

## Jugement n°12

Rendu à l'audience du 2 mars 2017

Le Tribunal de Première Instance de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) composé de

M. Jean FOUMAN AKAME, Président,  
Me Aïcha ANSAR-RACHIDI, Assesseure,  
M. Patrice MAYNIAL, Assesseur,  
Mme Geneviève DASTUGUES, Greffière,

En présence des parties ou celles-ci dûment représentées,

**Demandeur** : Mme X

**Défenderesse** : Organisation internationale de la Francophonie (OIF)

a rendu le jugement dont la teneur suit :

Vu la requête présentée par Mme X reçue au greffe le 4 avril 2016 ;

Vu les mémoires échangés ;

Vu le Statut du Personnel ;

Vu le Règlement Intérieur du Tribunal de première Instance de l'OIF ;

**Madame X contre Organisation Internationale de la Francophonie (OIF)**

Le 24 décembre 2014 était conclu entre l'OIF et Madame X un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de trois ans assorti d'une période probatoire de six mois. Il était convenu qu'à compter du 19 janvier 2015, Mme X occuperait les fonctions de directrice de l'audit interne de l'OIF.

Selon les statuts, (SP), cette période pouvait être renouvelée pour une période identique. L'OIF soutient qu'elle a fait usage de cette faculté. Les parties sont contraires sur ce point.

Par lettre du 27 novembre 2015, l'OIF notifiait à Mme X sa décision de mettre fin à sa période de probation et par conséquent à la relation contractuelle.

Par requête reçue au Greffe le 4 avril 2016, Mme X a saisi le Tribunal de céans sur le fondement de l'article 206 (Titre XVI) du SP aux fins de :

- voir annuler la décision de rupture du CDD prise par l'OIF notamment aux motifs qu'il n'avait pas été envisagé par les parties la possibilité de prolonger unilatéralement la période probatoire de six mois et subsidiairement que les motifs de la rupture avancés par l'OIF étaient inexacts,

- en conséquence, voir condamner l'OIF à lui verser des dommages-intérêts pour rupture irrégulière et abusive du contrat d'engagement d'un montant correspondant à celui du traitement brut mensuel de 7.966 euros pendant les 24 mois du CDD restant à courir, soit la somme de 191.184 euros, outre une somme de 100.000 euros en réparation de son préjudice moral, une somme de 150.000 euros à titre de dommages-intérêts punitifs pour sanctionner le fait que l'OIF avait méconnu les règles dont elle devait assurer elle-même le respect ainsi qu'une somme de 5.000 euros en remboursement des frais de procédure qu'elle a dû exposer.

A l'appui de sa requête, Mme X invoque l'article 2.2 du contrat qui stipule :

« Il est convenu d'une période probatoire couvrant les six premiers mois de l'engagement au cours de laquelle chacune des parties pourra mettre fin au présent contrat sans indemnités, mais avec un préavis d'un mois».

Soutenant que l'OIF n'avait pas exercé cette faculté de résiliation dans le délai stipulé, Mme X en déduit que l'OIF ne pouvait décider de mettre fin prématurément au CDD sans engager sa responsabilité.

Par ailleurs, elle relève que la fiche d'évaluation de la période d'essai jointe par l'OIF à la décision attaquée du 27 novembre 2015 n'avait pas été précédée d'un entretien préalable et que dès lors il s'ensuivait, selon elle, que ladite décision était privée d'effet.

Quant aux griefs d'insuffisance professionnelle articulés par l'OIF, pour justifier l'importance de ses préjudices Mme X les conteste. Elle fait valoir qu'elle n'avait reçu aucun objectif, ni aucun plan d'orientation et qu'à supposer que ce fut le cas, il aurait appartenu à l'OIF de l'orienter dans le cadre de son évaluation, laquelle n'a jamais été effectuée. Au contraire, elle fait état de félicitations de la Commission administrative et financière de la Francophonie au sujet de « la qualité de son rapport, dont ils ont appuyé les recommandations. »

## Mémoire en réponse

Par son mémoire en réponse, l'OIF conclut au rejet des demandes de Mme X

Elle soutient de première part que « la décision d'infirmité de l'engagement de la requérante est intervenue au cours de sa période probatoire », que, dès lors, elle entre dans les prévisions du CDD, de deuxième part qu'elle a pu juger insatisfaisants les services de la requérante et de troisième part que les demandes d'indemnisation formées par celle-ci sont infondées.

L'OIF expose qu'elle a été dans l'obligation de prolonger la durée de la période probatoire à l'échéance de la première période de six mois en raison des délais nécessaires à la mise en place du service de l'audit interne. Elle affirme qu'elle a porté le projet de ladite décision de prolongation à la connaissance de Mme X le 18 juin 2015 - c'est-à-dire le jour de l'expiration du délai de cinq mois suivant le début de son activité professionnelle- en la déposant à son poste de travail pour que celui-ci fasse partie des sujets à l'ordre du jour de l'entretien prévu le lendemain. L'OIF précise que le lendemain elle a remis en mains propres ladite lettre à Mme X, qu'elle s'est conformée à ses obligations dès lors que le CDD renvoie à l'article 11 du SP ainsi qu'à l'article 13.1 du contrat de travail qui précise que les éventuels amendements au Statut seront également opposables à la requérante, et en particulier à l'article 47.2 du SP qui envisage qu'elle puisse prolonger la période probatoire initiale d'une durée ne pouvant excéder six mois.

C'est dans ces conditions que l'OIF fait valoir qu'elle a pu adresser régulièrement à Mme X une lettre recommandée datée du 27 novembre 2015 par laquelle elle lui notifiait son évaluation de laquelle il ressortait que ses prestations ne répondant pas aux attentes, elle mettait fin à cette collaboration.

Quant au deuxième moyen en défense, il concerne le comportement rigide et inadapté de Mme X qui s'est notamment révélé dès la première session du comité d'audit interne qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> avril 2015, dont le procès-verbal fait état de malentendus, qu'en outre, elle a eu une série de comportements qui ont rompu la confiance mutuelle. L'OIF soutient que lors des réunions de travail au long de la période probatoire, elle a adressé à Mme X de nombreuses mises en garde et que de toute façon, au cours de ladite période, elle est libre de son appréciation quant à son refus de confirmer l'engagement de cet agent, le juge ne pouvant substituer sa propre appréciation à celle de l'Organisation internationale concernant le travail, la conduite ou l'aptitude dudit agent à exercer des fonctions internationales.

Quant aux demandes indemnitaires, elles sont injustifiées tant dans leur principe que dans leur quantum.

### **Mémoire en réplique**

Par son mémoire en réplique reçu au greffe le 29 août 2016, Mme X confirme le montant de ses demandes indemnitaires, sollicite la requalification de la décision déférée du 27 novembre 2015 en rupture irrégulière et sans cause du CDD et par voie de conséquence son annulation.

Mme X insiste à nouveau sur l'article 2.2 du Contrat qui stipule que la période probatoire couvre les six premiers mois. Or comme elle relève qu'ayant pris ses fonctions le 19 janvier 2015, cette période a expiré le 18 juillet 2016 à 24 heures, et non le lendemain, et que cette prolongation devait être précédée d'un mois par une décision de notification. Elle soutient qu'aucun amendement à ce contrat n'ayant été signé, seuls sont à prendre en considération ceux qui résulteraient du Statut mais que les modifications apportées au Statut n'ont pas été constatées par un avenant ; qu'enfin, s'il y avait matière à interpréter la commune intention des parties, le contrat devrait s'interpréter contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté.

Mme X souligne d'une part que la prolongation de la période probatoire n'était qu'une faculté laissée à l'initiative de l'OIF laquelle, pour être opposable, devait faire l'objet d'une notification, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce et d'autre part le fait qu'elle n'a pas non plus fait l'objet d'une évaluation, l'entretien du 19 juin 2015 ayant seulement fait suite à sa demande d'audience qui devait porter sur un autre sujet que la prolongation de la période probatoire. Par ailleurs, elle est en désaccord avec l'OIF sur le point de départ

de cette période qui a débuté, selon elle, à sa prise de fonction et non lorsque le service de l'audit interne a été mis en place.

Dès lors, selon Mme X, on est en présence d'une rupture du Contrat intervenue à la suite des obstacles à l'exercice de ses fonctions de directrice de l'audit interne, lesquels n'ont fait que traduire la mauvaise volonté de l'OIF, de pressions exercées contre elle à l'issue de sa mission d'audit où elle a présenté ses analyses et ses recommandations, puis des tentatives d'isolement, de déstabilisation et d'imputation de faits non avérés qui sont amplement contredits par de nombreux messages de félicitations. Elle estime en conséquence que ces faits justifient le montant des indemnités qu'elle sollicite.

### **Mémoire en duplique de l'OIF**

L'OIF demande de voir confirmer de plus fort ses conclusions tendant au rejet de la requête et complète en tant que de besoin son argumentation.

- Au sujet de la période probatoire prolongée, elle insiste à nouveau sur le fait que selon l'article 13.1 du contrat « les amendements au Statut et à ses Directives d'application ... seront automatiquement applicables (à l'Agent recruté). »

Or, l'OIF avance qu'il lui a été nécessaire de prolonger la période probatoire pour pouvoir apprécier les aptitudes de la requérante à ses fonctions dans la mesure même où celles-ci ont débuté effectivement bien postérieurement à la signature du contrat.

- Quant au moyen selon lequel la requérante n'a pas été avisée de cette prolongation dans les délais utiles, l'OIF répond qu'elle lui a adressé la lettre signée de la Secrétaire générale du 18 juin 2015. Cet envoi a été fait sans formalisme comme ne l'exclut pas le Statut.

Pour éclairer le grief de mauvaise foi qu'elle forme à l'encontre de Mme X l'OIF fait état d'un incident à propos de la communication de la véritable adresse de l'intéressée qui aurait déménagé et sur le fait qu'elle n'avait pas pour habitude d'aller retirer à la poste les lettres recommandées qui lui étaient adressées.

- L'OIF concède que la convocation à l'entretien consacré à l'évaluation du travail et à la prolongation de la période probatoire n'étant assorti d'aucun formalisme, elle ne peut pas rapporter la preuve que ces sujets ont été abordés lors de l'entretien prévu le lendemain de la remise de la lettre à son poste de

travail. Elle invoque le bénéfice de la bonne foi qui doit prévaloir dans les rapports entre l'Organisation et ses agents.

- Précisément l'OIF soutient que Mme X lui reproche sa mauvaise foi sans jamais en justifier par aucune des nombreuses allégations qu'elle forme contre elle.

Au contraire, des nombreux faits et incidents dont fait état la requérante, il ressort la preuve qu'ils traduisent un autoritarisme caractérisé, des exigences injustifiées, une hypersensibilité protocolaire, une confusion des rôles et notamment du sien. L'OIF relève que de nombreux griefs exposés par la requérante apparaissent subjectifs et non établis, ou non justifiés comme par exemple celui relatif au blocage de l'accès à Internet et à sa ligne téléphonique alors qu'elle avait cessé son travail ; que la requérante s'était méprise sur le contenu de ses fonctions comme le fait de considérer qu'elle pouvait participer aux activités professionnelles et managériales de l'Organisation et sur la portée des approbations reçues purement formelles exprimées au cours d'une réunion officielle.

Enfin l'OIF maintient de plus fort que les indemnités réclamées, à les supposer justifiées dans leur principe, sont exorbitantes.

Une tentative de médiation prévue par le Statut s'est révélée infructueuse.

## **Sur ce**

### **En la forme**

Le Tribunal est valablement saisi de la requête de Mme X qui est conforme aux règles de saisine et de compétence de la juridiction.

### **Au fond**

Attendu que par lettre du 27 novembre 2015, l'OIF notifiait à Mme X sa décision de mettre fin à sa période de probation et par conséquent à la relation contractuelle ;

Attendu que Mme X conteste la régularité de cette rupture tandis que l'OIF soutient que conformément au SP, elle a mis fin au contrat de travail à l'issue de la période probatoire de six mois prolongée d'une durée égale ;

Attendu qu'il convient donc de rechercher si ledit contrat de travail a pris fin à l'échéance de la période probatoire ou de son renouvellement, ou si la rupture

litigieuse a eu lieu ultérieurement et si, dans cette hypothèse, la rupture de ce lien contractuel est intervenue dans les conditions et formes prévues par le SP ;

Attendu qu'il ressort des pièces versées aux débats que l'exécution du contrat de travail de Mme X a débuté le 19 janvier 2015 de sorte que, sous réserve de son renouvellement, la période probatoire d'une durée de six mois a expiré le 18 juillet 2015; que l'OIF disposait de la faculté de renouveler cette période à la condition toutefois de notifier sa décision à l'intéressée antérieurement au mois précédant l'échéance de ladite période initiale de six mois; qu'en l'espèce, l'OIF ne rapporte pas la preuve de la notification à Mme X de son intention de renouveler la période probatoire, ni d'avoir convoqué l'intéressée en vue de l'entretien d'évaluation qui aurait dû avoir lieu au cours de cette même période semestrielle; qu'en conséquence, l'OIF a adressé tardivement la lettre recommandée du 27 novembre 2015 tendant à notifier à Mme X l'évaluation de son activité professionnelle et son intention de mettre fin à ce contrat de travail; qu'il s'ensuit que le contrat de travail litigieux a pris fin en raison non pas d'une décision prise régulièrement par l'OIF au cours de la période probatoire semestrielle, mais d'une décision de rupture intervenue postérieurement sur le fondement erroné d'une décision de renouvellement de ladite période probatoire ;

Attendu que, hors de la période probatoire, l'OIF pouvait mettre fin à un contrat de travail à condition toutefois de respecter les conditions et les formes prévues notamment par le Titre XI de l'ancien SP ; que faute de rapporter la preuve d'avoir satisfait à ces exigences statutaires qui prévoient notamment une évaluation de l'intéressée, l'OIF, en procédant comme elle l'a fait, a engagé sa responsabilité ; que ce faisant, elle a pris une décision qui constitue un licenciement abusif qui a causé un préjudice à Mme X dont elle est fondée à demander réparation ;

Attendu que pour déterminer la fixation des préjudices économique et moral invoqués, il convient de tenir compte des qualités éthiques et professionnelles dont Mme X a fait preuve au cours de l'exécution de son contrat de travail et du fait que, étant réputée comme n'ayant pas fait l'objet d'un entretien d'évaluation dans les délais prévus par le SP, elle n'a pas été mise en mesure d'améliorer sa manière d'exécuter son contrat de travail ;

Attendu qu'il y a lieu de relever que Mme X n'a pas manifesté toutes les qualités qu'on est en droit d'attendre d'une collaboratrice de haut niveau au sein d'une organisation internationale ; qu'elle a fait preuve de déficiences

d'autant plus regrettables qu'elle occupait la fonction de directrice de l'audit interne, poste dont la création venait d'être décidée ; qu'ainsi, sur un plan formel, alors qu'elle aurait dû témoigner à l'OIF loyauté et disponibilité, elle a jugé bon de ne pas lui communiquer sa nouvelle adresse après qu'elle ait changé de domicile, compliquant par cette attitude inacceptable l'administration de la preuve de la réception des lettres que l'OIF entendait lui faire parvenir, ce dont, au cours de ce procès, Mme X. a tiré parti en contestant avoir reçu les lettres de convocation déposées, selon l'OIF, à son bureau alors qu'au surplus, et peu importe les motifs, elle-même était loin d'être présente d'une manière permanente à son poste de travail ; qu'au surplus elle n'a pas pris les mesures adéquates pour aller retirer les lettres recommandées qui lui étaient destinées par l'OIF à son ancienne adresse ; qu'au sujet de l'exécution du contrat de travail proprement dite, l'OIF justifie son grief selon lequel, s'agissant de la mission d'avoir à mettre en place la nouvelle fonction d'audit, Mme X., alors même qu'elle n'était pas familière avec les méthodes de travail de l'OIF, a considéré qu'elle exerçait une fonction censoriale solitaire ; qu'elle s'est donc refusée à manifester un esprit d'équipe qui pourtant, à l'évidence, aurait servi l'intérêt de l'organisation en valorisant la vertu pédagogique d'une nouvelle mission transversale et en gagnant la confiance des services pour les faire progresser ; qu'elle n'a pas su trouver la bonne distance entre une mission de vérification des comptes et des pratiques et une aide pour améliorer les processus décisionnels ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de fixer à la somme de 10.000 euros toutes causes de préjudice confondues le montant des dommages-intérêts que devra verser l'OIF à Mme X. ainsi qu'une somme de 3.000 euros au titre des frais de procédure.

## PAR CES MOTIFS

### En la forme

Déclare la demande de Mme X. recevable ;

### Au fond

Dit cette demande bien fondée ;

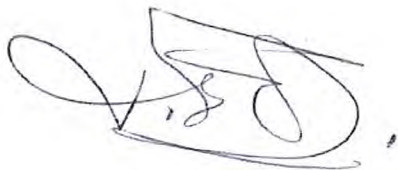
Déclare abusive la rupture de son contrat de travail ;



En conséquence, condamne l'OIF à payer à la demanderesse la somme de 10.000 euros toutes causes de préjudice confondues ;

Fixe à 3.000 euros le remboursement des frais de procédure.

Ainsi fait, jugé et prononcé les mêmes jour, mois et an que dessus.



**Jean FOUAN-AKAME**  
Président



**Geneviève DASTUGUES**  
Greffière