

Affaire n° 2021/030/ XXX c/ OIF

## **Jugement n°28**

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, assesseur,

Assisté de Monsieur Harouna ALKASSOUM, greffier,

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demandeur : Monsieur XXX, représenté par Maître William WOLL,

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

Vu la Requête présentée par Maître William WOLL pour le requérant Monsieur XXX, enregistrée au Greffe le 08 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 29 juillet 2021,

Vu la décision n°2 du 6 avril 2021 portant avis d'audience des plaidoiries au 19 novembre 2021,

Vu la remise par Me William WOLL pour le requérant Monsieur XXX d'un mémoire en Réplique, enregistré au Greffe le 12 septembre 2021,

Vu la décision n°3 du 02 septembre 2021 portant avis d'audience modifié des plaidoiries au 17 juin 2022

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

Vu la décision n°4 du 13 septembre 2021 portant plan d'instruction modifié à la demande du requérant,

Vu la décision n° 5 du 18 février 2022 portant avis d'audience modifié des plaidoiries au 20 mai 2022,

Vu le Statut du Personnel de l'OIF;

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

## **Les faits**

1. M. XXX a été recruté par l'Agence intergouvernementale de la Francophonie, devenue l'Organisation internationale de la francophonie (OIF), suivant un engagement à durée indéterminée (CDI) à compter du 2 mai 2009 en vertu d'un contrat daté du 12 mai 2005 pour exercer « les tâches que lui confiera(it) l'Administrateur ou son délégué. Il a exercé, à ce titre, diverses fonctions et notamment, selon une fiche de poste, celle de « régisseur en charge de la maison de la Francophonie ». Il a occupé cette dernière fonction qui consistait à veiller à la bonne marche de la résidence du secrétaire général. Compte tenu du caractère sensible de ses attributions, il a sollicité la revalorisation de son contrat. Cependant le 2 janvier 2019, la précédente secrétaire générale, le mandat de Madame JEAN n'ayant pas été renouvelé, M. XXX s'est vu retirer ses attributions de régisseur après quoi il a été placé en arrêt-maladie pendant neuf mois, puis en mi-temps thérapeutique.

2. Par lettre du 9 novembre 2020, l'OIF lui a notifié son licenciement au motif que le poste qu'il occupait conformément à son contrat de travail serait supprimé à compter du 31 décembre suivant.

3.1. Par requête reçue au Greffe le 8 février 2021, M. XXX a saisi le TPI pour voir constater l'illégalité de son licenciement, ordonner à l'OIF de lui verser sa rémunération jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 62 ans, outre une somme de 30.000 euros au titre du préjudice moral et une somme de 5.000 euros au titre de ses frais d'avocat.

3.2. M. XXX souligne que s'il résulte de l'article 156 du Statut du personnel (SP) que le Secrétaire général peut licencier un membre du personnel pour « cause de suppression d'emploi suite à une modification du plan d'organisation décidée par le Conseil permanent de la francophonie (CPF), en raison d'une évolution des programmes et des activités de l'Organisation », en l'espèce, ce ne saurait être sur ce fondement que son licenciement a pu réellement intervenir.

3.3. Subsidiairement, il fait valoir que l'OIF n'a pas respecté les règles applicables à son licenciement et fait ainsi grief à son employeur de ne pas :

1° l'avoir entendu préalablement à sa prise de décision ;

2° avoir consulté le Comité du personnel (CP) ;

3° s'être fondé sur des faits qui correspondent à la réalité ;

4° avoir fait en sorte que la procédure soit suffisamment transparente ;

5° avoir suffisamment motivé sa décision ;

6° avoir appliqué la règle de la « réaffectation prioritaire ».

3.3.1. Sur le premier point, M. XXX critique une décision qu'il dit avoir été prise à la hâte.

3.3.2. La décision qui lui fait grief a été prise subrepticement au point que le Comité du personnel (CP) n'a pas été consulté. Précisément, le requérant indique que « quant au CP, il n'a pas été consulté et n'a eu connaissance des 22 licenciements que le 10 novembre suivant. » Il prétend que l'OIF a esquivé de consulter le CP: « On se demande à quoi il sert si, sur des sujets aussi graves, il n'est même pas consulté ».

3.3.3. Sur le troisième point, il fait état d'un audit au terme duquel aucun poste ne lui a été proposé en dépit d'appréciations élogieuses sur la qualité de son travail et compte tenu de son diplôme d'ingénieur.

3.3.4. Sur le quatrième point, M. XXX souligne que nul n'a eu accès au Plan d'organisation 2020-2022 (PO), pas plus qu'à un quelconque document susceptible de motiver les vingt-deux licenciements intervenus en même temps au nombre desquels le sien.

3.3.5. Sur le cinquième point, sa lettre de licenciement ne mentionne nullement les raisons qui ont déterminé l'OIF à le licencier précisément et pas davantage en quoi son poste plutôt qu'un autre devait faire l'objet d'une suppression.

3.3.6. Au sujet du sixième point, M. XXX relève que l'OIF n'a procédé à aucune réelle recherche de poste susceptible de lui être proposé. Or, selon une jurisprudence établie, il appartenait à l'OIF d'être en mesure de justifier avoir entrepris les démarches nécessaires afin de procurer à son agent un nouvel emploi. Au demeurant cette obligation de «réaffectation prioritaire» dans un emploi comparable, qui résulte de l'article 157 du SP, ne saurait être satisfaite par la simple formule utilisée en l'occurrence : « Toutefois un tel emploi n'est actuellement pas vacant au sein de l'Organisation ».

## **Mémoire en réponse**

4.1 Par un mémoire en réponse reçu le 29 juillet 2021 (cf. le « par ces motifs »), l'OIF demande de déclarer la requête recevable en ce qu'elle porte sur « la suppression de l'emploi du requérant et la résiliation de son engagement », mais de « la juger infondée au fond (sic) quant à la suppression de l'emploi du requérant et la résiliation de son engagement. »

4.2. En revanche, l'OIF entend souligner qu'à la suite de l'adoption par le Conseil Permanent de la Francophonie (CPF) lors de sa 112ème session du PO, l'emploi occupé par M. XXX a été identifié au nombre de ceux ne répondant plus aux besoins de l'OIF, que faute d'emploi vacant adéquat, il ne put lui être proposé un autre emploi correspondant à ses compétences de sorte que, conformément à l'article 156 du SP, il a été mis fin à son contrat de travail au 31 décembre 2020 et qu'en conséquence, il a perçu la somme de 58.966,46 euros à titre de salaire et d'indemnité de licenciement et celle de 93.851,68 au titre du solde de son fonds de prévoyance.

4.3. L'OIF fait d'abord grief à M. XXX d'avoir adressé deux courriers visant à défendre ses intérêts sous le timbre d'autorités officielles de son pays d'origine, la Moldavie, qui ont dénié les avoir rédigés. L'OIF considère que ce procédé met en cause l'intégrité de son agent.

4.4. Puis elle entend rappeler que si le droit administratif international comporte des principes généraux qui se dégagent de la jurisprudence des juridictions internationales administratives, toute autre référence à des règles qui ne relèveraient pas de cette catégorie juridique serait inopérante, que dès lors doivent être écartés divers instruments du droit international général pour apprécier les relations des organisations avec les membres de leur personnel dès lors que celles-ci n'en sont pas signataires, pas plus que celles-ci ne sont soumises au droit national des Etats, y compris celui de l'Etat de siège.

4.5. L'OIF entend souligner que l'article 206 du SP désigne le droit applicable à l'OIF, c'est-à-dire son droit interne ainsi que les principes généraux de la fonction publique dégagés par la jurisprudence administrative internationale. Dans cette perspective, l'OIF expose que le requérant ne saurait se prévaloir de prétendus droits acquis susceptibles de faire obstacle à la résiliation de son engagement et que par ailleurs lorsqu'elle a procédé à ladite résiliation, elle n'a fait que se conformer aux règles applicables. Elle souligne à cet égard qu'en matière de restructuration et de suppression subséquente de postes, le juge international se borne à exercer un contrôle restreint et qu'il ne lui appartient pas de substituer indument sa propre appréciation à celle de l'Organisation.

4.6. Ainsi l'OIF conteste que M. XXX ait à l'encontre de celle-ci un droit acquis le prémunissant contre une suppression d'emploi en sorte que celui-ci aurait acquis un droit au maintien du SP dans la version en vigueur au moment de la conclusion de son contrat d'engagement et qu'il se trouverait prémuni contre toute évolution défavorable à ses intérêts. A suivre cette interprétation, force serait cependant de constater que, sous l'égide du SP en vigueur au jour de son recrutement, l'article 17.1 dans sa rédaction d'alors prévoyait la même faculté en cas de « modification du plan de l'organisation ».

4.7. En outre l'OIF fait valoir que la résiliation litigieuse n'est entachée d'aucune irrégularité en ce que :

-elle n'avait pas l'obligation d'entendre au préalable le requérant sauf à admettre que celui-ci fût en mesure de défendre le maintien de son poste contre l'adoption de sa suppression par le PO sur la base de considérations objectives et pertinentes dès lors que sa façon de servir n'était pas en cause ;

-la décision attaquée n'est nullement entachée d'une erreur de fait mêlée d'une erreur de droit. A cet égard il est précisé qu'il ne s'agit pas d'une décision « ad hominem » mais d'une mesure qui concerne l'ensemble du service qui a été supprimé ;

-la procédure n'a pas manqué de transparence, le requérant ne pouvant reprocher à l'OIF de ne pas avoir porté à la connaissance de son personnel des actes préparatoires à l'adoption du PO ;

-la décision déferée est suffisamment motivée, l'OIF ajoutant à ce sujet que l'étendue de la motivation varie selon les circonstances et la nature de l'acte en cause ; qu'en l'espèce, elle se suffit à elle-même ;

-l'OIF a satisfait à ses obligations relatives aux diligences tendant à rechercher une réaffectation ; qu'à cet égard, l'OIF entend souligner au § 77 de son mémoire en réponse que son obligation consiste à « identifier s'ils existent, d'autres postes au sein de l'Organisation pour lesquels les fonctionnaires concernés disposent de l'expérience et des qualifications requises » et non pas, ainsi que l'avance le requérant, à avoir un « dialogue » avec lui ou de consulter le CP qui, en tout état de cause, n'a aucune compétence au regard des questions individuelles (voir l'article 239 du SP).

4.8. Enfin, l'OIF s'insurge à l'encontre des demandes indemnitaires formées par M. XXX eu égard à l'article 17.2.1. du Règlement du personnel de l'Agence intergouvernementale de la Francophonie aux termes duquel est plafonné à six mois le préavis dû à un membre du personnel dont le CDI est résilié en raison d'une modification du PO.

## **Mémoire en réplique**

5.1. Par un mémoire reçu au greffe le 12 septembre 2021, M. XXX entend répliquer qu'il a transmis à l'OIF en toute bonne foi des documents hors du cadre de cette procédure qui seraient deux faux et que, par conséquent, il s'engage à mener une enquête à ce sujet en Moldavie et en rendre compte en temps utile au TPI. Il n'en demeure pas moins que si l'on est en présence de faux, le défenseur de l'OIF engage sa responsabilité pour avoir utilisé des faux au soutien de la

défense des intérêts de l'OIF et que si l'OIF porte plainte contre M. XXX, elle sera poursuivie en retour pour dénonciation calomnieuse.

5.2. M. XXX s'élève contre le fait que le PO n'a jamais été porté à sa connaissance alors que le TPI est tenu d'examiner l'exactitude et la réalité des motifs du licenciement et par conséquent le PO qui en est la cause pour pouvoir en apprécier la régularité.

5.3. A titre subsidiaire, M. XXX maintient qu'il n'a pas été entendu préalablement à la prise de décision. Or le droit d'être entendu avant la prise de décision du licenciement est un principe général de telle sorte qu'il a ainsi pu être privé d'une chance de solliciter et d'obtenir un éventuel reclassement.

5.4. Il considère que la décision contestée est entachée d'une erreur de fait mêlée d'une erreur de droit, car, en réalité, l'objet de la démarche de l'OIF était de se séparer d'un agent qui sortait d'une longue maladie, qu'à défaut de communication au préalable du PO, la procédure ne saurait être transparente, que la décision de licenciement est insuffisamment motivée, celle-ci étant identique à celles reçues par les autres membres du personnel licenciés pour ce même motif ; qu'enfin l'OIF n'a effectivement procédé à aucune réelle recherche de poste pour conserver M. XXX dans ses effectifs.

### **Mémoire en duplique**

6.1. Par un mémoire en duplique reçu au Greffe le 14 décembre 2021, l'OIF conclut à nouveau au débouté de M. XXX en toutes ses demandes.

6.2. L'OIF fait valoir que M. XXX ne saurait faire état de quelconques «droits acquis » pour pouvoir contester la régularité de son engagement, que la résiliation de celui-ci n'est entaché d'aucune illégalité, qu'à cet égard, l'OIF n'avait pas l'obligation de l'entendre préalablement à sa prise de décision, que cette décision n'est entachée d'aucune erreur de droit ou de fait, que la procédure n'a pas manqué de transparence, que celle-ci était suffisamment motivée et qu'enfin, elle a satisfait à ses obligations en matière d'efforts de réaffectation préalablement au licenciement.

6.3. L'OIF a fait connaître que l'avocat de M. XXX lui avait transmis deux attestations de nature frauduleuses -plus précisément des faux- et a rappelé que, pour pouvoir être en mesure de répondre à ce grief, ce dernier a obtenu du TPI qu'il proroge la date de la remise du mémoire en réplique ainsi que le mémoire en duplique de l'OIF.

6.4. L'OIF s'insurge contre le fait que l'avocat du requérant interpelle le conseil de la partie adverse allant jusqu'à la menacer de poursuites devant le juge pénal français.

6.5. S'agissant des faux documents produits par M. XXX, l'OIF produit les lettres des deux signataires supposés qui sont respectivement le vice-premier ministre de la République de Moldavie et la cheffe du service du Parlement de ladite République, lesquels ont déclaré ne pas être les signataires de ces documents produits par ce dernier. L'OIF considère que le fait que M. XXX ait obtenu ces lettres grâce à des connexions familiales ne change pas la nature de la forgerie.

6.6. Alors que M. XXX conteste la réalité du PO ou tire argument du fait qu'il n'a pas été porté à sa connaissance, l'OIF répond que ce PO 2020 -2022 a été adopté par le CPF.

6.7. L'OIF insiste sur le fait qu'elle a veillé au respect des règles applicables au licenciement du requérant ; qu'ainsi, un entretien préalable n'était pas requis par la jurisprudence internationale; qu'il a déjà été porté à la connaissance du requérant que le PO 2020-2022 prévoyait la suppression du service Régie auquel il appartenait et que cette mesure visait l'ensemble des personnels composant ce service.

### **MOTIFS**

7.1. Attendu que M. XXX soutient que son licenciement n'est pas intervenu conformément au statut de l'OIF et aux principes généraux qui s'appliquent aux Organisations internationales ; qu'il y a lieu en conséquence d'analyser les conditions juridiques dans lesquelles le licenciement contesté est intervenu ;

7.2. Attendu que, d'une manière générale, dans l'hypothèse d'un licenciement intervenu en application d'un PO intervenu sur la base d'une disposition du Statut du personnel (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 ;

7.3. Attendu que le CPF a adopté lors de ses réunions des 4 et 5 novembre 2020 le PO qui prévoit la suppression d'emplois (qui à ce jour s'élève effectivement à vingt-deux) et corrélativement la création de postes techniques mieux adaptés aux besoins de l'OIF ; que les personnels immédiatement concernés par cette mesure, parmi lesquels M. XXX, ont été presque aussitôt convoqués pour le 9 novembre 2020 pour un entretien et recevaient une lettre de licenciement ;

7.4. Attendu que selon l'article 29 du SP, la répartition des emplois par catégorie doit être conforme au PO adopté lors de chaque programmation quadriennale ;

7.5. Attendu par ailleurs que l'article 156 du SP donne au Secrétaire général mission de mettre en œuvre ce PO conformément aux directives fixées par le CPF et, en la circonstance, de conduire à son terme ce processus notamment en désignant au sein des services visés les personnels qui seront licenciés ;

7.6. Attendu que, dans ce cadre, s'agissant à tout le moins des critères de sélection des agents concernés par cette mesure - ce qui était notamment le cas des personnels appartenant au même service que M. XXX - 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 significatif au point qu'il confère un caractère général à l'ensemble de ces mesures individuelles prises en application d'un PO ; 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 ;

7.7 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'en revanche, il est constant que, par la suite, il ne lui a pas été demandé de réunir le CP afin qu'il 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 Secrétaire générale conformément aux directives générales données par le CPF ; qu'au contraire, elle a opté pour une extrême rapidité, excluant qu'un avis éclairé puisse être émis ; que, dès lors, un tel licenciement ainsi décidé en l'absence de l'avis du CP 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 ;

7.8. Attendu qu'il convient de déterminer la réparation à laquelle peut prétendre M. XXX ; que celui-ci ne demandant pas à être réintégré, il ne reste donc qu'à fixer le montant des dommages-intérêts à lui allouer en réparation du préjudice subi en raison de ce vice de procédure ;

7.9. Attendu qu'il y a lieu de tenir compte du fait que la Secrétaire générale en charge de la mise en œuvre du PO aurait pu, voire dû maintenir sa décision de licenciement nonobstant l'hypothèse de l'avis contraire du CP ; 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 ; qu'il s'ensuit que compte tenu des circonstances de cette affaire le préjudice allégué qui résulte d'une faute de procédure doit être ramené à de justes proportions et ainsi être fixé à la somme de 10.000 de euros ;

7.10. Attendu qu'il sera alloué à M. XXX la somme de 5.000 euros au titre des frais qu'il 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 M. XXX recevable ;

Dit cette demande partiellement fondée ;

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

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

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

Ainsi fait, jugé et prononcé les mêmes jours, mois et an que ci-dessus indiqué.



Roger BILODEAU

Président



Harouna ALKASSOUM

Greffier



Aïcha ANSAR-RACHIDI

Assesseure



Patrice MAYNIAL

Assesseur