

# Tribunal d'appel

Jugement n° 4

du 22 mars 2016

Affaire n°2015/004/ X.

c/ OIF



**TRIBUNAL D'APPEL**  
**Institué par le Titre XVII, art. 221 du Statut du personnel (2010)**

Le vingt deux mars de l'an deux mil seize, le Tribunal composé de :

- **Maître Louise OTIS**  
Présidente  
Ancienne juge à la Cour d'appel du Québec  
Professeure à la faculté de droit de l'Université McGill  
Avocate ;
  
- **Monsieur Joseph CHAOUL**  
Assesseur  
Président honoraire du Conseil d'État du Liban  
Professeur à la Faculté de Droit de l'USEK  
Ancien Doyen ;
  
- **Madame Kaïta KAYENTAO DIALLO**  
Assesseure  
Ancienne Présidente de la Cour suprême du Mali ;
  
- **Geneviève DASTUGUES**  
Greffière,

**Sur la requête de Monsieur**

**a rendu la décision suivante :**

Vu la requête présentée par Maître Eric Pantou pour M. X  
contre l'Organisation Internationale de la Francophonie  
(OIF), enregistrée au Greffe le 2 octobre 2015, sur la décision rendue le 24  
juin 2015 par le Tribunal de première instance de l'Organisation  
Internationale de la francophonie (OIF) ;

Vu le Statut du personnel de l'OIF en vigueur et les Statuts antérieurs ;

Vu le Règlement intérieur du Tribunal d'Appel de l'OIF ;

## INTRODUCTION

1. Le 24 juin 2015, le Tribunal de première instance de l'OIF a rendu un jugement sur la requête de l'appelant, M. X  
c./ l'Organisation internationale de la Francophonie (ci-après « l'Organisation »).
2. Le 02 Octobre 2015, le requérant a produit une requête devant le Tribunal d'appel de l'Organisation afin de modifier la décision de première instance pour « *constater que l'OIF a manqué à ses obligations d'évaluation, dire que la décision de refus de renouvellement de l'engagement de l'appelant est totalement dénué de cause réelle et sérieuse et condamne l'OIF à...* » des dommages intérêts de 135 192 € à titre d'indemnité, 30 894 € à titre de préjudice moral et 3 000 € à titre de frais de procédure.<sup>1</sup>
3. Le 20 novembre 2015, l'Organisation a produit un mémoire en réponse qui fut suivi, le 21 décembre 2015, d'un plan des conclusions en réplique et récapitulatives déposé par l'appelant. le 20 janvier 2016, l'Organisation a soumis son mémoire en duplique. Chaque partie a soumis des pièces au soutien de ses actes de procédure.
4. Lors de l'audition, l'Organisation a présenté une demande de prorogation des délais afin que son appel incident, contenu dans sa réponse écrite, soit formellement admis. Après débat, la prorogation du délai pour introduire l'appel incident contenu dans la réponse est accepté conformément à l'article 15.c du Règlement intérieur du Tribunal d'appel.

---

<sup>1</sup> Requête devant le Tribunal d'appel de l'OIF.

5. L'audition de l'appel a été tenue à Paris, le 21 mars 2016. L'appelant était représenté par Maître Eric Pantou alors que l'Organisation était représentée par Maître Stéphanie Zurawski ayant pour conseil le Professeur Pierre Michel Eisemann.

## LES FAITS CONTEXTUELS

6. Le 1er juillet 1995, l'appelant a été engagé en qualité d'agent statutaire par l'Agence de Coopération Culturelle et Technique (ACCT), devenue l'OIF, afin « d'assurer la gestion du secteur informatique de l'Agence » et ce, sous l'autorité du Directeur général de l'Administration et des Finances.
7. L'engagement de l'appelant a fait l'objet de renouvellements successifs jusqu'au 27 mars 2014 lorsque l'administrateur de l'Organisation, M. Clément Duhaime, lui notifie un avis de trois (3) mois préalable au non-renouvellement de son contrat de travail en invoquant :

Conformément à l'article 46 du Statut du personnel, et au nom du Secrétaire général de la Francophonie, je vous informe par la présente que ce contrat d'une durée d'un an ne sera pas renouvelé

En effet, comme je vous l'indiquais dans mon courriel du 13 mars dernier, vos derniers rapports annuels d'évaluation ne se sont pas avérés concluants. Une possibilité de mutation à la Sous-direction des systèmes d'information (DSI) a été envisagée à l'issue de votre rapport d'évaluation 2013. Cependant, la Direction de la Francophonie numérique (DFN) a donné un avis défavorable à cette proposition de mutation.<sup>2</sup>

8. L'appelant a été employé à l'Organisation consécutivement de 1995 au 30 juin 2014.
9. Au cours de sa carrière, l'appelant a connu plusieurs mutations au sein de différentes directions. L'examen des rapports d'évaluation annuels laisse voir des difficultés récurrentes à réaliser ses tâches professionnelles avec compétence. Sa performance a d'ailleurs été

---

<sup>2</sup> Pièce no 12, requête)

mise en cause dans la plupart de ses évaluations et ses supérieurs ont noté ses difficultés à travailler en équipe.

10. Déjà, en 1996, la rigueur professionnelle de l'appelant était questionnée et son supérieur observait que certaines tâches n'avaient pas été finalisées.

11. Plus particulièrement, les dernières évaluations montrent que la qualité du travail de l'appelant était inadéquate. Ainsi, en 2012, l'Organisation décidait d'encadrer l'appelant plus étroitement en lui demandant de signer un avenant accompagné d'un Plan de travail établi à la suite des entretiens avec ses supérieurs hiérarchiques et sur la base des recommandations issues de l'évaluation du rendement de l'année 2011.<sup>3</sup>

12. Dans le rapport d'évaluation de 2010, il est mentionné que l'appelant : « a mis en relief un besoin manifeste pour un encadrement individualisé soutenu, une tendance à imputer aux autres les difficultés, une attitude attentiste et une indifférence au regard de ses réalisations effectives. Face à cette situation, il serait opportun d'examiner un changement d'affectation afin de réenclencher une dynamique professionnelle positive ... ».<sup>4</sup>

13. Le rapport d'évaluation de 2012 fait état du fait que l'appelant, engagé comme informaticien, a progressivement vu ses tâches décroître au point d'être devenu attaché administratif au département des archives tout en étant toujours payé au grade P3 alors que le poste correspond à un grade P2. Le rapport mentionne :

« Au cours des dernières années, M. X a fait l'objet de plusieurs mutations et s'est vu confier des tâches en nette décroissance par rapport au profil d'informaticien pour lequel il a été embauché à l'origine.

Muté à la DAG auprès du service des Archives depuis début 2011, il m'est demandé d'évaluer un agent dont les tâches sont en inadéquation avec son grade et ses compétences initiales...

(...)

<sup>3</sup> Jugement no 6, Tribunal de première instance, 24 juin 2015, p.9. Lettre du 25 juin 2012, Pièce no 18,

<sup>4</sup> Pièce no 20, mémoire en réponse.



M. X n'est donc plus appelé à réaliser des tâches de conception, de mise en oeuvre ou d'évaluation mais plutôt un ensemble d'activités de secrétariat et d'appui. Le présent formulaire d'évaluation n'étant pas adapté à ce type de situation, je ne peux me prononcer sur des critères professionnels « qui ne s'appliquent pas à « la situation du collaborateur » tels la technicité, la gestion, l'analyse, l'animation et le travail d'équipe, l'innovation et l'autonomie, compte tenu de son grade.

M. X i travaille aujourd'hui dans un cadre archivistique standardisé où il exécute ce qui lui est demandé et rend compte mensuellement de ses réalisations.

14. Le supérieur rappelle d'ailleurs que l'appelant n'a finalement atteint les objectifs de 2011 qu'au 2<sup>e</sup> semestre de 2012 et que sa place n'est pas aux Archives. Or, l'appelant accomplissait essentiellement des tâches de support administratif qui étaient en dessous de son grade. Il s'agissait de recevoir des boîtes de dossiers, de les dématérialiser et les numériser afin de les archiver et de mettre à jour les répertoires.
15. Le dernier rapport d'évaluation de 2013 est lapidaire : « *La DAG ne possède ni la taille, ni les besoins pour avoir recours aux services d'un informaticien... Sa place naturelle serait à la DSI ou à défaut une négociation pour un départ à l'amiable* ». <sup>5</sup>
16. Or, l'Organisation avait déjà estimé que l'appelant n'avait pas les qualités requises pour accomplir le travail d'informaticien ce qui explique d'ailleurs les nombreuses mutations.
17. Devant cette situation, l'Organisation s'est résolue à ne pas renouveler le contrat d'engagement de l'appelant suivant ainsi les conditions posées dans l'annexe au Contrat de travail de 2012.
18. Il faut également mentionner que l'appelant n'a jamais contesté aucun rapport d'évaluation depuis 1996.

---

<sup>5</sup> Pièce no 25, mémoire en réponse.

## ANALYSE

19. L'appelant soulève deux moyens au soutien de son appel. Il allègue d'abord que la décision de ne pas renouveler son contrat est entachée d'un vice de procédure et découle d'une erreur de fait manifeste car elle est (1) fondée sur des rapports non concluants (entre 2010 et 2013) ainsi que (2) des rapports qui précèdent la période d'évaluation ciblée dans la lettre de non renouvellement (avant 2010). Ces deux moyens seront examinés ensemble.
20. Dans un premier temps, il faut qualifier juridiquement le contrat de travail qui lie l'Appelant à l'Organisation. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée qui prend fin automatiquement sans préavis ni indemnité dès l'arrivée de son échéance<sup>6</sup> sous réserve des exigences du statut des employés. Ainsi c'est à tort, ici, que l'on se réfère à la notion de licenciement qui s'attache plutôt à « la rupture non-disciplinaire du lien de service en cours d'exécution de l'engagement » et ce, le plus souvent, dans les contrats à durée indéterminée.
21. L'article 166 du statut du personnel stipule qu'«aucune indemnité de licenciement n'est due à un membre du personnel dont l'engagement arrive à échéance ». Le non-renouvellement d'un contrat de durée définie n'équivaut donc pas à un licenciement et ne donne lieu à aucune indemnité de licenciement.<sup>7</sup>
22. La décision de non renouvellement du contrat à durée déterminée ressort du pouvoir discrétionnaire de l'administration. Toutefois, cette décision est assujettie à un contrôle de légalité qui autorise le Tribunal à vérifier (1) si elle a été prise par l'autorité compétente et dans le respect des règles procédurales (2) si elle est entachée d'une erreur manifeste de fait ou de droit ou (3) si elle constitue un détournement de pouvoir et contrevient aux intérêts de l'organisation.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> A.Plantey et F.Loriot, Fonction publique internationale, CNRS 2005, p.164.

<sup>7</sup> TAOIT no 166 du 17 novembre 1970, Bidoli

<sup>8</sup> TAOIT no 1317, 31 janvier 1994, Amira.

23. En l'espèce, les conditions posées par le Statut du personnel ainsi que par la jurisprudence sont réunies puisque l'Appelant a été informé par l'autorité compétente du non-renouvellement de son contrat à durée déterminée arrivant à échéance le 30 juin 2014 par lettre datée du 27 Mars 2014 respectant ainsi le délai raisonnable exigé par la jurisprudence ainsi que le délai d'au moins 3 mois imposé par l'article 46 du statut du personnel.
24. L'avis de non-renouvellement du 27 mars 2014, qui réfère à la lettre du 13 mars 2014, contient explicitement les motifs de la décision ce qui permet à l'Appelant de défendre ses intérêts en connaissance de cause, si besoin est.
25. Dans sa requête, l'appelant invoque que l'autorité compétente s'est fondée sur des rapports d'évaluation non concluants et assimile cette faute alléguée à une erreur de fait manifeste.
26. A l'examen du dossier, il appert que l'administrateur n'a commis aucune erreur de faits manifeste. Il a fondé sa décision sur la revue des évaluations découlant des dernières années comme il l'a clairement écrit dans son avis de non-renouvellement. Ce faisant, il ne pouvait se détacher du parcours professionnel de l'Appelant qui venait confirmer la persistance des problèmes liés à la qualité du travail. Il a ainsi agi en fonction des intérêts supérieurs de l'Organisation dont l'un est de bénéficier « des services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». <sup>9</sup>
27. En l'espèce, l'appelant a été recruté en 1995 en qualité d'informaticien mais il n'a pu s'adapter à l'évolution du système 4/D ESOPE vers le système ORACLE en dépit de deux formations de stage. Il a d'ailleurs reconnu sa difficulté à maîtriser la base de données ORACLE en 2002. <sup>10</sup>
28. Devant cette situation, l'appelant a été muté à Bordeaux puis dans 3 autres postes mais la qualité de son travail ne s'est pas véritablement améliorée et ce, même lorsqu'il s'agissait d'accomplir de simples tâches de suivi administratif. De 2010 à 2013, on ne parle pas des plus hautes

<sup>9</sup> Statut du personnel, article 30.

<sup>10</sup> Mémoire en réponse, Pièce P-6.



exigences du travail mais de maintenir un rendement adéquat dans un poste de grade inférieur à celui pour lequel il était rémunéré.

29. Les dernières années précédant le non renouvellement du contrat de l'Appelant, soit les années-cible, un plan de travail et un avenant au contrat de travail ont fixé un encadrement que ce dernier ne pouvait ignorer. Toutefois, il n'a pas su s'acquitter des exigences normales de sa tâche.

30. L'évaluation du rendement d'un agent est une tâche qui est impartie à l'administration sous réserve du contrôle de légalité du Tribunal. Il n'apparaît nullement que l'Administrateur, autorité investie du pouvoir de non renouvellement des contrats, ait agi sur la foi de faits manifestement erronés, ait commis une erreur de droit ou ait violé les règles procédurales.

31. L'article 45.3 du Statut du personnel précise

« Les membres du personnel de la catégorie de direction et des professionnels sont initialement nommés pour une période déterminée de trois (3) ans,; leur engagement peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable».

32. À l'examen des faits relatés plus haut, il apparaît, à l'évidence, que les évaluations de 2010 à 2013 n'étaient pas favorables. L'Appelant, un informaticien de grade P3, était affecté à des tâches de suivi et d'archivage informatique dont il rencontrait difficilement les exigences. Loin d'être des évaluations favorables, les divers rapports d'évaluation montrent davantage la lassitude et l'exaspération des supérieurs.

33. Dans ces circonstances, la requête en appel de l'Appelant doit être rejetée.

34. Étant donné ce qui précède, le Tribunal ne peut faire droit à aucune des réclamations monétaires de l'Appelant. En premier lieu, le Tribunal ne peut faire droit à l'indemnité de licenciement puisqu'il s'agit ici d'un non renouvellement de contrat. De même, tel qu'il sera démontré ci-après, l'indemnité de préjudice moral ne peut être accueillie puisqu'elle ne se rattache à aucune faute de l'administration dont la décision n'est entaché d'aucun vice de forme ou de fond.

35. L'Appelant relève en outre qu'il a subi un dommage moral et qu'une réparation lui est due au titre du préjudice étant donné la façon dont il a été traité, l'atteinte portée à sa réputation et la diminution de ses chances de trouver un nouvel emploi. Conséquemment, il réclame en réparation de ce préjudice une somme de 30.894 euros soit 6 mois de salaire brut.
36. Selon un principe fondamental de procédure, le Tribunal doit décider selon ce qui a été allégué par les parties. Pour qu'une demande soit acceptée à ce titre, l'Appelant devait prouver l'existence du fait illicite, l'existence d'un préjudice et un rapport de causalité entre eux.
37. Dans l'exercice de son pouvoir de contrôle, le tribunal prend dûment en compte le comportement du justiciable. Il examine si le préjudice a été causé par l'organisation et/ou par l'agent. Il doit s'agir évidemment d'un préjudice d'une certaine gravité.
38. Dès lors que la mesure litigieuse trouve en tout ou en partie son origine dans le comportement discutable de l'agent, le Tribunal déboute généralement ce dernier de sa demande au titre du tort moral causé du fait de l'atteinte à sa dignité comme à sa réputation.
39. De plus, lorsque la décision attaquée est licite, comme en l'espèce, pour que le tort moral soit réalisé encore faut-il que l'Appelant ait subi « une atteinte plus grave qui résulte habituellement d'une mesure injustifiée »<sup>11</sup>
40. Il ressort de ce qui précède que le non renouvellement du contrat n'a pu porter atteinte à la réputation de l'Appelant ni affecter sa chance de trouver un nouvel emploi.
41. Toutefois, il y a lieu d'accueillir l'appel incident afin d'annuler la condamnation à 15 000 € de même que les frais de procédure de 3 000 € puisque l'examen du dossier ne révèle aucun manquement à une obligation de transparence ou d'information. Bien au contraire, l'Organisation a temporisé pendant de nombreuses années afin de

---

<sup>11</sup> TAOIT no 470, 28 janvier 1982, Perrone C/OMS (PAHO)

permettre à l'Appelant d'accéder à un niveau de performance adéquat. Celui-ci a pu, tout en étant rémunéré comme informaticien, tenté de se familiariser avec un travail qui lui convienne.

42. L'Appelant, après avoir accepté la médiation, ne s'est pas présenté à la séance à laquelle il avait été convoqué sans même prendre le soin d'annuler sa participation, ce qui a généré des frais et honoraires à l'Organisation. Cette séance était précisément destinée à tenter de l'assister dans la recherche d'un autre emploi.


## CONCLUSION

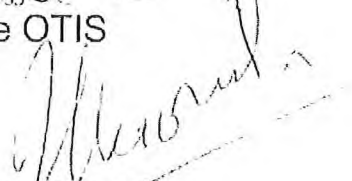
**Déclare** l'appel principal et l'appel incident recevables.

**Rejette** l'appel principal sans frais.

**Accueille** l'appel incident sans frais.

**Infirme** la décision de première instance en ce qu'elle condamne l'Organisation de la Francophonie à payer à l'Appelant la somme de 15 000 € en réparation de ses préjudices moral et professionnel et la somme de 3 000 € au titre de frais de procédure et le déboute de toutes ses demandes.

  
Louise OTIS

  
Joseph CHAOUL

  
Kaïta KAYENTAO-DIALLO

  
Geneviève DASTUGUES

**Greffé du Tribunal d'appel**

**Pour copie conforme, le :**

**22 MARS 2016**