

Tribunal de première instance

Téléphone : 01 44 37 33 89
Courriel : rose-marie.joseph@francophonie.org



JUGEMENT n° 1

Rendu le 29 novembre 2012

2012/001/ c/ OIF

Le Tribunal composé de :

Monsieur Jean FOUMAN AKAME, président
Maître Aïcha ANSAR-RACHIDI, assesseure
Monsieur Patrice MAYNIAL, assesseur

assisté de Madame Rose-Marie JOSEPH, greffière,

Vu la requête déposée en date 08 février 2012 par Maître Jean-Charles TCHIKAYA, pour Mme X

Vu la remise, contre émargement, en date du 09 février 2012 d'un exemplaire de la requête, à l'Administrateur de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF),

Vu la décision n° 1 du 21 mars 2012 portant plan d'instruction,

Vu le mémoire en réponse déposé au greffe le 20 avril 2012 par Me DELABRIÈRE pour l'OIF,

Vu le mémoire en réplique reçu au greffe le 23 mai 2012 de Maître Jean-Charles TCHIKAYA, pour Mme X

Vu le mémoire en duplique déposé au greffe le 19 juin 2012 par Me DELABRIÈRE pour l'OIF,

Vu le mémoire en duplique et récapitulatif de Maître TCHIKAYA,
reçu au greffe le 10 septembre 2012,

Vu le Statut du personnel de l'OIF,

Vu le Règlement intérieur du Tribunal de Première Instance de
l'OIF,

**Sur la requête de Madame X
rendu le jugement suivant :**

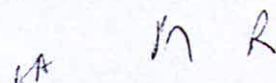
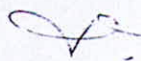
c/OIF, le Tribunal a

Les faits

Madame X a été recrutée
par l'Agence de coopération culturelle et technique devenue
l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) pour une durée
d'un an à compter du 1^{er} juillet 1996 en qualité de collaboratrice
contractuelle au grade V échelon 1. Cet engagement était renouvelable
dans les conditions prévues par l'article 9 du Statut du règlement du
personnel (le Statut).

Par décision du 21 avril 1999, cet engagement a été prolongé pour une
durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 1999.

Par décision du 17 novembre 2008, l'OIF, qui a nommé l'intéressée en
qualité d'attachée principale, l'a reclassée au grade B4 échelon 4 et,
par lettre du 15 décembre 2008, l'a informée de ce que cette promotion
avait pour effet de rendre le contrat de travail à durée déterminée (CDD)
pour une période de 3 ans à compter du 17 novembre 2008.



Par lettre du 15 décembre 2008, l'OIF a avisé Mme X que cette promotion entraînait l'application des dispositions statutaires applicables au personnel à recrutement international, notamment en ce qui concerne « le changement et la durée (du) contrat de travail initial ». Par lettre du 30 juillet 2010, l'OIF lui a notifié un blâme tendant à sanctionner un conflit d'intérêts en raison de l'incompatibilité entre ses fonctions aux services généraux avec sa responsabilité sociale au sein d'une entreprise amenée à effectuer des prestations de service au profit de l'Organisation.

Par une lettre du même jour, l'OIF lui a notifié une mutation, « pour raison de service » dans les termes suivants « cette mutation n'entraînera aucun changement dans les conditions contractuelles de votre engagement ».

Par lettre du 5 août 2010, Mme X a répondu que le poste auquel l'OIF l'affectait ne correspondait pas à son profil et que n'avait pas été respectée la règle selon laquelle lorsqu'une décision de mutation est envisagée, l'agent concerné, en vertu de l'article 53.2 du Statut, a droit de faire valoir ses observations pendant un délai de 10 jours.

Par lettre du 10 août 2010, Mme X s'est élevée contre le fait que, selon elle, elle faisait en réalité l'objet d'une double mesure disciplinaire, à savoir un blâme et une mutation d'office, sanction qui n'était pas prévue par le Statut.

En réponse à la lettre précitée du 5 août 2010, l'OIF a invité Mme X à faire valoir ses observations au sujet de la mesure projetée de mutation et, par décision du 20 août 2010, lui a fait

connaître que ses observations n'étaient pas de nature à modifier la décision de mutation justifiée par la nécessité de faire cesser le conflit d'intérêts auquel elle s'était exposée en prenant la qualité de gérante, peu importe qu'elle soit ou non rémunérée, d'une société en relation d'affaires avec le service des achats et les services généraux auxquels elle était affectée.

Par lettre du 24 août 2010, Mme X a informé l'OIF de son intention de mettre en œuvre une procédure tendant à être déchargée des fonctions de gérante de la société « *D'ici et d'ailleurs* », lesquelles avaient motivé le grief de conflit d'intérêts ; or, un extrait KBIS du 24 mars 2011 indiquait qu'elle était demeurée investie à cette date de cette responsabilité sociale.

L'OIF a missionné « le Contrôle médical Service » pour effectuer une expertise, mais, par mail du 14 mars 2011, Mme X lui a fait savoir qu'elle ne pouvait donner suite à la convocation « *pour des raisons personnelles* »

Par lettre du 7 juin 2011, l'OIF a indiqué au Docteur Christine PIQUET, médecin du travail, exerçant ses fonctions à l'ACMS (un centre de médecine du travail) saisi par Mme X que l'affectation décidée le 30 juillet 2010 concernait un poste similaire.

Par lettre du 2 novembre 2011, l'ACMS a adressé à l'OIF copie d'une fiche d'aptitude établie le même jour par le docteur Christine PIQUET selon laquelle « *l'état de santé de Mme X ne permet pas de faire une proposition de reclassement au vu des postes existants dans l'Organisation* ».

 AA M R

Après quoi, Mme X n'ayant pas repris son activité professionnelle, en réponse à cette transmission et ce courrier, l'OIF a, par lettre du 8 novembre 2011, mis fin à l'engagement de l'intéressée.

Demandes de Mme :

Par acte du 8 novembre 2011, Mme X a introduit un recours contre la mesure de non-reconduction du contrat à durée déterminée, (CDD).

Analysant cette décision en un licenciement, elle demande de voir dire et juger que cette mesure est intervenue dans des conditions irrégulières, d'où il résulte un préjudice dont elle demande réparation.

Elle fait valoir que la rupture du contrat de travail étant imputable à une inaptitude médicalement constatée, il lui est dû une indemnité correspondant à un mois de traitement de base par année entière de service ininterrompu, soit 18 mois compte tenu de son ancienneté, ce qui représente une somme de 62.100 euros ainsi qu'une indemnité de 41.400 euros correspondant à une année de rémunération qu'elle aurait dû percevoir sur la base de son contrat de travail.

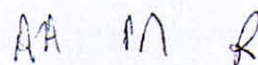
Elle sollicite en outre la condamnation de l'OIF à la somme de 50.000 euros en réparation du préjudice matériel et moral subi en raison du licenciement sans préavis.

Elle réclame en outre l'allocation d'une somme de 4.000 euros à titre de frais de procédure.



Mme X soutient à l'appui de ses demandes les points suivants :

1. En ce qui concerne la première demande portant sur les conséquences de la rupture du contrat de travail fondé sur l'inaptitude médicalement constatée, elle conteste que l'OIF puisse invoquer l'article 9.3 ancien du Statut selon lequel son contrat était devenu un CDD pour une période de 3 ans expirant le 17 novembre 2011 dès lors que l'article 45.5 du Statut dispose à propos des recrutés par CDD que « *s'ils possèdent les qualités de travail, de compétence et d'intégrité requises attestées à l'issue des processus d'évaluation, leur contrat d'engagement est converti en contrat à durée indéterminée.* »
2. Au cas où il serait jugé que le contrat était à durée déterminée, elle invoque le bénéfice de l'article 46 du Statut qui imposait à l'OIF de lui notifier 3 mois avant l'expiration de ladite période sa décision faute de quoi le contrat d'engagement était réputé reconduit pour un an, soit en l'espèce jusqu'au 17 novembre 2012.
3. Mme X considère que son licenciement était irrégulier au motif que l'OIF s'est fondée sur l'article R4624-31 du Code du travail français qui concerne l'impossibilité de maintenir à son poste un salarié « *en cas de danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ...* » pour rompre le contrat de travail alors que seuls peuvent recevoir application le Statut et les principes généraux du droit et alors que l'article 156 B du Statut prévoyant le licenciement pour cause d'inaptitude, sa mise à exécution doit tenir compte de la procédure indiquée à l'article 158 du Statut.



Position de l'OIF et demande reconventionnelle :

L'OIF demande de voir dire et juger qu'elle s'est trouvée contrainte de mettre fin immédiatement au contrat de Mme X du fait de la déclaration de danger immédiat qui la dispensait du préavis de 3 mois, que le CDD de Mme X a pris fin le 17 novembre 2011, que les articles 156 et 165 du Statut ne s'appliquent pas aux CDD et qu'elle ne justifie d'aucun préjudice.

L'OIF expose que courant 2010, elle s'est aperçue que Mme X, en charge des achats aux Services généraux, était en même temps gérante de la société « *D'ici et d'ailleurs* » qui effectuait des prestations au profit de l'OIF, que Mme X entendait justifier cette incompatibilité par le fait que ses fonctions de gérante étaient non rémunérées.

En réaction à cette situation, l'OIF a prononcé à l'encontre de son employée un blâme et, voulant mettre fin à une situation créant un conflit d'intérêts, a procédé à une mutation de l'intéressée laquelle, en sollicitant d'être réintégrée dans son ancien poste, se contentait d'affirmer qu'elle avait demandé à être déchargée de la fonction de responsable sociale précitée, demande dont il est constaté qu'elle est demeurée sans effet.

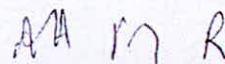
L'OIF a relevé que Mme X s'est trouvée en arrêt maladie du 30 août 2010 à novembre 2011, à l'exception du mois d'avril 2011 au cours duquel elle a travaillé à temps partiel. L'OIF expose avoir en mars 2011 organisé une visite de contrôle à laquelle l'intéressée ne s'est pas rendue ; mais qu'en revanche, elle a reçu du Docteur PIQUET un avis

de procédure de « danger immédiat » auquel elle a réagi par lettre du 8 novembre 2011 en mettant un terme à l'engagement de son employée. L'OIF retient que Mme X ne conteste plus appartenir à la catégorie des personnels qualifiés de « professionnels » et qu'il en résulte que son contrat de travail était régi par l'article 45.3 du Statut lequel en a fixé la durée à 3 ans.

L'OIF considère qu'elle ne peut que tirer les conséquences de l'avis de danger immédiat rendu au terme d'une initiative prise par Mme X nonobstant le fait que cette dernière a adressé à son employeur une lettre postée le 27 octobre 2011 et reçue par lui le 2 novembre suivant par laquelle elle affirmait être en situation de reprise du travail le jour même où elle ne s'est pas présentée en raison de l'avis de danger immédiat émis le même jour.

L'OIF considère qu'elle ne pouvait méconnaître les effets de la procédure de danger immédiat qui, en droit français, est d'ordre public et, à ce titre, fait partie des principes généraux auxquels elle est soumise de sorte qu'elle était fondée à motiver ainsi sa décision tendant à mettre fin à l'engagement, même si, stricto jure, l'article R4624-31 du code du travail ne lui est pas en tant que tel opposable.

S'agissant de la demande d'avoir à verser un salaire pendant une durée d'un an suivant la cessation des fonctions de l'intéressée, l'OIF soutient avoir été mise dans l'impossibilité de respecter le préavis de l'article 46 du Statut aux motifs d'une part qu'elle n'a été informée en temps utile de l'inaptitude de l'intéressée que le 2 novembre 2011 et de l'autre qu'elle ne pouvait maintenir en poste une salariée ayant fait l'objet de la part de la Médecine du travail d'une procédure de « *danger immédiat* ».



L'OIF soutient qu'elle a dû mettre fin au contrat de travail à la plus proche échéance contractuelle possible, soit le 17 novembre suivant, de sorte que, selon elle, la prétention tendant à considérer que le contrat devait se prolonger pour une durée d'un an est sans fondement.

C'est pourquoi, l'OIF conteste que la fin de la collaboration de Mme X puisse être qualifiée de licenciement et que cette dernière puisse prétendre à une indemnité sur le fondement de l'article 156 du Statut dont les dispositions s'appliquent exclusivement au CDD.

S'agissant de la demande de dommages-intérêts, l'OIF demande son rejet en l'absence de préjudice justifié.

À titre reconventionnel, l'OIF demande de voir condamner Mme X à lui restituer sous astreinte son badge, les clés, le téléphone portable, le titre délivré par le Ministère des Affaires étrangères et l'attestation de fonction liée à son statut d'agent d'une organisation internationale.

Mémoire en duplicque et récapitulatif de Mme X

Sur la durée du contrat de travail et de ses conséquences :

Mme X conteste que l'OIF ait pu considérer que le contrat de travail convenu pour une période de 3 ans, qui a commencé le 17 novembre 2008, ait pu expirer le 17 novembre 2011 dans la mesure où selon l'article 46 du Statut, l'employeur devait l'informer de sa décision quant à la prolongation éventuelle du contrat 3 mois avant l'expiration de la période triennale précitée. Mme X fait valoir que

l'OIF ayant méconnu cette procédure, et ce peu importe les raisons, le contrat était réputé reconduit pour une durée d'un an.


Elle demande donc de voir constater qu'à la date où l'OIF a cru pouvoir mettre fin au contrat de travail litigieux, celui-ci se renouvelait pour une année supplémentaire jusqu'au 17 novembre 2012.

Sur l'irrégularité de la rupture de l'engagement de Mme

X

Mme X considère d'une part qu'en fondant la rupture du contrat de travail sur le droit français, en l'espèce l'article R.4624-31 du code du travail, l'OIF a privé sa décision de base légale et est, par conséquent, dans l'obligation de lui verser le salaire auquel elle aurait pu prétendre jusqu'à la date du 17 novembre 2012 ; elle précise que l'article précité du code du travail français, quand bien même ses dispositions seraient en droit interne français d'ordre public, ne saurait être applicable aux relations entre l'OIF et un membre du personnel. Seuls sont applicables les principes généraux du droit et bien sûr le Statut du personnel et les directives d'application ; or, la rupture du contrat de travail fondé sur le motif de « *danger immédiat* » n'est pas prévu par le Statut du personnel, lequel envisage la possibilité d'un licenciement pour inaptitude, mais sous réserve que le membre du personnel ait été invité à remédier aux insuffisances constatées.

Pour réparer le préjudice subi à raison du licenciement fautif, Mme X réitère sa demande portant sur l'allocation d'une indemnité équivalant à un mois de traitement de base par année entière de service interrompu, soit la somme de 62.100 euros ainsi que la somme de 50.000 euros à titre de dommages-intérêts.



AA M R

Après échange des écritures entre les parties dans les délais fixés par le Tribunal dans sa décision du 20 juin 2012 et après plaidoiries à l'audience du 24 octobre 2012, l'affaire a été mise en délibéré pour prononcé du jugement au 29 novembre 2012.

MOTIFS et DECISION

Sur la procédure suivie :

Attendu que la requête déposée par Mme X satisfait aux exigences de forme et de recevabilité de l'article 210 du Statut qui fait obligation de déposer la requête dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la décision attaquée et de l'article 212.1 du Statut sur le contenu de la requête ; que s'agissant d'un litige opposant un agent de l'OIF à son employeur en raison de la résiliation de son engagement, le Tribunal de céans est compétent et valablement saisi ;

Sur la demande de Mme X formée au titre du manque à gagner du traitement de 12 mois dont elle a été privée du fait de la rupture anticipée de son CDD :

Attendu qu'à l'audience des plaidoiries, Mme X s'est désistée de cette demande ; qu'il y aura lieu de lui en donner acte ;

PT

AA IN

R

Sur la demande de Mme X
156 et suivants du Statut :

formée au titre des articles

Attendu qu'en vertu de l'article 156 du Statut, l'OIF peut licencier un membre du personnel pour différents motifs dont : « *b) pour cause d'inaptitude* » ; qu'en l'espèce, l'OIF, par lettre du 8 novembre 2011, a pris acte de la procédure de danger immédiat excluant tout reclassement de Mme X à un quelconque des postes de travail que l'OIF serait susceptible de lui proposer, procédure ainsi qualifiée par le médecin du travail auquel elle s'était adressée ; que, ne contestant pas l'intérêt de ce certificat, ce n'est qu'à titre purement superfétatoire que l'OIF a mentionné dans la lettre précitée de licenciement des dispositions du code du travail français qui, cependant, ne lui est pas directement opposable ; qu'elle n'en retient que le principe d'ordre public tendant à garantir la protection d'un salarié en danger immédiat dans un poste de travail ; que ce faisant, elle a implicitement renoncé à relancer l'expertise médicale qu'elle avait de son côté sollicitée et à laquelle Mme X s'était dérobée pour en tirer la conséquence qu'elle était « *contrainte de mettre fin à sa collaboration* » avec la demanderesse, en d'autres termes de la licencier ;

Attendu que Mme X, licenciée pour cause d'inaptitude à occuper son emploi ou tout autre qui lui a été proposé à titre de reclassement, sollicite une indemnité représentant un mois de salaire par année de présence, soit 18 mois ; que ce licenciement pour inaptitude exclut que soit recherché si le CDD conclu pour une période de 3 ans et reconductible pour une durée d'une année était venu à échéance ;



AA M R

Attendu que le Titre XII dénommé « *indemnités de cessation de service* » comporte une sous-section « *indemnité de licenciement* » qui instaure un régime d'indemnisation objectif et forfaitaire ; qu'en effet, l'article 165 du Statut prévoit une indemnité correspondant à un mois de traitement de base par année entière de service ininterrompu plafonnée à vingt-quatre mois ; que, sur ce fondement, Mme réclame une indemnité représentant 18 mois de salaire ;

Mais attendu que l'article suivant de la sous-section prévoit des minorations à ce plafond et des exclusions au droit à l'indemnisation ;

Attendu que, contrairement à la thèse de l'OIF, il n'existe pas d'exclusion de ce régime indemnitaire à l'encontre des titulaires d'un CDD, sinon la catégorie des professionnels toujours recrutée par CDD et lorsque celui-ci ne serait pas arrivé à échéance serait privée d'une telle protection ; qu'ainsi, par exemple, peu importe la qualification dudit contrat de travail, aucune indemnité n'est due lorsque le membre du personnel abandonne son poste ou commet une faute grave ; que l'article 166 du Statut énumère des cas d'exclusion dont l'un d'eux, le licenciement pour faute grave, ne fait d'ailleurs que reprendre une règle énoncée à l'article 163 du Statut, et envisage également le cas de l'abandon de poste, celui de l'invalidité permanente qui donne lieu au versement d'une rente, ou encore le cas de l'engagement qui n'est pas confirmé à l'issue de sa période probatoire ;

Attendu qu'en revanche sont mentionnés deux cas qui constituent des plafonds susceptibles en tant que tels de minorer la période des 24 mois précités à la fois pour une raison de bon sens et pour une raison de texte, le membre du personnel « *dont l'engagement arrive à échéance* » et celui qui « *atteint l'âge de 60 ans* » ;

Qu'en effet, il serait illogique et non justifié qu'un membre du personnel perçoive une indemnité supérieure au salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été licencié ; qu'ainsi un collaborateur ayant 24 années d'ancienneté et licencié à 59 ans ne saurait percevoir une indemnité qui excèderait le montant de l'année de salaire au titre du travail qu'il aurait dû ou pu effectuer ; que sa situation est comparable à celle du membre du personnel dont l'engagement arrive à échéance ; qu'en l'espèce la durée résiduelle du CDD, qui est d'une année, ne saurait donner lieu à une indemnité supérieure au montant du salaire qui aurait été perçu si le travail avait été effectué ;

Que de même, il aurait été inutile d'insérer dans les règles applicables au licenciement l'hypothèse d'un contrat de travail arrivé à son échéance soit parce que le CDD aurait épuisé tous ses effets, soit parce que le membre du personnel aurait été admis à partir en retraite à 60 ans ; qu'une telle mention n'aurait aucune raison d'être ;

Que précisément, la rédaction de l'article 166 du Statut vise un cas où une circonstance est envisagée et non survenue, celui « *dont l'engagement arrive à échéance* » et non pas « celui dont l'engagement est arrivé à échéance », ce qui renvoie à la notion d'un présent intemporel pour exprimer une idée qui aurait pu aussi bien être rédigée comme suit : « lorsque l'engagement sera arrivé à échéance » ;

Attendu qu'en l'espèce, l'OIF devait respecter la période de trois mois fixée à l'article 46 du Statut ; que le recrutement par CDD de Mme X ayant eu lieu le 17 novembre 2008 et son licenciement le 17 novembre 2011 sans que l'obligation susvisée ait pu être satisfaite, son contrat aurait dû être prorogé jusqu'au 17 novembre

2012 ; que, certes, ce membre du personnel a adressé à l'OIF un certificat médical établi par un médecin du travail constatant son incapacité de travail et même le danger immédiat qu'il y aurait à ce qu'elle continue à occuper son poste ou tout autre poste susceptible de lui être proposé à titre de reclassement ; que l'OIF, qui n'a pas contesté ce certificat médical, a cru pouvoir en tirer les conséquences en procédant au licenciement ; que pour autant à supposer que ce licenciement ait été imposé par les circonstances alors qu'une suspension du CDD aurait pu être envisagée, la procédure mise en œuvre n'excluait pas le droit à l'indemnité prévue au titre XII ; que, cependant, sur le fondement de l'article 166 a du Statut, Mme X ne peut prétendre qu'à une indemnité minorée qui correspond en l'espèce à la période qui lui restait à travailler pour achever son CDD, soit 12 mois de salaire de base ; que le montant du salaire calculé par l'OIF et non sérieusement contesté par la demanderesse est de 3343 euros ; soit pour 12 mois la somme de 40.116 euros ;

Que l'OIF sera condamnée à lui verser cette somme.

Sur la demande de Mme X au titre de la réparation de son préjudice matériel et moral :

Attendu que Mme X fait valoir que son licenciement lui a causé un préjudice sur les plans matériel et moral ;

Attendu sur le plan moral qu'il convient de relever que Mme X a manqué en diverses circonstances à son devoir de loyauté et de transparence voire d'honnêteté qui, compte tenu de sa

qualité de membre du personnel disposant d'un pouvoir d'appréciation dans l'exercice de ses missions, s'imposaient à elle vis-à-vis de l'OIF ; qu'en effet, les difficultés qu'elle a rencontrées dans l'accomplissement de ses fonctions sont dues à ses agissements ayant créé un conflit d'intérêts qui lui est imputable et qu'elle a dissimulé à son employeur ; que tout en étant chargée des achats pour le compte de l'OIF, elle a participé à la gestion d'une entreprise commerciale créée et animée par son époux, entreprise à laquelle elle passait des commandes pour le compte de son employeur ; que sommée de faire cesser cette situation fautive et préjudiciable aux intérêts économiques et à la réputation de l'OIF , elle a soutenu qu'elle avait, puis qu'elle allait démissionner de la fonction de gérant non salarié de cette société, ce qu'elle n' a pas fait à ce jour ; qu'elle a par ailleurs affirmé que cette société serait dissoute, ce qui n'est pas davantage vrai à ce jour ;

Attendu par ailleurs que Mme X expose qu'après avoir interrompu son service entre le mois d'août 2010 et le mois de novembre 2011, elle a été plongée du fait du licenciement dans de grandes difficultés matérielles ;

Mais attendu que cette affirmation ne paraît pas fondée dès lors qu'elle a déjà perçu un solde de salaire de 7.800 euros et une somme de 96.600 euros au titre de l'allocation versée par le fonds de prévoyance ainsi qu'une allocation de chômage d'un montant mensuel de 1.700 euros ;

Attendu enfin que Mme X fait grief à l'OIF d'avoir interrompu le contrat de travail sans avoir respecté la procédure mise en place par le Statut qui prévoit notamment que cette décision lui soit notifiée trois mois avant l'expiration de la période triennale ;

Mais attendu qu'en l'espèce, elle n'a pas cessé de se dérober à toute forme d'échange avec son employeur ainsi qu'à l'expertise qui avait été programmée jusqu'à ce qu'elle produise un certificat faisant état du danger immédiat qu'elle courrait à exercer des fonctions à l'OIF peu importe le poste de reclassement proposé ; qu'à cet égard, il convient de relever qu'à l'audience des plaidoiries, elle s'est désistée de ce chef de demande ;

Que dans ces conditions, elle ne justifie pas du préjudice qu'elle invoque ; qu'elle sera déboutée de ce chef de demande ;

Sur la demande reconventionnelle de l'OIF :

Attendu qu'à l'audience des plaidoiries, l'OIF reconnaît que sa demande reconventionnelle tendant à la restitution des pièces et documents est devenue sans objet du fait de leur restitution à l'audience; qu'il y aura lieu de lui en donner acte ;

Sur la demande de remboursement des frais de procédure :

Attendu que Mme X ne justifie pas des frais de procédure qu'elle a exposés ; qu'elle sera déboutée de cette demande ;

F. AM MR

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal de Première Instance, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en premier ressort,

- Déclare recevable la requête de Mme X déposée le 8 février 2012 ;
- Donne acte à Mme X de son désistement partiel et à l'OIF de son désistement de sa demande reconventionnelle ;
- Condamne l'OIF à payer à Mme la somme de 40.116 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;
- Déboute Madame X de sa demande de dommages-intérêts et de sa demande relative aux frais de procédure.

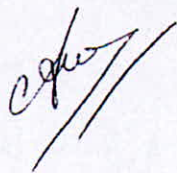
Ainsi fait et jugé.

Et ont signé :

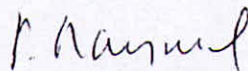
Le Président



L'Assesseure



L'Assesseur



La Greffière

