

Tribunal de première instance

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



JUGEMENT n° 3

rendu le 20 février 2014

Affaire n° 2013/004 c/ OIF

Les faits

L'état des services de M. X à l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) se présente comme suit :

- du 1^{er} juin 1998 au 31 décembre 2000, M. X a été mis à disposition de l'OIF ;
- du 1^{er} janvier 2001 au 30 avril 2001, il a été titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD) ;
- du 1^{er} mai 2001 au 30 avril 2004, il a été engagé comme agent statutaire de grade A2 échelon 6 ;
- du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2013, il a vu son contrat renouvelé ou prolongé à quatre reprises au cours desquelles il a exercé des fonctions de directeur de divers services en titre ou à titre d'intérimaire et, durant les dernières trois années, en qualité de représentant permanent de l'OIF auprès de l'Union européenne.

Par lettre du 18 janvier 2013, l'Administrateur l'a informé que son engagement statutaire qui arrivait à échéance, soit le 30 avril 2013 ne serait pas renouvelé.

Par lettre du 5 mars suivant, en réponse à la demande de M. X à l'Administrateur de revenir sur sa décision, celui-ci lui a précisé « que la décision prise l'a été conformément à la lettre et à l'esprit du contrat » (le Contrat) et lui fait savoir qu'« il est sain dans toute Organisation internationale d'instaurer un système de rotation au niveau des postes de direction, et encore plus dans une Organisation ... dont l'équipe de direction ne dépasse pas la vingtaine de personnes ».

Demandes de M. X

Par requête du 17 avril 2013, M. X a saisi le tribunal de céans (le Tribunal) aux fins de voir:

- annuler la décision du 18 janvier 2013 tendant à ne pas renouveler son contrat de travail, en conséquence le réintégrer sous la forme d'un CDD d'une durée de 3 ans du 1^{er} mai 2013 au 28 avril 2016,
- condamner l'OIF à lui verser les salaires et indemnités auxquels il aurait pu prétendre si son contrat avait été renouvelé, à restaurer ses droits à pension sous réserve des sommes qu'il pourrait percevoir au titre de rémunérations ou d'indemnités, à procéder à une reconstitution de sa carrière à l'expiration de son Contrat, soit à compter du 1^{er} mai 2013 jusqu'à sa réintégration, subsidiairement de lui payer une somme d'un montant équivalent à 3 années de rémunération globale, et en tout état de cause à l'indemniser de son préjudice moral ainsi que des frais de procédure qu'il a dû exposer.

Procédure d'instruction

Le Tribunal est compétent pour connaître des litiges individuels intervenant entre l'OIF et un membre de son personnel.

La requête est recevable. La saisine du Tribunal est régulière en la forme.

La procédure dont il s'agit a été examinée à l'audience du 28 mai 2013 au cours de laquelle le Tribunal a renvoyé l'affaire pour plaidoirie au 18 décembre 2013.

Moyens développés par M. X

M. X développe à l'appui de sa requête :

en première part, le moyen tiré de la violation de l'obligation de motivation en relevant :

- l'absence de motivation de la décision tendant à ne pas renouveler le CDD alors que le fonctionnaire doit être tenu informé des véritables motifs du non-renouvellement de son contrat de travail ;

- l'absence de motif de non-renouvellement du contrat de travail dans la décision contestée ;
- la non-pertinence du motif donné au requérant postérieurement à la décision de non-renouvellement en ce que la limitation de la durée d'exercice d'une fonction directoriale à 9 ans, limitation qui ne concerne qu'un poste particulier, n'exclue pas de nommer l'intéressé à une autre fonction directoriale ;
- la non-pertinence du motif du refus de renouvellement tel qu'il a été exposé oralement à l'intéressé.

en deuxième part, le moyen tiré du droit que constitue l'espoir légitime de voir renouveler le CDD lequel repose sur les notions de formation et de carrière interne,

en troisième part, le moyen tiré du principe d'égalité de traitement, lui-même considérant qu'il a fait l'objet d'un traitement discriminatoire,

et **en quatrième part**, le moyen tiré de la méconnaissance du principe de confiance mutuelle, tel qu'il a été dégagé par le Tribunal administratif de l'Organisation Internationale du Travail.

Réponse de l'OIF

L'OIF a adressé son mémoire en réponse reçu au greffe du Tribunal de céans le 30 août 2013 par lequel elle demande de voir dire et juger qu'elle était en droit de ne pas renouveler le CDD et en conséquence de débouter M. X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions. Elle sollicite l'allocation d'une somme de 5000 euros au titre de la compensation partielle des dépenses résultant de la présente procédure.

L'OIF considère :

- **en premier lieu** qu'en ce qui concerne le contentieux du non-renouvellement d'un CDD, il est de jurisprudence constante que le juge n'exerce qu'un contrôle restreint sur une décision qui relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation, qu'en particulier le fait de devoir être soumis à l'obligation d'avoir à faire droit à une demande de réintégration est incompatible avec le pouvoir d'appréciation reconnu à cette dernière, que tout au plus le membre du personnel pourrait

prétendre à percevoir des dommages-intérêts en réparation de son préjudice lequel ne peut résulter que du fait de ne pas avoir fait l'objet d'un nouveau recrutement,

- **en deuxième lieu** que le requérant n'a pas de droit au renouvellement de son CDD et ce conformément aux articles 45 et suivants du Statut du personnel de l'OIF en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010 (le Statut), la faculté du renouvellement étant laissée à son appréciation discrétionnaire, comme le confirme la jurisprudence des juridictions internationales du travail,
- **en troisième lieu**, que la décision de non-renouvellement du CDD a été prise dans son intérêt d'autant plus évidemment que l'objectif de diversité est difficile à atteindre dès lors qu'il n'existe qu'une vingtaine de postes de directeur alors que l'OIF compte 57 membres et 20 observateurs,
- **en quatrième lieu**, que la décision déférée a été correctement motivée par la lettre précitée du 5 mars 2013, c'est-à-dire dans un délai raisonnable à partir de la décision notifiant le non renouvellement du CDD, que l'exécution de cette obligation d'information a été assortie d'un délai raisonnable, qu'elle n'est pas entachée d'un détournement de pouvoir constitutif d'une discrimination, que le reproche de laxisme de gestion imputable à M. X qui, selon lui, aurait été invoqué n'est pas fondée en preuve, que cette décision n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement, lequel n'exclut nullement que l'Organisation réserve des traitements différents aux directeurs en fonction des nécessités du service, que la décision n'est pas contraire au principe de l'égalité de traitement, qu'elle ne constitue pas la violation « *d'un espoir légitime* » lequel ne saurait résulter d'un engagement temporaire pris en application du Statut qui fixe à 9 ans la durée maximum d'occupation d'un poste de directeur et qui exclut la possibilité de conférer à un directeur un contrat d'une durée indéterminée, et que d'ailleurs chaque renouvellement de leur contrat précise la durée fixée en fonction des nécessités du service, qu'au surplus les pratiques suivies par l'OIF ne permettent pas au requérant de nourrir l'espoir légitime de voir le Contrat renouvelé, que dès lors M. X ne rapporte pas la preuve exigée par la jurisprudence d'éléments concrets et précis qui auraient pu lever un réel espoir légitime, qu'elle ne constitue pas davantage une violation du principe de confiance mutuelle.

AA

M

R-

Le 11 octobre 2013, M. X a déposé au greffe un mémoire en réplique.

Il précise qu'il ne conteste ni le pouvoir discrétionnaire de l'OIF en matière de non-renouvellement de CDD, ni le contrôle restreint du Tribunal, lequel au demeurant n'exclut pas que la réintégration de l'agent puisse être ordonnée à titre de réparation équitable.

De même, si M. X ne conteste pas que le délai dans lequel la notification du non-renouvellement est intervenue est raisonnable, il fait grief à l'OIF de ne pas lui avoir notifié les véritables motifs de sa décision.

Il soutient que pour concilier l'exigence de rotation avec celle de poursuivre la collaboration d'un directeur, il suffit de le changer d'affectation dès lors que le Statut ne prévoit aucune limitation de durée de fonction au sein de la catégorie des directeurs et qu'au contraire il est prévu que ceux-ci puissent être prorogés ou renouvelés autant de fois que nécessaire sous réserve d'une évolution nécessaire de leurs performances.

La règle de la rotation des agents aux postes de directeur ne saurait en tant que tel s'opposer à l'espoir légitime à voir son contrat renouvelé, l'article 45.3 du Statut utilisant l'expression « *autant de fois que nécessaire* » pour pouvoir « *faire carrière* » conformément à la jurisprudence toujours confirmée du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT cf. notamment 24 octobre 1955 affaire Bernstein). À cet égard et s'agissant de l'OIF, M. X relève que 5 directeurs ont vu leur contrat renouvelé jusqu'à l'âge limite statutaire et que, contrairement à ce que soutient l'OIF, il n'existait pas de pratique contraire. Il reconnaît toutefois que l'espoir légitime tiré de l'ancienneté en soi ne suffit pas.

M. X demande que les motifs qui lui ont été exposés verbalement - qui consisteraient en un laxisme de gestion- soient dans le débat d'où il ressortirait que la décision critiquée ne serait pas conforme aux principes généraux du droit et à la jurisprudence du TAOIT.

M. X qui se fonde sur les mouvements intervenus, invoque la violation du principe d'égalité de traitement ou encore d'une discrimination eu égard à la situation d'autres directeurs à évolution comparable de performance.

Mémoire en duplique

Le 29 novembre 2013, l'OIF a fait parvenir au greffe son mémoire en duplique par lequel elle entend insister sur la motivation de la décision de non-renouvellement de M. X dans son emploi de directeur, sur l'absence de déception d'un espoir légitime et sur le droit à réparation de l'agent sous forme de réintégration.

L'OIF prend acte de ce que le requérant admet que la décision de non-renouvellement a été motivée, mais relève que ce dernier soutient que cette motivation ne constitue pas le véritable motif de sa décision et suggère, sans le prouver, que le non-renouvellement serait imputable à « un laxisme de gestion ». Or, l'article 30 du Statut, qui édicte une règle de compétence et de moralité, n'exclut pas non plus d'autres critères, comme la répartition géographique. L'article 45.3 envisage le renouvellement du contrat des personnels de direction « autant de fois que nécessaire » sans pour autant que cette disposition constitue une obligation impérative. À cet égard, l'OIF souligne qu'elle a connu depuis sa création un accroissement du nombre de ses membres et de ses observateurs de quelque 57%, ce qui lui impose nécessairement d'instaurer une rotation au niveau des postes de directeur.

Sur le second point, l'OIF tient à souligner que « le fait que le contrat puisse permettre un renouvellement n'implique aucunement qu'il attribue un droit dont le requérant pourrait se prévaloir sur une base contractuelle », que la pratique suivie ne crée pas « un espoir légitime », que cette pratique spécifique à l'endroit des directeurs ne peut être comparée à celle suivie pour les autres catégories de personnel. De même, contrairement à la thèse de M. X, aucune jurisprudence n'aurait dégagé un tel principe. Le droit au renouvellement doit être apprécié à l'aune d'autres éléments comme la rotation des postes. À supposer fondée la prétention du requérant, il en résulterait pour les directeurs qui n'ont pas démerité le droit à voir leur contrat reconduit jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la retraite.

S'agissant des modalités de réparation sollicitées, l'OIF relève que « le juge international manifeste la plus grande réserve face à de telles demandes de réintégration ».

AA
M
R-

SUR CE

Attendu que la requête de M. X est régulière en la forme ; qu'elle est recevable ;

Sur le fond

Attendu que les relations contractuelles entre l'OIF et ses agents sont régies par les contrats de travail et les décisions individuelles qui en découlent et s'apprécient au regard du Statut et des principes généraux du droit ;

Attendu que conformément au Statut, les contrats de travail successifs liant M. X appartenant à la catégorie de direction à l'OIF étaient des CDD ; que le premier d'entre eux conclu le 1^{er} juin 1998 a été renouvelé ou prorogé à quatre reprises ; que peu avant l'échéance de l'ultime CDD, soit le 18 janvier 2013 et dans les délais prévus à l'article 46, l'OIF lui a notifié son intention de ne pas renouveler ledit CDD, lequel prendrait fin le 30 avril 2013 ; que cette décision est conforme à l'article 46 qui dispose : « *Les membres du personnel sont engagés, soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée, en fonction de la catégorie dans laquelle ils sont nommés* », à l'article 45.3 qui dispose : « *Les membres du personnel de la catégorie de direction (...) sont nommés initialement pour une période de trois ans* » et à l'article 45.4 qui dispose : « *Leur engagement peut être prorogé ou renouvelé autant de fois que nécessaire sous réserve d'une évaluation favorable. Ils ne peuvent demeurer dans un même poste de directeur plus de neuf ans sous réserve des dispositions de l'article 45.3* » ; que dès lors, la demande tendant à annuler la décision précitée du 18 janvier 2013, qui a pour objet non la rupture de relations contractuelles, mais le refus de les renouveler à leur échéance, ne saurait être accueillie ; que cette décision est irrévocable ;

Attendu qu'il convient en revanche de rechercher si, en motivant cette décision comme elle l'a fait, l'OIF a engagé sa responsabilité et si, à ce titre, elle a causé un préjudice à son ancien agent dont il peut demander réparation ;

Attendu que conformément aux principes généraux du droit auxquels est soumise l'OIF, les décisions individuelles qui font grief, comme le refus de renouveler un CDD, lequel fait l'objet d'une notification en vertu de l'article 46, doivent être motivées ; que ce droit est l'expression d'un principe de transparence ou encore de confiance légitime ; qu'il implique concrètement pour le membre du personnel de pouvoir connaître les motifs de la décision

dont il a fait l'objet ; qu'en d'autres termes, à l'échéance, sauf l'hypothèse de droits acquis à la retraite, il dispose du droit non pas à voir renouveler son CDD, mais à être informé sur les motifs de l'option négative prise à son sujet ;

Attendu que le motif de la décision critiquée communiqué par lettre du 5 mars 2013 est que « la décision prise l'a été conformément à la lettre et à l'esprit du Contrat » et lui fait savoir qu'« il est sain dans toute Organisation internationale d'instaurer un système de rotation au niveau des postes de direction, et encore plus dans une Organisation ... dont l'équipe de direction ne dépasse pas la vingtaine de personnes » ; qu'une telle formulation est imprécise et ambiguë ; qu'elle peut, en effet, signifier soit que l'OIF se considèrerait comme étant obligée pour des raisons qui relèvent de son appréciation souveraine de remplacer un directeur d'une nationalité par un autre d'une autre nationalité insuffisamment représentée dans les instances directoriales – c'est cette interprétation qui a été avancée dans les mémoires et dans les plaidoiries - soit qu'il aurait été envisagé que M. X fit l'objet lui-même d'une nouvelle rotation qu'implicitement il aurait déclinée ou que les postes disponibles susceptibles de lui être proposés auraient fait appel à des qualifications qui n'auraient pas été les siennes ;

Attendu que compte tenu du droit discrétionnaire de l'OIF de ne pas renouveler pour une cinquième fois son CDD, le préjudice de M. X ne résulte pas du fait qu'il est désormais sans emploi, mais de ce que l'OIF n'a pas respecté son obligation de motivation de la décision de non-renouvellement ; que M. X qui, après n'avoir fait l'objet que d'évaluations positives, n'a pu être que surpris par une décision dont il n'a pas été mis à même de comprendre le motif affiché en raison même de son imprécision et des interprétations auquel il a pu donner lieu ; que face à une décision devant être considérée comme non-motivée, M. X s'en est trouvé gêné dans la défense de ses droits avec cette circonstance que cette information ambiguë lui a été donnée tardivement et en tout cas postérieurement à la décision de non-renouvellement ; que l'ambiguïté même est de nature à causer un préjudice moral ; qu'ainsi, l'OIF lui a causé un préjudice devant donner lieu à des dommages-intérêts ; qu'ainsi, la violation du droit d'information dans lequel s'inscrit l'obligation pour l'employeur de motiver sa décision lui a causé un préjudice qui sera réparé par l'allocation d'une somme de 5.000 euros ;

AA

M

Attendu que M. X a exposé des frais pour la présente procédure ; qu'il convient de condamner l'OIF à lui verser à ce titre la somme de 1.500 euros ;

Par ces motifs

Dit recevable la requête de M. X

Au fond la dit partiellement fondée,

- condamne l'OIF à payer à M. X une somme de 5.000 € (cinq mille euros) à titre de dommages-intérêts,
- le déboute du surplus de ses demandes,
- condamne l'OIF à verser à M. X la somme de 1.500 € (mille cinq cents euros) au titre des frais de procédure qu'il a dû exposer.

Ainsi fait et jugé.

Ont signé :

Le Président



L'Assesseure

L'Assesseur

P. Naynil

La Greffière

