textes qui protege le droit du travailleur em matière de
Management des Ressources Humaines (...)*

*En prelude de tout ce qui precede , je me doute de la compétence et l’esprit
de l’équité la charge des Ressources Humaines , du Directeur de L
Administration et des Finances e du Secretaire Général” ; (Anexo N° 16)*

166-Perante esta missiva o Secretário Geral da WAPP enviou ao
Demandante uma carta na qual considerou que “ *Vous tenez des propos
hautement injurieux envers la hiérarchie.Vous n’êtes pas sans savoir qu’en
vertu du Règlement du Personnel et du Code de Conduite du Secretariat
Général de l’EEEOA cet act préjudiciable constitue une faute grave
passible de sanctions disciplinaires.*”

167-Nessa mesma carta, o Secretário Geral solicitou ao Demandante um
pedido de explicação em 48 horas e determinou a sua suspensão com a
metade do salário, em conformidade com o disposto no 83 (a) e (e) do
Regulamento; (Anexo n ° 17)

168-O Demandante apresentou a sua explicação, por carta datada de 5 de
dezembro, na qual, entre outros, escreveu (...) *A cet effet, je me demande
qu’est ce qui pouvait me motiver à tenir des propos hautement injurieux
envers mès hierarchie” (...)* *Cependant je vous presente humblement toutes
mès excuses pour ce passage “ en prelude de tout ce qui precede, je me doute
de la competence et l’esprit de l’équité de la chargé des Ressiuces
Humaines , Du directeur de l’Administration et des Finances et du
Secrétaire Général .” que vous estimez faute lourde. A on humble avis*



également j'estime qu'il a eu une interprétation contraire à mon idée. Mais c'est plutôt cette phrase sous la forme négative qui confirme votre interprétation. Car l'expression «se douter» existe et s'emploie en français et signifie le contraire de «douter». C'est une expression à plusieurs sens qui vise justement à écarter le doute. Je l'ai étudiées lors de mon cours de Techniques d'Expression Ecrite Orale (TEEO) à l'Université Protestant de l'Afrique de l'Ouest de Porto Novo, dont je suis étudiant du 3^{em}. Année de licence (MRHS) " Em toute sincerité je viens vous insinuer ma foi du respect et de discipline à l'autorité dont j'ai toujours fait preuve et vous prie de recevoir toutes mès excuses face a cette male compréhension. Pour finir (...). Au besoin je peux inviter le professeur pour une clarification sur l'usage et la signification de cette expression; (Anexo 18)

169-Juntou à missiva uma cópia de um texto intitulado “ *Comment Parlons -Nous Français*”; (Anexo 19)

170-Face a essa resposta do Demandante, o Secretário-Geral da WAPP remeteu o caso do Demandante ao Conselho Disciplinar;

171-O Demandante compareceu perante o Conselho Disciplinar, e insistiu mantendo as suas declarações, afirmando que é a hierarquia que precisa rever a sua compreensão do conteúdo da sua missiva e persistiu que a instituição entendeu mal o sentido das palavras e expressões que empregou na sua carta e indicou aos membros do Conselho de Disciplina os dois livros de expressão escrita, que lhes mostrou, para uma melhor compreensão dos termos por ele usados na sua carta; (Anexo 21)

172-O Conselho de Disciplina concluiu que o Demandante havia cometido uma falta grave e que tal ultraje constituía um obstáculo de natureza a comprometer irreparavelmente a autoridade da hierarquia da Instituição e



deliberou por unanimidade em recomendar "o despedimento imediato do Demandante por falta grave"; (Anexo Nº 21)

173-A recomendação do Conselho de Disciplina foi adotada em 16 de fevereiro de 2017, pela decisão do Secretário-Geral da l'EEEOA, onde consta que " *Dan ladite lettre , vous ne vous en êtes pas tenu uniquement a vos réclamações mais vous avez aussi tenu des propôs hautement injurieux envers la hiérarchie. En effect vous avez écrit « ... je me doute de la competence e l'esprit d'équité de la Chargé des Ressources Humaines du Directeur de L'Adminitration et des Finances et du Secretaire General» (...)*; (Anexo 22)

174-O Secretário - Geral da WAPP/EEEOA, notificou o Demandante, por correio datado de 16 de fevereiro de 2016, a decisão de aplicação da medida disciplinar de demissão imediato, com direito a receber todos os seus direitos de separação; (Anexo 22)

175-Em reação a esta decisão disciplinar de demissão, o Demandante, apresentou recursos gratuitos ao Presidente do Conselho Executivo da WAPP ao Presidente da Comissão, em 3 de março de 2017 e 2 de Agosto de 2017 e 26 de setembro de 2017, respetivamente, solicitando a revisão do caso, mas sem sucesso. (Anexos 8 a 10 junto ao doc. 1).

✓

176-É com base nos factos acima elencados que o Demandante pretende que a decisão disciplinar que determinou a sua demissão é manifestamente abusiva, pois que o Secretário-Geral do WAPP fez uma apreciação errada, arbitrária e injusta dos seus articulados.



177-Portanto, cabe a este Tribunal averiguar se a decisão disciplinar de demissão aplicada pela Demandada, ao Demandante se mostra justificada e legal no âmbito Regulamento do Pessoal da WAPP.

178-Convém lembrar que, como resulta dos factos assentes, ao Demandante foi aplicada uma sanção disciplinar de demissão, pela Demandada na sequência de um procedimento disciplinar contra ele instaurado, por ter dirigido ao seu superior hierárquico, por escrito, conteúdo que este considerou altamente injurioso, insubordinação e ofensivo.

179-A disciplina no Demandada regula-se pelos Artigos 81 a 85 do seu Regulamento de Pessoal, cabendo referir que o artigo 83, refere-se ao “*Procedimento a seguir em matéria disciplinar*” o artigo 84 estabelece as “*Faltas disciplinares passíveis de sanções*” e o artigo 85 fixa as “*Sanções*”;

180-O Demandante não põe em causa que o procedimento disciplinar a que foi submetido, foi instaurado em conformidade com as regras previstas no Regulamento de Pessoal, ou seja, em observância de todas as formalidades previstas nas disposições do artigo 83.

181-Até porque, conforme resulta do anexo 13, mostra-se confirmado e admitido pelas partes, que o caso do Demandante foi remetido a um Conselho Disciplinar, perante o qual este apresentou a sua defesa, compareceu e foi ouvido, em observância dos artigos 81 e 83 do Regulamento de Pessoal da WAPP/EEEEOA.

182-A questão a resolver limita-se à verificar se a Demandada fez uma apreciação errada, arbitrária e injusta dos articulados do Demandante, nomeadamente, da expressão que lhe é imputada e contida na decisão de

disciplinar (Anexo 22) « ... *je me doute de la competence e l'esprit d'equité de la Chargé des Ressources Humaines du Directeur de L'Adminitration et des Finances et du Secretaire General*» ao enquadrá-la no conceito de “outrage envers un supérieur hiérarchique” que é uma falta grave, passível de sanção com pena de demissão, como resulta dos artigos 84 (b. II) e 85 (b) ambos do Regulamento do Pessoal do Secretariado do WAPP.

183-Ou, mais propriamente, se existe um erro manifesto na apreciação e a qualificação da expressão imputada ao Demandante, como falta disciplinar grave enquadrada na infracção de “*l'outrage envers un superieur*” prevista no artigo 84 b. (ii) e punível nos termos do artigo 85 (b) com pena de demissão.

184-Neste particular, cabe lembrar que a finalidade de uma decisão que instaura um procedimento disciplinar a um funcionário é permitir examinar a veracidade e a gravidade dos factos que lhe são imputados e de o ouvir sobre esse assunto, com vista a formar uma opinião que poderá ser a de arquivar sem consequências ou a de propor uma medida disciplinar.

185-Por isso, logo que a realidade dos factos imputados a um funcionário seja estabelecida, a escolha da sanção disciplinar adequada pertence à autoridade investida do poder de nomeação (AIPN). E o juiz comunitário não pode substituir esta autoridade na sua apreciação, excepto em caso de *erro manifesto na apreciação dos factos imputados e da existência de desvio de poder*. (Vide o Tribunal de Primeira Instância da Comunidade Europeia (Terceira Câmara) no caso, *FREDERIC DAFFIX V. COMMISSION DA COMUNIDADE EUROPEIA*, T-12/94 §63)



186-Nesse mesmo sentido se pronunciou o Tribunal da Função Pública da União Europeia (Primeira Secção) no caso, *FOTIOS NANOPOULOS V. COMISSÃO*, Acórdão de 11 de Maio de 2010, Processo F-30/08, ao escrever que:

“ A autoridade investida do poder de nomeação (AIPN) dispõe a este respeito de um amplo poder de apreciação e o controle jurisdicional limita-se a uma verificação da exactidão material dos elementos tomados em consideração pela administração para instaurar o processo, da inexistência de erro manifesto na apreciação dos factos imputados e da inexistência de desvio de poder. “ Vide §209

187-Ainda, de acordo com a jurisprudência estabelecida, a autoridade investida do poder de nomeação (AIPN) tem o poder de avaliar a responsabilidade do servidor, ainda que diversa da que é exercida pelo conselho disciplinar, bem como de escolher, posteriormente, a sanção disciplinar que considere adequada para sancionar as falhas cometidas. (Vide o caso, *YANNIS TZIKIS V. COMISSÃO DA COMUNIDADE EUROPEIA*, o Tribunal de Primeira Instância da Comunidade Europeia, (Quarta Câmara), Acórdão de 17 de Maio de 2000, T-203/98 § 48.

188-E a determinação da sanção a infligir deve ser fundamentada sobre uma avaliação global de todos os factos concretos e circunstâncias próprias a cada caso individual (Vide Acórdão citado §49).

189-No mesmo sentido, escreveu o Tribunal de Primeira Instância da Comunidade Europeia (Terceira Câmara) no caso, *FREDERIC DAFFIX V. COMISSÃO DA COMUNIDADE EUROPEIA*, T-12/94, que *“Lorsque la réalité des faits retenus à la charge d’un fonctionnaire est établie, le choix de la sanction disciplinaire adéquate appartient à l’AIPN. Le juge*



communautaire ne saurait substituer son appréciation à celle de cette autorité, sauf en cas d'erreur e ou de détournement de pouvoir" . (§ 63)

190-Emerge desta jurisprudência que toda a sanção disciplinar pressupõe que a realidade de factos imputados ao funcionário em questão seja estabelecida.

191-Ou seja, a legalidade de qualquer sanção disciplinar pressupõe que a realidade das acusações contra o interessado seja verificada. (*VIDE YANNIS V. COMMISSION acima citado, § 51*)

192-Em face da jurisprudência acima mencionada cumpre verificar se a realidade dos factos imputados ao Demandante na decisão ora contestada, se mostra estabelecida.

193-Da análise dos factos mostra-se provada que o Demandante, numa carta dirigida ao Director de Administração e Finanças, entre outras considerações, de facto escreveu que « ... *je me doute de la competence e l'esprit d'équité de la Chargé des Ressources Humaines du Directeur de L'Adminitration et des Finances et du Secretaire General*»

194-Confrontado pela Demandada quanto o sentido injurioso da escrita, pretendeu o Demandante justificar-se, afirmando “ ... *j'estime qu'il a eu une interprétation contraire à mon idée. Mais c'est plutôt cette phrase sous la forme negative qui confirme votre interpretation. Car l'expression «se douter» existe et s'emploie en français et signifie le contraire de «douter». C'est une expression à plusieurs sens qui vise justement à écarter le doute. Je l'ai étudiées lors de mon cours de Techniques d'Expression Ecrite Orale*



(TEEO) à l'Université Protestant de l'Afrique de l'Ouest de Porto Novo, dont je suis étudiant du 3^{ém}. Année de licence (MRHS) " Em toute sincerité je viens vous insinuer ma foi du respect et de discipline à l'autorité dont j'ai toujours fait preuve et vous prie de recevoir toutes mès excuses face a cette male compréhension. Pour finir (....). Au besoin je peux inviter le professeur pour une clarification sur l'usage et la signification de cette expression . (Vide Anexo 18) Juntou à missiva uma cópia de um texto intitulado " *Comment Parlons -Nous Français*"; (Vide Anexo 19)

195-Ainda, perante o Conselho de Disciplina, o Demandante manteve as suas declarações, afirmando que é a hierarquia que precisa rever a sua compreensão do conteúdo da sua missiva; persistiu que a instituição entendeu mal o sentido das palavras e expressões que empregou na sua carta e indicou aos membros do Conselho de Disciplina os dois livros de expressão escrita, que lhes mostrou, para uma melhor compreensão dos termos por ele usados na sua carta.

196-Estes factos revelam sem margem para dúvidas de que o Demandante ao escrever "« ... *je me doute de la competence e l'esprit d'équité de la Chargé des Ressources Humaines du Directeur de L'Adminitration et des Finances et du Secretaire General*» adoptou uma atitude temerária, desrespeitosa e insultuosa, face aos seus superiores hierárquicos ao afirmar duvidar das suas competências e sentido de justiça equitativa e para piorar a situação, ao tentar justificar-se, imputou aos seus superiores hierárquicos a falta de conhecimento da língua francesa para compreenderem o sentido da sua escrita, oferecendo-lhes ajuda, indicando-lhes livros e professores para suprirem tal falta desse conhecimento.

197-O próprio Demandante ao tentar justificar a sua escrita, na distinção entre os verbos "douter" e "se douter " recorrendo ao seu aprendizado da língua francesa e citando o seu ilustre professor Célestin F. NEKPO, Doutor



em Ciências da Educação, Professor Assistente na Universidade Nacional do Benin, escreveu *“A confusão que se faz ou se pode fazer sobre esses dois verbos é por vezes perigosa, na medida em que o significado de um é o oposto do significado do outro”*

198-Pode-se assim afirmar que, sabendo o Demandante da perigosidade da confusão que poderia surgir da utilização destes dois verbos, ainda assim decidiu fazê-lo, não foi minimamente prudente ao dirigir-se aos seus superiores hierárquicos, e que assumiu o risco da interpretação efetivamente dada à sua escrita.

199-Esta conduta do Demandante, foi avaliada pela Demandada como falta grave a de “ultraje ao superior hierárquico”, que compromete irreparavelmente a autoridade da hierarquia da Instituição, afetando a relação laboral.

200-Na verdade, qualquer outro, colocado na posição dos visados, teria alcançado a mesma conclusão de considerar a conduta adotada pelo Demandante como injuriosa e ultrajante para com os seus superiores hierárquicos.

201-O Demandante, não podia ignorar que estava vinculado a um dever de respeito e de consideração para com o seu superior hierárquico e que a sua escrita era passível de ser qualificada de injuriosa, ofensiva e de insubordinação, como efetivamente sucedeu.

202-Por isso, não está demonstrada que a Demandada fez uma apreciação errada, arbitrária e injusta dos articulados do Demandante.

203-Ou seja, não demonstrou o Demandante que existe um erro manifesto na avaliação dos factos que lhe foram imputados e verificados pelo Conselho disciplinar, em procedimento contra ele legalmente adotado.



204-Assim sendo, considerando que a sanção disciplinar - pena de demissão – foi aplicada por entidade competente e em conformidade com o disposto nos artigos **84 (b. II) e 85 (b) ambos do Regulamento do Pessoal do Secretariado do WAPP**, entende o Tribunal que a mesma se mostra legítima e legal.

205-Consequentemente, conclui o Tribunal que os pedidos do Demandante no sentido que a sua demissão foi abusiva, pretendendo obter a sua reintegração devem improceder.

X.DA REPARAÇÃO

206-O Demandante, para além de sua reintegração, formulou vários outros pedidos, de entre eles:

1. As indemnizações por demissão abusiva

207-Alega o Demandante que o seu despedimento é abusivo e vexatório e a questão principal é a determinação dos elementos de cálculo das indemnizações a pagar;

208-Que por esta razão a jurisprudência considerou que as indemnizações a pagar devem corresponder à remuneração a receber até ao termo do contrato ou à reforma.

209-Que A idade de reforma do pessoal da CEDEAO é de 60 anos; (Artigo 65º do Regulamento do Pessoal do Secretariado-Geral do WAPP) e o Demandante nasceu em 29 de julho de 1967 e alcançará o limite de idade para a reforma em 29 de Julho de 2027;



210-Foi despedido em 16 de fevereiro de 2017 entre a data do despedimento e a data em que deve reclamar os seus direitos de reforma, há uma diferença de 125 meses;

211- Porque recebia um salário mensal líquido de seiscentos e cinquenta e três mil, novecentos e noventa e um (653.991) F CFA; (Anexo N° 15) o salário a receber até à reforma é estimado em oitenta e um milhões, setecentos e quarenta e oito mil, oitocentos e setenta e cinco (81.748.875) CFA (653.991 x 125 meses);

212-Conclui que esta quantia deve ser concedida ao Demandante;

213- Por sua vez, conclui o Demandada que a demissão não pode ser descrita como abusiva e que os pedidos de reintegração e os direitos reclamados pelo Demandante não têm fundamento.

214-Neste particular, considera o Tribunal que não tendo o Demandante demonstrado que a decisão da sua demissão foi abusiva ou ilegal, os pedidos de reintegração e de indemnização acima formulados ficam destituídos de fundamentos e, conseqüentemente, devem improceder.

2 Os subsídios de educação das crianças

215- Invoca o Demandante que o nos termos da alínea (a) do Artigo 37° do Regulamento do Pessoal do WAPP a Resolução WAPP/139/RES.12/03/13 de 12 de março de 2013 fixou os subsídios de educação em 2.000 USD (Anexo N° 16)

216-Que o Artigo 3° da referida Resolução estabelece a data efetiva a partir da data de sua assinatura, ou seja, 12 de março de 2013;

217- Por conseguinte, os subsídios de educação para o ano em curso à data da tomada da Resolução devem ser suportados pela instituição;

218-Que assim, o ano letivo 2012-2013, que corre no Benin de outubro de 2012 até ao final de junho de 2013, e que inclui a data de 12 de março de 2013, deve ser levado em consideração;

219-Que o Secretariado Geral do WAPP optou deliberadamente por não pagar para o ano 2012-2013, em total violação da referida resolução;

220-Que é, portanto, apropriado proceder aos pagamentos em atraso relativos ao ano letivo 2012-2013, ou seja, o montante de 8000 USD; (Anexo nº 17)

Yévèdo Fifamè Apoline HOUNKANRIN, nascida em 12/09/1995:

Sourou Benoit Labre HOUNKANRIN, nascida em 16/04/1998 :

Yabo Judith HOUNKANRIN, nascida em 03/04/2000

Sènan Prisca HOUNKANRIN, nascida em 20/03/1991

221-Que o nº b (II) do mesmo artigo 37º estabelece que os subsídios de educação não podem ser pagos por qualquer período após o final do ano académico em que a criança a cargo atinge a idade de 24 anos, pelo que os subsídios de educação são devidos até o 24º aniversário de cada criança;

222-Conclui que em caso de despedimento abusivo, um trabalhador tem direito aos vencimentos e subsídios que teria recebido até ao termo do seu contrato, é normal que os subsídios de educação sejam pagos;

223-Conclui que os subsídios escolares a pagar até aos 24 anos de idade de todas as crianças são avaliados em 34.000 USD e que o Demandada deve ser condenado no pagamento desta quantia;

224-Que o Demandante só recebeu o subsídio escolar a partir do ano letivo 2013-2014;



225-Que lhe devem ser pagos esses subsídios de 6 de novembro de 2006 até 2013, ou seja, seis anos letivos, aplicando o artigo 41º do Regulamento do Pessoal da CEDEAO que contem o padrão mais elevado;

226-Concluiu que os pagamentos em atraso são avaliados em 48.000 USD, que deve ser ordenado o seu pagamento ao Demandante;

227-Por sua vez sustenta o Demandada que o *pedido de pagamento dos subsídios escolares* peticionados pelo Demandante, abrange, por um lado, o período do seu recrutamento até o ano letivo de 2012-2013 e por outro lado, o período compreendido entre a data da sua demissão até o 24º aniversário de cada um dos seus dependentes;

228-Mas que o benefício dos subsídios em questão foi aberto a todo o pessoal do WAPP a contar do ano académico de 2013-2014 após a Resolução WAPP/139/RES.12/13 de 12 de março de 2013, tomada pelo Conselho Executivo do WAPP;

229-Que o Demandante não apresenta provas que possam justificar que foi objeto de uma discriminação no processamento destes subsídios e que, de facto, à data do seu despedimento, todos os pedidos que apresentou para esse fim já foram cumpridos;

230- Analisando esta questão, o Tribunal observa que o Demandante pretende, por um lado,

- a) Obter o pagamento de subsídio escolar em atraso relativo ao ano letivo 2012-2013, ou seja, o montante de 8000 USD; (Anexo nº 17) alegando que o mesmo não lhe ter foi pago, embora o **Artigo 3º da Resolução que fixou tal subsidio estabelece a data dos seus efeitos a partir da data de sua assinatura, ou seja, 12 de março de 2013;**
- b) Obter os subsídios escolares a pagar até aos 24 anos de idade de todas as crianças são avaliados em 34.000 USD;



- c) Obter o pagamento desse subsídio de 6 de novembro de 2006 até 2013, ou seja, seis anos letivos, aplicando o artigo 41º do Regulamento do Pessoal da CEDEAO que contem o padrão mais elevado;

231-Neste particular convém ter em consideração que a Resolução WAPP/139/RES.12/03/13, RELATIVE AU PAIEMENT DES INDEMNITES D'EDUCATION AU PERSONNEL DES SERVICES C'GENERAux ET AUXILIAIRES DE L'EEEOA, com efeitos na data da sua assinatura (12 de março de 2013) , como resulta do seu artigo 3º deve ser interpretado à luz do regime constante do artigo 41 do Regulamento de Pessoal da CEDEAO.

232-E deste artigo, no seu ponto (vi.), consta, que: “ *la subvention pour frais de scolarité est payée au debut de l'année scolaire sur présentation par le membre du personnel d'une preuve de l'inscription de son enfant s«dans une école ou dans une université.»*

233-Tal significa que o pagamento deste subsídio não é automático estando na disponibilidade do servidor demonstrar que os seus dependentes a eles têm direito, mediante comprovação da sua inscrição numa escola ou numa universidade, facto que o Demandante nem alega nem demonstra.

234-Por outro, a pretensão do demandante em obter o pagamento desse subsídio até aos 24 anos de idade de todas as crianças, não se mostra fundamentada, pois que a condição de acesso a esse subsídio é a manutenção do vínculo laboral, o que no caso cessou com a aplicação a pena disciplinar de demissão do Demandante.

235-Por último, pretender o Demandante obter o pagamento desse subsídio relativamente ao período de 6 de novembro de 2006 até 2013, data anterior à Resolução que atribuiu o direito a esse subsídio ao Pessoal dos Serviços



Gerais e auxiliares da WAPP, mostra-se destituído de fundamento, na medida que a aplicação da lei especial que é, no caso a citada Resolução, não pode ser afastada pela aplicação da lei geral, que é o Regulamento do Pessoal da CEDEAO.

236-Tal Significa que entre 2006 a março de 2013 a WAPP não reconhecia o direito a tal subsídio ao Pessoal dos Serviços Gerais e Auxiliares, Auxiliar.

237- Esse facto mostra-se comprovado pelo artigo 37 do Regulamento de Pessoal da WAPP de onde resulta que apenas os membros do pessoal profissional permanente detinha tal direito.

238-Concluiu assim este Tribunal que a pretensão do Demandante não tem fundamento, pelo que a mesma deve improceder.

3. Pagamento da compensação por cessação de funções:

239-Alega o Demandante, que:

240-O n° (c) do Artigo 66° relativo às obrigações e direitos financeiros à cessação de funções estabelece que:

Aquando da cessação de funções, o membro do pessoal contratual receberá, no termo do contrato, uma gratificação igual a 12,5% do seu vencimento anual de base para cada ano de serviço efetivo;

241-O Demandante serviu no WAPP ao abrigo de um contrato de trabalho a termo de dois (02) anos, de 1° de Novembro de 2004 a 30 de outubro de 2006; (Anexo N° 18)

242-No final dos dois anos sob o regime de contrato a termo, o WAPP notificou à Sociedade Beninense de Energia Elétrica (SBEE), estrutura de origem do Demandante, que este último se tornou um agente permanente;



- 243-Qualquer agente, cujo contrato chega a termo, deve beneficiar de um montante fixo proporcional ao tempo de trabalho dentro da estrutura;
- 244-O Demandante recebia um salário mensal de 280.967; (Anexo Nº 19) a compensação de cessação de funções totaliza 842.900 FCFA (280.967 x 24 meses x 12,5%);
- 245-Por sua vez, defende-se o Demandada que nesse período (1 de novembro de 2004 e 30 de outubro de 2006) o Demandante se encontrava em situação de destacamento da Empresa Beninense de Energia Elétrica (Société Béninoise de l'Énergie Électrique, SBEE) para o Observatório da Energia da CEDEAO.
- 246-Que o seu destacamento cessou em 30 de outubro de 2006.
- 247-Ou seja, que no período cujo pagamento é reclamado ainda não existia qualquer relação laboral entre o Demandante e o WAPP; e que este não se comprometeu a substituir o seu ex-empregador do Demandante no pagamento da sua alegada compensação, se for caso disso;
- 248-Concluiu que o Tribunal deve pura e simplesmente indeferir o pedido do Demandante.
- 249-No que se refere a esta pretensão do Demandante, há que concordar com a Demandada, quando afirma que o período invocado pelo Demandante ainda não existia nenhuma relação de emprego entre a WAPP e o Demandante.
- 250-O próprio Demandante afirmou que tal relação de emprego se iniciou em Novembro de 2006 e tal se mostra demonstrada pela “ Lettre de Engagement “ (Anexo 1 junto ao doc. 2).
- 251-Portanto, não pode o Demandante impor obrigações à sua nova entidade patronal, por ter cessado funções na Sociedade Beninense de Energia



Elétrica (SBEE) e transitado para a WAPP, sem que demonstre que esta última tenha aceitado ou contratualizado tal obrigação.

252-Assim, o Tribunal também considera esta pretensão do Demandante, como infundada e como tal deve improceder.

4. O Reembolso das contribuições de segurança social

253-Invoca o Demandante que na folha de pagamento aparece uma rubrica intitulada "Fundo de Pensões".

254-Que na folha de pagamento de Abril de 2007, foi efetuada uma dedução de 17 934 FCFA sob um ganho bruto de 186 123 FCFA, ou seja, uma taxa de 6%; que deveriam ser transferidos para um organismo de reforma e segurança social.

255-Que os fundos deduzidos não foram transferidos para nenhum organismo de segurança social, como mostra a correspondência da Caixa Nacional de Segurança Social (CNSS) que declara claramente que o WAPP não está registado e não pagou qualquer contribuição (Anexo nº 20);

256-Conclui que o WAPP subtraiu do salário do seu agente, para seu próprio uso e que isso é analisado como um enriquecimento sem causa;

257-Pede assim que seja o WAPP condenado a reembolsar ao Demandante, os fundos de segurança social que totalizam 6.121.355 FCFA (653.991 x 6% x 12 meses x 13 anos de serviço);

258-Contrapõe o Demandada que embora o Demandante acusa o Secretariado-Geral da WAPP de ter mantido para si próprio a soma de 6.121.355 FCFA, correspondente aos seus *fundos sociais*, mas que as peças processuais contradizem seriamente essa alegação;

259-Que o Demandante recebeu esses fundos no montante de 9.772.445 FCFA, desde 29 de setembro de 2017 (Anexos N° 28, 29 e 30);



260-Que mais de um (01) ano após a recolha desta quantia, o Demandante vem solicitar maliciosamente um novo pagamento, mesmo que o valor que lhe foi pago seja significativamente maior do da sua própria avaliação;

261-Que no entanto o Demandante reavaliou o valor da sua reclamação em 20.000.000 de FCFA com o fundamento de que a sua quota parte dos fundos de pensão a cargo da WAPP é três vezes maior do que lhe foi descontado.

262-Que o montante reclamado não é justificado por qualquer elemento que permita verificar o quantum .

263-Que o Tribunal deve declarar este pedido sem objecto.

264-Efectivamente, resulta do Anexo 28 (junto ao doc. 2) uma carta do departamento de Recursos Humanos para o Director de Administração e Finanças, intitulado “ *Expense Account*” *Relativo a Separation Entitlements payments for Ignace Hounkanrin* “.

265-Na primeira página desse documento surge inscrito “ Pension Balance 9.772.445.00 ” Na segunda folha do mesmo documento foi registado o seguinte: “*Païement des funds de pension de M.Ignace H. pour solde de tout compte en raison de la resolution de son contrat avec le WAPP.*”.

266-Consta ainda dos anexos 29 e 30 que o Demandante foi notificado da liquidação da sua conta final e do depósito dos seus direitos na sua conta bancária.

267-Assim, entende o Tribunal que a pretensão deduzida pelo Demandante mostra-se infundada e conseqüentemente, a mesma não pode proceder.

5. O pagamento do subsídio de transporte

268-Que o nº (j) do artigo 46º do Regulamento do Pessoal da WAPP estabelece que "O pessoal contratado localmente tem direito a um subsídio de transporte de férias, para si próprio e as pessoas a cargo, quando gozar

férias anuais. *O montante deste subsídio é fixado pelo Secretário-Geral da WAPP;*

269-Considerando que, durante a sua carreira, o Demandante nunca beneficiou desse subsídio;

270-Que lhe deve ser concedida, para os 11 anos de presença profissional na WAPP, a quantia total de cinco milhões (5.000.000) de FCFA;

271-Por seu lado alega a Demandada que se infere da leitura das estipulações do artigo referido pelo Demandante, que o pessoal recrutado localmente que deseja beneficiar dos subsídios de transporte para começo de licença deve apresentar para este fim um pedido ao Secretário Geral, quem fixa a quantia;

272-Que o Demandante não apresentou a prova de ter cumprido esta formalidade prévia para cada um dos anos que indicou;

273-Efectivamente, assiste razão da Demandada de que o Demandante caberia demonstrar que solicitou em cada ano que durou a sua carreira, o subsídio de transporte para o gozo das suas férias e que o foi-lhe recusado tal pagamento.

274-Até porque esse é um subsídio de cuja a validade se repete anualmente. Por isso, não demonstrando o Demandante que o solicitou anulamente tal subsídio e que o mesmo lhe foi recusado, não pode agora vir reclamar o seu pagamento em quantia cujo justificativo também não invoca e nem demonstra.

275-Por esse motivo, entende o Tribunal que também este pedido é destituído de fundamento e cabe improceder.

XI.DAS DESPESAS



276-O Demandante formula um pedido de condenação da Demandada em despesas no montante de 2.000.000 de FCFA.

277-A Demandada nenhum pedido formula, a propósito.

278-O Artigo 66 (1) do Regulamento do Tribunal estabelece que “ *O acórdão ou despacho que põe fim ao processo decide sobre as despesas.*”

270-O n.º 2 do mesmo Artigo determina que “*A parte vencida é condenada nas despesas, se assim for decidida.*”

280-E o número 4 do mesmo artigo permite ao Tribunal repartir as despesas ou decidir que cada uma das partes assumas as suas próprias, se houver vencimento parcial ou circunstâncias excepcionais.

281. Assim considerando que a Demandada nenhuma pretensão formula neste particular, entende o Tribunal que cada uma das partes deverão assumir as suas despesas.

XII.DISPOSITIVO

282-Por estas razões, o Tribunal reunido em audiência pública e tendo ouvido ambas as partes:

Quanto a forma:

i.**Declara** que é competente para conhecer a causa.

ii.**Declara** que é admissível o pedido.



Quanto ao mérito:

iii. **Declara não verificada** que a pena disciplinar de demissão aplicada ao Demandante, pelo Demandada, no quadro de um procedimento disciplinar seja abusiva e vexatória;

Em consequência,

iv. **Declara** improcedentes todos os pedidos principais e subsidiários formulados pelo Demandante.

DAS DESPESAS

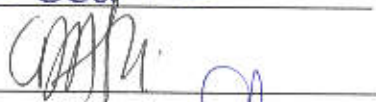
v. Nos termos do artigo 66 (4) do Regulamento do Tribunal, e considerando que nenhum pedido a respeito foi formulado, cada uma das partes assumirão as respectivas despesas.

Assinam:

Hon. Juiz Gberi-Be **OUATTARA** - Preside



Hon. Juiz Dupe **ATOKI** -Membro



Hon. Juiz Januária T. S. M. **COSTA**-Membro/JuizRelator



Assistido por:

Aboubacar **DIAKITE** - Registrar



283-Feito em Abuja, no dia 03 de junho de 2021, em Português e traduzido para o Francês e o Inglês.