

Affaire n° 2021/027/XXX c/ OIF

Jugement n°27

Rendu le 2 septembre 2022

Le Tribunal de première Instance (TPI) de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) composé, de :

- Monsieur Roger BILODEAU, président,
- Madame Aïcha ANSAR-RACHIDI, assessseure,
- Monsieur Patrice MAYNIAL, assessseur,

Assisté de Monsieur Harouna ALKASSOUM, greffier,

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demanderesse : Madame XXX, représentée par Maître Pascale RAYROUX LOPEZ,

Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par le Professeur Pierre Michel EISEMANN,

Vu la Requête présentée par Maître Pascale RAYROUX LOPEZ pour la requérante Madame XXX, enregistrée au Greffe le 05 février 2021,

Vu la décision n°1 du 1er mars 2021 portant plan d'instruction,

Vu la remise par le Professeur Pierre Michel EISEMANN, pour l'OIF, d'un mémoire en réponse, enregistré au Greffe le 14 juin 2021,

Vu la décision n°2 du 6 avril 2021 portant avis d'audience des plaidoiries au 17 novembre 2021,

Vu la remise par Me Pascale RAYROUX LOPEZ pour la requérante Madame XXX d'un mémoire en Réplique, enregistré au Greffe le 26 juillet 2021,

Vu la décision n°3 du 02 septembre 2021 portant avis d'audience modifié des plaidoiries au 19 novembre 2021,

Vu la remise par le Professeur Pierre Michel EISEMANN, pour l'OIF, d'un mémoire en duplique, enregistré au Greffe le 07 septembre 2021,

Vu la Charte de la Francophonie ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

Les faits

1.1. Le 9 mars 1994, Mme XXX a été recrutée par l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF). Au 1^{er} juillet 1996, elle a accédé à un poste statutaire permanent en qualité de secrétaire-dactylo. Le 1^{er} novembre 2011, elle a été promue secrétaire de direction grade B4 éch.9 et affectée au Secrétariat des instances jusqu'au jour où son poste a été supprimé.

1.3. En exécution du Plan d'organisation pour la période 2020-2022 (le PO 2020-2022) adopté par le Conseil permanent de la Francophonie (CPF) les 4 et 5 novembre 2020, une vingtaine de postes d'agents de l'OIF ont été supprimés parmi lesquels celui de Mme XXX.

1.4. Elle a reçu le 9 novembre 2020 une lettre de licenciement énonçant notamment : « Le CPF, lors de sa 112^{ème} session des 4 et 5 novembre 2020, a adopté un nouveau plan d'organisation de l'OIF reflétant l'évolution de la structure organisationnelle et des fonctions au sein de l'OIF, dont la mise en œuvre relève de la Secrétaire générale. C'est dans ce contexte, et après un examen minutieux et approfondi de la structure organisationnelle, que votre emploi en qualité de secrétaire de direction a été identifié parmi ceux ne répondant plus aux besoins de l'Organisation ».

La demande

2.1. Par sa requête reçue au greffe du TPI le 5 février 2020, Mme XXX demande de voir annuler la décision précitée de licenciement, d'être réintégrée dans son poste et ce sous trente jours, de se voir allouer des dommages-intérêts couvrant la perte de rémunération entre la fin du contrat et la réintégration effective ainsi que les accessoires de rémunération et des dommages-intérêts à hauteur de l'indemnité de licenciement versée.

2.2. Subsidiairement, à défaut d'être réintégrée en application de l'article 261 du Statut du personnel (SP), Mme XXX sollicite l'allocation des dommages-intérêts suivants :

- au titre du complément de l'indemnité de préavis, la somme de 6.489,28 euros,
- au titre des congés payés afférents, la somme de 648,93 euros,
- en réparation de la discrimination qu'elle a subie dans son évolution de carrière et de son préjudice constitué par le fait qu'elle n'a pas bénéficié d'une formation continue, la somme de 30.000 euros,
- en réparation de la privation du bénéfice du Contrat de sécurisation professionnel (CSP) et du préjudice en terme de reclassement, la somme de 20.000 euros,
- en réparation du préjudice financier causé par la perte de revenus occasionnée à raison de l'irrégularité de son licenciement, la somme de 150.000 euros,
- en raison de la perte de l'allocation de prévoyance entre la date du licenciement et celle du départ à la retraite, la somme de 30.000 euros,
- au titre de la « mutuelle et prévoyance », la somme de 10.000 euros,

- en réparation du préjudice de carrière, de la privation d'une chance de conserver un emploi à l'OIF et de la perte de son niveau de vie, la somme de 30.000 euros,
- au titre du préjudice moral, la somme de 20.000 euros,
- au titre du préjudice subi en raison des circonstances brutales et vexatoires de la rupture, la somme de 20.000 euros,
- au titre des dépens et des frais irrépétibles, la somme de 10.000 euros.

2.3. Elle considère que ses demandes relatives à la réparation de son préjudice concernant son évolution de carrière et l'insuffisance de la formation continue dont l'OIF était redevable à son égard sont toujours recevables par application de l'article 2 du Règlement intérieur du TPI (RI) duquel elle déduit qu'«en l'absence de toute décision préalable notifiée dans les formes et modalités prévues par les Statuts applicables au litige et mentionnant les délais de recours dont elle disposait, aucun délai de recours de trois mois dont elle disposait n'a pu courir ».

2.4. Elle articule divers griefs au soutien de ses demandes indemnitaires, à commencer par la brutalité de son licenciement intervenu en méconnaissance des règles de sollicitude et du respect de la dignité du fonctionnaire.

2.5. Sur le fond, elle considère que le PO 2020-2022 n'est pas un PO au sens de l'article 29 du SP.

2.6. Par ailleurs, selon elle, l'OIF a méconnu le principe d'information des représentants du personnel en cas de licenciement pour motif économique en n'informant le CP des licenciements envisagés que le jour même de la remise aux salariés concernés de leur lettre de rupture.

2.7. De plus, elle soutient que l'OIF n'a pas respecté le principe de transparence, qu'en effet, le budget en exécution duquel l'OIF a pris la décision contestée n'a été approuvé qu'ultérieurement, que par ailleurs, selon le PO 2020-2022, les postes ont été supprimés concomitamment à la création d'autres postes dits polyvalents alors que dans les faits, s'agissant de son poste, il n'y a pas eu suppression de poste, mais substitution d'un poste à un autre.

2.8. En outre, elle conteste que les critères de choix des licenciés soient conformes aux exigences du droit international, que les procédures, conditions et critères de sélection aient été respectés, qu'une concurrence loyale entre les membres du personnel ait été instaurée, de même qu'ait été respecté le critère d'appréciation professionnelle approprié à une procédure de sélection statutaire. Il aurait fallu, selon elle, dresser un comparatif objectif des qualités de travail, de compétence et d'intégrité de tous les salariés de même classification avant de sélectionner ceux qui allaient être licenciés. Il n'a pas été pris en considération le fait qu'elle-même était l'une des plus âgées et des plus anciennes à faire l'objet de la mesure de licenciement. Elle considère au surplus qu'elle aurait dû bénéficier d'un préavis de trois mois.

2.9. Elle s'élève contre l'absence de toute tentative sérieuse de reclassement, autrement dit contre le fait que l'OIF n'a pas sérieusement recherché un poste correspondant à sa qualification et qu'à cet égard aucune concertation avec le personnel ou ses représentants n'a été mise en œuvre.

2.10. Enfin, elle fait grief à l'OIF de ne pas avoir recherché d'autres possibilités de reclassement, y compris un détachement au sein d'une autre administration ou d'un autre organisme international, de ne pas avoir mis en œuvre un mécanisme de soutien susceptible d'aider l'agent concerné à retrouver un emploi et de ne pas lui avoir reconnu une priorité à l'embauche.

Mémoire en défense

3.1. Dans son mémoire en défense reçu par le greffe le 4 juin 2020, l'OIF conclut tant à l'irrecevabilité de la demande en ce qu'elle porte sur sa carrière et sa formation continue qu'au mal fondé de ladite demande en ce qu'elle porte sur la suppression de l'emploi de Mme XXX.

3.2. A titre préliminaire, l'OIF considère que le présent litige doit être analysé dans le cadre juridique spécifique dont elle relève, ainsi qu'en dispose l'article 206 du SP. Il s'ensuit que le droit applicable à la présente affaire est le droit interne de l'OIF suppléé en tant que de besoin par les principes généraux du droit de la fonction publique internationale tels qu'identifiés par la jurisprudence administrative internationale.

3.3. Sur la recevabilité de la requête en ce qu'elle vise à contester le licenciement, l'OIF reconnaît que, par application de l'article 210 b) du SP, la requête est sur ce seul point recevable «ratione temporis ».

3.4. En revanche, elle souligne le fait que les griefs invoqués au sujet d'une prétendue discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa formation continue n'ayant pas fait de la part de la requérante l'objet de véritables réclamations, cette demande est forclosée. Très subsidiairement elle demande de voir déclarer infondée ladite discrimination dans l'évolution de la carrière et la formation continue de la requérante.

3.5. Sur le fond, Mme XXX a saisi le TPI pour apprécier les conditions de suppression de son emploi et, par voie de conséquence, la résiliation de son engagement en méconnaissance des limites du contrôle du juge en cette matière. En effet, l'OIF fait état de la jurisprudence tant ancienne du TAOIT (Grazia de Muniz c/FAO du 12 avril 1976) que récente (R. c/OMS du 6 février 2019) d'où il résulte qu'en matière de restructuration et de suppression subséquente de poste, le juge international ne saurait substituer indûment sa propre appréciation à celle de l'Organisation.

3.6. L'OIF fait valoir que la disposition pertinente visant l'élaboration d'un PO n'est pas fondée sur l'article 29 du SP comme le soutient à tort la requérante, mais sur l'article 156 en vertu duquel un licenciement peut intervenir lorsqu'il résulte de la suppression d'un poste faisant suite à une modification du PO, peu importe la période visée par ledit PO.

3.7. Quant au grief tiré de l'absence de transparence, il ne saurait être soutenu que le PO 2020-2022 n'a pas été communiqué au CP dès lors que son président a assisté aux séances du CPF.

3.8. En revanche, il n'existe pas d'obligation statutaire afin que celui-ci soit informé du projet de PO préalablement à son adoption.

3.9. L'OIF reconnaît le principe dégagé par la jurisprudence invoquée par la requérante suivant lequel une suppression d'emploi ne peut être immédiatement suivie de la création d'un poste équivalent, mais relève qu'en la circonstance, le poste créé et cité par la requérante n'est pas identique au sien de sorte que la suppression de son poste n'a pas été compensée par la création d'un autre poste, qu'une fusion est intervenue et que le nouveau poste issu de cette fusion est occupé par un agent plus ancien qu'elle-même.

3.10. L'OIF fait valoir qu'elle ne soumet pas les personnes visées par une suppression de poste à un critère de sélection.

3.11. Par ailleurs, elle soutient qu'elle a respecté son obligation de moyen consistant à rechercher en son sein un emploi vacant correspondant au grade de la requérante et qu'à cet égard, la preuve du contraire n'a pas été rapportée.

3.12. Enfin, elle soutient que la priorité au réembauchage est une notion étrangère au droit de la fonction publique internationale.

3.13. S'agissant du grief relatif au défaut de mise en œuvre d'un mécanisme de soutien, l'OIF affirme qu'elle s'est acquittée de bonne foi de son devoir de sollicitude et, à cet égard, rappelle avoir mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement à la transition de carrière.

Mémoire en réplique

4.1. Par son mémoire en réplique reçu au greffe le 26 juillet 2021, Mme XXX reprend de plus fort ses demandes d'allocation de dommages-intérêts « pour les différents préjudices tous en lien avec son licenciement ».

4.2. Au soutien de cette demande, elle invoque à nouveau l'application au cas présent de l'article 2 du Règlement intérieur (RI).

4.3. Elle fait valoir que la suppression de son poste ne correspondrait pas au PO 2020-2022 tel que prévu par les textes applicables à cette mesure.

4.5. Elle insiste sur le fait d'une part que l'OIF n'a pas respecté son obligation de transparence vis-à-vis du CP et d'autre part que l'information concernant le PO au président du CP ne palie pas cette carence.

4.6. Elle souligne que le juge international vérifie la réalité du motif invoqué.

4.7. Elle conteste la base juridique de la réorganisation au motif que l'article 156 du SP invoqué par l'OIF est relatif aux pouvoirs du secrétaire général et non à ceux du CPF de sorte qu'il y a lieu de tirer les conséquences de ce que la Conférence ministérielle de la Francophonie (CMF) des 24 et 25 novembre 2020 a approuvé le budget postérieurement à la notification du licenciement de Mme XXX, lequel, de ce fait, a donc été décidé en méconnaissance du SP.

4.8. Mme XXX fait grief à l'OIF de ne pas avoir eu connaissance du rapport exhaustif de l'audit conduisant à décider du PO 2020-2022, ni des motifs pour lesquels son poste aurait été redondant à moins qu'il ne corresponde plus aux besoins actuels et ainsi d'avoir décidé que son poste ne serait pas supprimé, mais recréé aussitôt après le licenciement de sa titulaire.

4.9. Elle se plaint de l'absence d'un comparatif justifiant son licenciement.

Mémoire en duplique

5.1. Par un mémoire en duplique reçu au greffe le 7 septembre 2021, l'OIF réitère ses précédentes conclusions tendant au rejet de la requête pour les motifs qu'elle a déjà développés.

5.2. L'OIF entend relever le fait que l'action indemnitaire formée au titre d'un défaut de suivi de sa carrière et d'une formation continue négligée est irrecevable au motif qu'elle est formée au titre de l'article 2 du RI dans sa rédaction du 28 septembre 2010 et qu'elle ne tient pas compte du jugement n°6 du Tribunal d'appel de l'OIF du 6 octobre 2017 qui énonce, à propos du calcul du délai de trois mois, « que la suspension de la computation d'un délai de rigueur ne ressort pas de la conduite de ses travaux (le Tribunal) ». Dorénavant, seul est applicable l'article 210 du SP.

5.3. L'OIF s'élève contre le fait que Mme XXX conteste la forclusion à propos de l'inaction reprochée à l'OIF dans le cadre de son processus de carrière et, à tout le moins, que la décision du Comité de sélection du 12 janvier 2018 ne lui a pas été notifiée dans les formes énoncées à l'article 23 du RI.

5.4. Elle conteste l'approche juridique de la requérante qui, selon elle, repose sur des conventions internationales inopposables à l'OIF et sur des dispositions du droit interne français également inopposables. Elle déclare s'en tenir à l'application de son propre droit interne et, à titre supplétif, au corpus juridique constitué des principes applicables à la fonction publique internationale.

5.5. S'agissant de la contestation par la requérante de la régularité du PO adopté par le CPF fondée sur le fait qu'un PO ne peut porter que sur une période quadriennale, l'OIF réaffirme que ce n'est pas le SP qui détermine les compétences du CPF, mais uniquement la Charte de la Francophonie. Cette Charte laisse toute latitude au CPF pour en fixer la durée et en l'espèce le CPF a adopté « une décision relative au PO 2020-2022 ». Dès lors, selon l'OIF, la Secrétaire

générale fondait sa décision de licenciement « pour cause de suppression d'emploi suite à une modification du PO ... ».

5.6. Elle fait observer que le SP ne donne pas le droit au CP d'être consulté sur un projet de PO et pas davantage à chacun des membres du personnel, peu importe qu'il soit ou non concerné. Au demeurant, elle soutient que le CP n'a jamais revendiqué un tel droit.

5.7. L'OIF soutient encore qu'au poste occupé par Mme XXX a été substitué un poste d'une catégorie différente.

5.8. Par ailleurs, elle ne pouvait pas se voir reprocher d'avoir manqué à son obligation de réaffectation en ne lui proposant pas ce poste qui faisait appel à des compétences différentes.

5.9. Enfin, l'OIF affirme à nouveau le fait qu'elle n'a pas manqué à son obligation de sollicitude vis-à-vis de son agent.

MOTIFS

Sur la compétence du TPI

6.1. Attendu qu'il ressort du SP que le TPI, saisi d'une requête d'un membre du personnel de l'OIF tendant à contester son licenciement et à demander réparation du préjudice qui en résulte, est compétent pour connaître de cette affaire ;

Sur le droit applicable par le TPI

6.2. Attendu que Mme XXX entend appuyer ses prétentions sur des « accords internationaux généraux, voire à tenir compte de la concordance des règles et des législations nationales lorsqu'elles expriment ces principes généraux » ;

6.3. Attendu que cette méthode de désignation de l'ordonnancement juridique ne saurait être retenue sans restriction ; que le droit applicable par l'OIF est son droit interne suppléé, en tant que de besoin, par les principes généraux du droit de la fonction publique internationale tels qu'identifiés par la jurisprudence administrative internationale ;

Sur la recevabilité de la requête

6.4. Attendu que l'OIF a conclu à l'irrecevabilité de la requête « s'agissant d'une prétendue discrimination dans l'évolution de la carrière de la requérante et de sa formation » et subsidiairement à ce qu'elle soit déclarée « forclosée en son action... » ;

6.5. Attendu qu'en ce qu'elle tend à voir juger que le licenciement notifié le 9 novembre 2020 est irrégulier, la requête de Mme XXX reçue au greffe du TPI le 5 février 2021 est recevable ;

6.6. Attendu, en revanche, que s'agissant de l'examen des demandes formées au titre des préjudices invoqués distincts du licenciement, il convient de rechercher si Mme XXX s'est conformée aux exigences de l'article 210 du SP qui dispose : « Toute requête soumise au TPI doit être déposée auprès de son greffier b) dans un délai de trois mois à compter de la décision attaquée » ; qu'en l'espèce, force est de constater que la requérante ne critique pas une décision, tant formelle qu'implicite, de l'OIF, mais le fait, selon elle, qu'au cours de ses nombreuses années de service, elle n'a pas reçu la formation permanente qu'elle était en droit d'attendre de son employeur et qu'elle a fait l'objet de discrimination en ce qui concerne l'évolution de sa carrière ;

6.7. Attendu que, par lettre datée du 8 mars 2016 adressée à l'administrateur de l'OIF, Mme XXX a indiqué : « ... je souhaite vivement y poursuivre ma collaboration dans une perspective professionnelle correspondant davantage aux responsabilités réelles qui sont les miennes, celles d'une Attachée d'administration. Sur un autre plan, je souhaiterais, dans le cadre du plan de la formation de l'Organisation, suivre une formation qui me permettra de renforcer mes capacités » ; que, selon elle, cette demande est constitutive d'un principe d'une réclamation à laquelle l'OIF n'a pas répondu alors qu'il apparaît que, par ce courrier, elle ne faisait pas valoir un droit, mais exprimait formellement un souhait de promotion afin de passer du statut de secrétaire à celui d'attaché d'administration ; qu'ainsi, elle n'a pas saisi l'OIF d'une réclamation opposable en tant que telle de sorte qu'en l'absence de décision de l'OIF faisant grief ou de refus implicite de répondre à une réclamation, le contentieux n'a pu être noué ; que la présente demande est donc formée hors des délais prévus à l'article 210 précité ; qu'en conséquence, il convient de relever que les demandes non liées au préjudice résultant du licenciement ne sont pas recevables;

Sur les règles applicables au licenciement

6.8. Attendu que Mme XXX soutient que son licenciement est « non-conforme aux statuts et règles de l'OIF » ; qu'il y a lieu en conséquence d'analyser les conditions juridiques dans lesquelles le licenciement contesté est intervenu ;

6.9. Attendu que, dans l'hypothèse d'un licenciement pris en application d'un PO pris fondée sur une disposition du SP, le TPI ne peut qu'exercer un contrôle restreint sur la mesure qui fait grief ; qu'il se borne à vérifier si les règles de compétence ont été appliquées, s'il a été tenu compte des pouvoirs respectifs chargés de le décider et de le mettre en œuvre, si les règles de forme ont bien été respectées et si les motifs invoqués à l'appui de sa décision ne sont pas manifestement erronés ;

6.10. Attendu que le CPF a adopté lors de sa réunion des 4 et 5 novembre 2020 le PO 2020-2022 qui a décidé la suppression de cinquante-huit emplois ainsi que l'a précisé à l'audience le conseil de l'OIF et corrélativement la création de postes techniques mieux adaptés aux besoins de l'Organisation ; que les personnels immédiatement concernés par cette mesure, parmi lesquels Mme XXX, ont été presque aussitôt convoqués pour le 9 novembre 2020 pour un entretien et recevaient une lettre de licenciement ;

6.11. Attendu que l'article 29 du SP prévoit que la répartition des emplois par catégorie doit être conforme au PO adopté lors de chaque programmation quadriennale ; qu'il est vrai, comme l'a souligné Mme XXX, qu'en l'espèce le PO 2020-2022 n'est pas quadriennal, mais que la pratique suivie par l'OIF a consisté à adopter des PO de durées différentes ; qu'une durée autre que quadriennale n'emporte aucune conséquence sur la validité de ces PO ; qu'à cet égard la critique de la requérante portant sur la durée du PO 2020-2022 ne saurait être retenue ;

6.12. Attendu par ailleurs que l'article 156 du SP donne à la Secrétaire général (SG) mission de mettre en œuvre ce plan conformément aux directives fixées par le CPF et, en la circonstance, de conduire à son terme ce processus notamment en désignant les personnels qui seront licenciés ;

6.13. Que, dans ce cadre, s'agissant à tout le moins des critères de sélection des agents concernés par cette mesure, la représentation du personnel doit être invitée à émettre un avis comme le prévoit le titre XVIII du SP intitulé « Représentation du personnel » qui, à son article 239 dispose que « les membres du personnel sont représentés par un CP chargé de :f) remettre au Secrétaire général un avis motivé dans les formes et délais requis (...) sur toute question de caractère général affectant les intérêts des membres du personnel » ; que tel est le cas d'un PO qui affecte les droits d'une proportion substantielle des personnels de bureau et qui contient des mesures ou des objectifs de nature « à affecter les intérêts des membres du personnel » ; qu'en l'espèce, le nombre des personnes concernées, entre celles qui seront licenciées, celles dont le poste sera fusionné et celles qui seront recrutées, est tel qu'il confère à l'ensemble de ces mesures individuelles prises en application d'un PO un caractère général ; qu'il importe donc de rechercher à ce sujet les échanges qui ont pu avoir lieu entre les organes de l'OIF et le CP ;

6.14. Attendu qu'il est constant que le président du CP a été invité à assister à la session du CPF au cours de laquelle le PO a été décidé, mais qu'il n'est pas établi, ni même allégué que, par la suite, il lui ait été demandé de réunir le CP afin que celui-ci émette un avis sur l'ensemble des mesures d'application dudit PO et en particulier sur les critères de sélection applicables aux licenciements qu'envisageait de retenir la SG; qu'au lieu de cela, elle a opté pour une extrême rapidité excluant qu'un avis éclairé puisse être émis; que, dès lors, un tel licenciement décidé par la SG est manifestement contraire tant à l'esprit qu'à la lettre du SP ; que dès lors, il est irrégulier et, en conséquence, serait insusceptible d'être mis à exécution ;

6.15. Attendu qu'il convient de déterminer la réparation à laquelle peut prétendre Mme XXX dès lors que celle-ci ne demande plus à être réintégrée ; qu'il y a lieu de fixer le montant des dommages-intérêts à lui allouer en réparation du préjudice subi consécutif à la perte de son emploi ;

6.16. Attendu qu'elle expose qu'elle n'a pu bénéficier d'un mécanisme de soutien ; qu'elle fait état d'aides propres aux salariés relevant de la législation française, régime dont elle ne relève pas ; que, par ailleurs, elle laisse supposer qu'elle a pu bénéficier de l'allocation chômage, ce que l'OIF a confirmé à l'audience, laquelle a précisé sans être contredite que son montant pendant plusieurs mois équivaldrait à la moitié de sa rémunération ; mais que, s'agissant de ses attentes professionnelles, elle ne précise pas en quoi l'OIF aurait manqué à ses engagements de formation, ni en quoi les indemnités qui lui ont été allouées ne tiennent pas compte du préjudice subi ,lequel est constitué par le fait qu'il lui serait difficile de retrouver un poste équivalent dans une autre institution internationale à un âge où la reconversion est sans aucun doute plus difficile ;

6.17. Attendu qu'il y a lieu de relever qu'elle a déjà perçue de l'OIF, toutes causes confondues, la somme de 300.724,13 euros; qu'elle demande de se voir allouer des sommes précisées dans ses écritures, qui sont d'un montant à peu près équivalent à celui qu'elle a déjà perçu ; que par ailleurs, il y a lieu de tenir compte du fait que la SG, étant chargée de mettre à exécution un PO, aurait pu, voire dû maintenir sa décision de licenciement nonobstant l'hypothèse où le CP aurait émis un avis contraire ; que par ailleurs, l'avis du CP ne pouvait porter que sur des questions touchant à l'intérêt général du personnel et non sur la défense des droits individuels d'un membre du personnel ; que même en présence de l'avis émis par le CP, la SG était tenue de mettre en œuvre le PO approuvé par le CPF ; qu'il s'ensuit que, compte tenu des circonstances de cette affaire, l'évaluation du préjudice allégué, qui résulte d'une faute formelle, doit être ramenée à de justes proportions et ainsi être fixée à la somme de 10.000 de euros ;

6.18. Attendu qu'il sera en outre alloué à Mme XXX la somme de 5.000 euros au titre des frais qu'elle a dû exposer pour la défense de ses intérêts devant la présente instance.

PAR CES MOTIFS

Le TPI, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en premier ressort :

Déclare la demande de Mme XXX recevable ;

Dit cette demande partiellement fondée ;

Condamne l'OIF à lui verser la somme de dix mille euros à titre de dommages-intérêts ;

La déboute du surplus de ses demandes, fins et conclusions,

Condamne l'OIF à verser à Mme XXX la somme de cinq mille euros au titre des frais qu'elle a dû exposer pour la défense de ses intérêts.

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



Roger BILODEAU

Président



Harouna ALKASSOUM

Greffier



Aïcha ANSAR-RACHIDI

Assesseure



Patrice MAYNIAL

Assesseur