

Affaire n° 2021/028/XXX c/ OIF

Jugement n°33

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 :

Demanderesse : Madame XXX, représentée par Maître Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA,

Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par Maître Rémi CEBE,

Vu la Requête présentée par Maître Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA pour la requérante Madame XXX, enregistrée au Greffe le 08 février 2021,

Vu la décision n°1 du 02 mars 2021 portant plan d'instruction,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'un mémoire en réponse, enregistré au Greffe le 09 juillet 2021,

Vu la décision n°2 du 2 septembre portant avis d'audience des plaidoiries au 28 janvier 2022,

Vu la remise par Me Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA pour la requérante Madame XXX d'un mémoire en Réplique, enregistré au greffe le 15 septembre 2021,

Vu la décision n°3 du 17 septembre 2021 portant avis d'audience modifié des plaidoiries au 26 janvier 2022,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'un mémoire en duplique, enregistré au Greffe le 26 octobre 2021,

Vu la décision n° 4 du 26 janvier 2022 portant modification du plan d'instruction sur renvoi à la demande de la requérante,

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

Vu la décision n° 6 du 1^{er} mars 2022 portant modification du plan d'instruction sur renvoi à la demande de la requérante,

Vu la remise par Me Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA, pour l'OIF, d'un mémoire complémentaire, enregistré au Greffe le 11 mars 2022,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'un mémoire en réponse au mémoire complémentaire enregistré au Greffe le 7 avril 2022,

Vu la décision n° 7 du 19 avril 2022 fixant les démarches complémentaires en ce qui concerne le plan d'audit organisationnel de janvier 2020 préparé par KPMG, suite à une correspondance du 8 avril 2022 de la part de la requérante,

Vu la remise par Me Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA, pour la requérante Madame XXX, d'observations complémentaires, enregistrées au Greffe le 9 mai 2022,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'observations complémentaires en réponse aux observations soumises par le conseil de la requérante, enregistrées au Greffe le 12 mai 2022,

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

Introduction

1.1 Par requête reçue au greffe du TPI le 8 février 2020, Mme XXX demande au TPI de constater que la résiliation de son engagement avec l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) a violé les règles statutaires et réglementaires de l'OIF. Elle cherche donc à obtenir du TPI diverses formes de réparations, soit :

- D'ordonner à l'OIF de communiquer le rapport d'audit organisationnel, le PO 2020-2022 tel qu'approuvée par le CPF les 4 et 5 novembre 2020, l'avis motivé du CP, les pistes professionnelles proposées et formalisées, le diagnostic de compétences et la base de données, l'état des lieux des recrutements et les appels d'offres du 9 novembre 2020 à ce jour ;
- D'ordonner que la requérante soit permise de soumettre des écritures complémentaires à sa requête ;
- De constater que la cessation d'engagement de la requérante a violé les règles statutaires et réglementaires de l'OIF ;

- De condamner l'OIF au paiement de la somme de 50.000 euros au titre du préjudice moral, de 5.000 euros en frais d'avocat, ainsi que des sommes respectives de 734.739,84 euros, de 153.200,00 euros et de 184.616,99 euros au titre du préjudice matériel.

Les faits

2.1 Le 9 novembre 2020, l'OIF a remis une lettre à la requérante, énonçant notamment ce qui suit:

« Le CPF, lors de sa 112ème 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...

...Je suis en conséquence au regret de vous notifier la décision de procéder à la suppression de votre emploi et à la résiliation de votre engagement avec effet au 31 décembre 2020, en application de l'article 156 a) du Statut du personnel. »

2.2 Au moment de son licenciement, la requérante occupait un poste de secrétaire de direction à l'OIF et totalisait 16 ans et 3 mois de service.

La recevabilité

3.1 Sur la question de la recevabilité *ratione temporis*, la requérante soutient que sa requête est recevable, ayant été déposée avant l'expiration du délai de trois mois suivant la décision de l'OIF prise le 9 novembre 2020.

Les arguments sur le fond

3.2 La requérante soutient au départ qu'un diagnostic des compétences et qu'une consultation de la base de données des agents auraient permis à l'OIF d'agir autrement dans cette affaire. La requérante sollicite donc du TPI de mettre à la disposition des parties la base de données des agents, leurs dossiers administratifs, le plan de carrière, l'avis du Comité du personnel (CP) sur la question de la suppression de divers postes, les derniers recrutements à l'OIF, le plan organisationnel, ainsi que le rapport d'audit, le tout afin de permettre à la requérante de compléter sa requête par des écritures complémentaires.

3.3 En se référant à la lettre du 9 novembre 2020 dont il est fait mention ci-dessus, la requérante soutient que la résiliation et le licenciement sont deux concepts différents et que la résiliation prévue par les articles 153 à 155 du Statut du personnel (SP) prévoient la cessation d'un engagement par consentement mutuel de la part de l'OIF et de l'agent. Se référant aux articles 156 à 159 du SP, elle ajoute que l'usage abusif de l'expression 'résilier' est à la base de cette imprécision et que le licenciement participe aussi à la cessation d'un engagement.

3.4 La requérante soutient donc qu'en invoquant à la fois la résiliation et le licenciement, la lettre de l'OIF du 9 novembre 2020 sème le doute et que l'imprécision des termes utilisés dans cette lettre «est de nature à flouer le débat juridique ainsi que la procédure contentieuse à suivre».

Une procédure viciée

3.5 La requérante remet en question la procédure suivie par l'OIF en ce qui concerne la suppression de son poste et elle réitère que l'OIF doit mettre à sa disposition les éléments pertinents du rapport d'audit organisationnel ainsi que le plan d'organisation (PO) de l'OIF

approuvé par le Conseil permanent de la Francophonie (CPF) lors de sa 112^{ème} session tenue les 4 et 5 novembre 2020.

L'absence d'un avis motivé de la part du Comité du personnel (CP)

- 3.6 Pour la requérante, la suppression de postes est une question sérieuse qui affecte les intérêts des membres du personnel de l'OIF et elle avance que conformément à l'article 239 f) du SP, la Secrétaire générale aurait dû obtenir un avis motivé du CP, en conformité avec son obligation de consulter le CP sur toute question de caractère général affectant les intérêts des membres du personnel.
- 3.7 La requérante demande ainsi au TPI que les avis du CP sur la question de suppression de postes soient versés au dossier, conformément à l'art. 212.5 du SP.

L'absence d'une exploration de pistes professionnelles alternatives

- 3.8 Selon la requérante, le CPF a adopté le nouveau PO les 4 et 5 novembre 2020 et l'OIF a procédé dès le 9 novembre 2020 à la suppression de divers postes et la remise de sa lettre de licenciement. C'est donc dans un intervalle de 4 jours que l'OIF devait procéder à l'exploration de pistes professionnelles pour la requérante. Selon elle, ce court délai soulève un doute sérieux sur l'exploration approfondie de pistes professionnelles alternatives à son égard. La requérante affirme d'ailleurs qu'elle n'a reçu aucune proposition de promotion ou de reclassement, ni même un entretien, alors même que l'OIF opérait des recrutements.
- 3.9 Avant de procéder à la suppression de son poste et la remise de la lettre de licenciement, la requérante avance que l'OIF aurait dû explorer les possibilités de reclassement ou de pistes professionnelles alternatives. Selon la requérante, l'OIF aurait procédé à la suppression de postes sans consulter la base de données des agents, et par là-même sans diagnostic des compétences et sans évaluation des plans de carrière.
- 3.10 De plus, la requérante demande au TPI d'ordonner que le service des ressources humaines de l'OIF mette à sa disposition la liste des recrutements réalisés par l'OIF du 9 novembre 2020 à ce jour, conformément à l'article 212.5 du SP.

Les réparations demandées

- 3.11 La requérante allègue que la perte d'emploi à son âge réduit ses perspectives d'embauche et lui occasionne un préjudice énorme qui devrait être réparé en tenant compte de son ancienneté au sein de l'OIF et du préjudice moral qu'elle a subi en cette période de pandémie générale.

Le préjudice matériel

- 3.12 La requérante fait valoir que l'indemnité proposée par l'OIF n'est pas conforme au principe de la réparation intégrale puisqu'elle a reçu seulement 1 mois de traitement de base par année de service, soit 68.224 euros, en application de l'article 165 du SP.
- 3.13 Avec 16 ans d'ancienneté et suite aux conséquences de la cessation d'un engagement à durée indéterminée, en plus d'avoir été privée de l'opportunité d'accumuler encore 16 années de service avant sa retraite, la requérante estime qu'elle est en droit de demander la somme de 734.739,84 euros, conformément aux articles 216 et 215 du SP.
- 3.14 En outre, la requérante avance qu'elle a subi un autre préjudice matériel en ce qu'elle se retrouve dans l'impossibilité d'honorer ses engagements financiers en raison du licenciement. Elle demande donc au TPI d'ordonner à l'OIF de réparer ce préjudice à hauteur de la valeur de ses deux prêts hypothécaires au prorata de leurs soldes respectifs, soit 153.200,00 euros et 184.616,99 euros, conformément à l'article 216 du SP.

Le préjudice moral

- 3.15 La requérante réclame la somme de 50.000 euros au titre d'un préjudice moral, soit une indemnité forfaitaire fixe pour le choc psychologique subi suite à la cessation de son engagement à durée indéterminée.

Les frais d'avocat

- 3.16 En dernier lieu, la requérante réclame la somme de 5.000 euros pour les services d'un avocat dans cette affaire, en application de l'article 216 du SP.

La réponse de l'OIF

- 4.1 Dans son mémoire en réponse reçu par le greffe le 9 juillet 2021, l'OIF reconnaît que l'engagement de la requérante a pris fin du fait de la suppression de son poste et du fait qu'elle n'a pas pu être réaffectée à un autre emploi correspondant à ses compétences et à son expérience.

La suppression du poste de la requérante

- 4.2 L'OIF soutient que la suppression du poste de la requérante est consécutive à l'adoption d'un nouveau PO de l'OIF pour la période 2020-2022, tel qu'adopté par le CPF lors de sa 112ème session, tenue les 4 et 5 novembre 2020 : voir l'annexe 1 du mémoire en réponse. Selon l'OIF, la teneur du PO et de ses conséquences sur les emplois de certains membres du personnel de l'OIF ont été expliquées dans la note de la Secrétaire générale relative au PO, laquelle fut soumise au CPF : voir l'annexe 2 du mémoire en réponse.
- 4.3 L'OIF rappelle qu'un PO comme celui en cause «ne constitue pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours. Comme son nom l'indique, il ne s'agit que d'un plan élaboré par le Directeur général qui présente un projet de structure du Secrétariat technique, et qui définit également les changements qu'il est nécessaire d'apporter à l'organisation et aux effectifs pour mettre en place la nouvelle structure du Secrétariat technique» : voir le jugement 3992 du TAOIT, considérant 5.
- 4.4 L'OIF tient aussi à rappeler que suivant la jurisprudence du TAOIT, le pouvoir de l'OIF en matière de réorganisation de ses services est un pouvoir discrétionnaire et qu'il ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du TPI : voir le jugement 2933, au considérant 10 ; et le jugement 3372, au considérant 12.
- 4.5 En ce qui concerne la motivation du licenciement de la requérante, l'OIF maintient qu'elle découle de la suppression de son poste et qu'il s'agit d'une motivation objective fondée sur l'adoption du nouveau PO, lui-même fondé sur une analyse menée par un expert extérieur sur l'efficacité de l'OIF et des mesures à mettre en place pour lui permettre de mieux remplir sa mission : voir la note de la Secrétaire générale relative au PO à l'annexe 2 du mémoire en réponse. En appui de sa position qu'elle a valablement motivé sa décision de supprimer le poste de la requérante, l'OIF se réfère aussi à une décision du TAOIT : jugement 3594, considérant 6.

La consultation du CP

- 4.6 L'OIF réfute l'argument de la requérante à l'effet que l'article 239 f) du SP «évoque l'obligation de consulter le comité du personnel pour toute question de caractère général affectant les intérêts des membres du personnel».

4.7 L'OIF soutient que la suppression du poste de la requérante est une décision individuelle qui ne saurait être considérée comme une question d'ordre général au sens de l'article 239 f) du SP car elle n'affecte pas les intérêts des membres du personnel dans leur ensemble mais les intérêts propres de la requérante.

4.8 Quant au nouveau PO adopté par le CPF, l'OIF maintient qu'il constitue une simple application des règles en vigueur et qu'un tel plan a été adopté à de nombreuses reprises par l'OIF dans le passé.

4.9 L'OIF soutient de plus que le CP a été informé du PO et des suppressions de postes qui seraient prises en vertu de la mise en œuvre de ce nouveau PO, tel qu'il ressort du message du Président du CP aux membres du CP, en date du 9 novembre 2020 : voir l'annexe 3 du mémoire en réponse. L'OIF maintient donc que le Président du CP a été informé des conséquences de l'adoption du PO en matière de ressources humaines et qu'il en a informé le CP.

La tentative infructueuse de réaffectation de la requérante à un autre emploi

4.10 L'OIF rappelle que le licenciement de la requérante est fondé sur la suppression de son poste, ainsi que sur l'impossibilité de l'affecter à un autre emploi, dû au fait qu'aucun emploi correspondant à ses compétences et son expérience était vacant lorsque son poste a été supprimé.

4.11 Sur ce dernier point, l'OIF soutient qu'elle s'est entièrement conformée aux exigences de l'article 157 du SP, à savoir qu'elle a complété un examen des emplois vacants correspondant aux compétences et à l'expérience des membres du personnel dont les emplois ont été supprimés, et ce entre la fin octobre et le 9 novembre 2020, date de la décision contestée. L'OIF a aussi fait état des emplois vacants postérieurement au 9 novembre 2020 : voir les deux tableaux reproduits à la page 5 du mémoire en réponse. Selon l'OIF, cet examen des postes vacants a révélé qu'aucun des emplois vacants ne correspondait aux compétences et à l'expérience de la requérante. Toujours selon l'OIF, la requérante ne possède pas le niveau d'études requis, les postes vacants ne correspondent pas à ses compétences et elle n'a pas d'expérience dans les domaines d'expertise requis.

Sur les réparations demandées

4.12 L'OIF soutient qu'elle a pleinement rempli ses obligations à l'égard de la requérante en lui versant (i) une indemnité de perte d'emploi, telle que prévue par l'article 165 du SP, soit la somme de 68,224 euros ; (ii) une allocation de prévoyance égale à 92,215 euros ; ainsi que (iii) le solde de ses salaires au montant de 11,112 euros.

4.13 De plus, l'OIF a rendu disponible les services d'une consultante externe, experte en transitions de carrières et en recrutement, destinés à aider la requérante à cerner ses compétences, ses qualités et ses intérêts, pour identifier de nouveaux projets professionnels, ainsi que des outils très concrets pour la recherche d'un emploi.

4.14 En conclusion, l'OIF soutient qu'elle a rempli toutes ses obligations à l'égard de la requérante et prie le TPI de rejeter l'ensemble de ses moyens et demandes.

En réplique

5.1 Par son mémoire en réplique reçu au greffe le 15 septembre 2021, la requérante rappelle les arguments déjà soulevés dans sa requête, tout en rajoutant les arguments énoncés ci-dessous.

La question d'une procédure viciée

- 5.2 La requérante soutient que la charge de la preuve sur cette question revient à l'employeur et qu'il appartient ainsi à l'OIF de démontrer que le poste de la requérante n'a pas été supprimé illégalement. Elle cite en appui une jurisprudence du TAOIT : le jugement 4097 (2019) et le jugement 3688 (2016).
- 5.3 La requérante maintient aussi que la décision de l'OIF de supprimer des postes doit être contrôlée par le TPI et que ce contrôle ne peut être effectué correctement que par la production au débat du rapport d'audit organisationnel préparé par la firme KPMG. Toujours selon la requérante, le TPI est invité à contrôler la régularité de la procédure ayant abouti à la suppression de divers postes. Elle réitère donc sa demande tendant au versement aux débats par l'OIF du rapport d'audit organisationnel qui a précédé l'adoption du PO par le CPF.

Les tentatives de réaffectation infructueuses

- 5.4 La requérante rappelle l'importance de l'article 157 du SP, qui impose à l'OIF l'obligation d'explorer toutes les possibilités de réaffectation ou de reclassement, et ce même à une échelle inférieure. La requérante se réfère à cet égard à une jurisprudence du TAOIT: le jugement 4091 (2019) et le jugement 4097 (2019).
- 5.5 Selon elle, il revient à l'OIF d'apporter la preuve de s'être conformée à cette obligation, qui comprend notamment un diagnostic des compétences de la requérante, son plan de carrière et ses évaluations professionnelles.
- 5.6 La requérante ajoute que cette preuve doit ressortir de pièces qui portent l'estampille du service des ressources humaines de l'OIF et que de simples captures d'écrans ne suffisent pas à mettre en avant la réalité de tous les postes vacants qui sont gérés par l'OIF à travers le monde puisque la requérante pouvait aspirer à occuper un poste en dehors du siège de Paris.
- 5.7 Tout en reconnaissant que l'OIF aurait exploré les pistes professionnelles de réaffectation de la requérante entre la fin octobre et le 9 novembre 2020, la requérante invite le TPI à ne pas prendre en compte tous les actes d'exploration de pistes professionnelles effectués avant l'approbation du PO par le CPF. Selon elle, tous les actes posés par l'administration de l'OIF avant l'approbation du PO par le CPF sont entachés d'un vice de procédure et constituent un détournement de pouvoir : voir le jugement 4405 du TAOIT (2021). La requérante maintient donc que l'exploration de pistes professionnelles alternatives aurait dû intervenir à compter de l'adoption du PO par le CPF et avant la suppression de son poste.
- 5.8 La requérante réitère ensuite sa demande pour un état des lieux du recrutement du 5 novembre 2020 à ce jour afin de permettre au TPI de contrôler les recrutements et les offres d'emploi disponibles dans toutes les structures relevant de l'OIF. Elle soutient aussi que la charge de la preuve de la régularité de la procédure dans cette affaire incombe à l'OIF puisque c'est elle qui a décidé de supprimer des postes et que sans cette preuve, le TPI doit conclure à un abus de pouvoir.

L'absence d'un avis motivé du CP

- 5.9 Sur ce point, la requérante reproche à l'OIF d'entretenir une confusion délibérée entre l'intérêt général des membres du personnel et l'intérêt personnel d'un membre en particulier pour se dédouaner de l'obligation de consulter le CP, tout en reconnaissant que le CP a été informé le 9 novembre 2021 de la suppression des postes, en l'absence d'un avis motivé de sa part.
- 5.10 La requérante soutient qu'il ne s'agit pas ici de son intérêt personnel car le CPF ne s'est pas réuni pour statuer uniquement sur son cas, mais plutôt d'un intérêt général affectant selon elle 22 agents dont les postes ont été supprimés, dont le sien.

5.11 La requérante soutient donc qu'en l'absence d'un avis motivé du CP, la procédure est entachée d'irrégularité et le TPI est invité à exercer son contrôle non pas sur le bien-fondé de la décision de restructuration des effectifs de l'OIF mais plutôt sur la régularité de la procédure engagée pour la mise en œuvre du PO, y inclus l'obligation d'obtenir un avis motivé de la part du CP.

Les réparations demandées

5.12 La requérante réitère toutes les réparations demandées dans sa requête.

5.13 Sur la question du préjudice matériel, elle ajoute qu'elle ne saurait se contenter de l'indemnisation offerte par l'OIF pour deux raisons majeures, à savoir (i) l'illégalité de la procédure de cessation de son engagement et (ii) la non prise en compte de l'intégralité du préjudice matériel subi.

5.14 Sur la question du préjudice moral, elle ajoute des références à des jugements du TAOIT dans lesquels la somme de 50.000 USD aurait été accordée à titre d'un préjudice moral : voir le jugement 2861 (2009); le jugement 2475 (2005) et 2720 (sans date).

En duplique

6.1 Par son mémoire en duplique reçu au greffe le 26 octobre 2021, l'OIF réitère ses précédentes conclusions tendant au rejet de la requête pour les motifs qu'elle a déjà développés. Elle maintient donc l'intégralité des arguments et demandes figurant dans sa réponse et apporte dans sa duplique des éléments en réponse à certaines prétentions de la requérante.

Sur la demande de communication de divers documents

6.2 L'OIF répond positivement aux trois demandes de communication de documents formulées par la requérante dans sa réplique.

6.3 En premier lieu, l'OIF rend disponibles les vacances d'emploi publiées en 2020 et 2021 durant la période pertinente (voir les annexes 1.1 à 1.9 du mémoire en duplique), lesquels confirment selon elle que la recherche d'un emploi vacant correspondant aux qualifications et à l'expérience de la requérante s'est révélée infructueuse compte tenu de la nature des fonctions en cause.

6.4 En deuxième lieu, la requérante est invitée, ainsi que son conseil, à venir consulter son dossier administratif dans les locaux de l'OIF, dans une pièce mise à leur disposition. Le service des ressources humaines se tient à leur disposition pour organiser cette consultation. Le service des ressources humaines peut également, si la requérante ou son conseil préfèrent, leur transmettre le dossier administratif de la requérante dans sa version numérique par voie électronique à l'adresse de leur choix.

6.5 En troisième lieu et compte tenu du caractère confidentiel du rapport d'audit organisationnel, celui-ci étant un document interne à l'OIF qui ne doit pas être diffusé à l'extérieur de l'OIF, cette dernière invite la requérante, ainsi que son conseil, à venir le consulter dans les locaux de l'OIF, dans une pièce mise à leur disposition. Le service des ressources humaines se tient à leur disposition pour organiser cette consultation.

6.6 À l'égard du rapport d'audit organisationnel, l'OIF tient à rappeler que la suppression du poste de la requérante est consécutive à un nouveau PO de l'OIF pour la période 2020-2022, tel qu'adopté par le CPF les 4 et 5 novembre 2020 : voir l'annexe 1 du mémoire en réponse. L'OIF rappelle aussi que la teneur de ce PO et ses conséquences sur les emplois des

membres du personnel de l'OIF ont été expliquées dans la note de la Secrétaire générale soumise au CPF : voir l'annexe 2 du mémoire en réponse.

6.7 L'OIF rappelle que ce sont ces décisions générales d'organisation et de restructuration qui sont à l'origine de la décision individuelle que conteste la requérante, et non pas l'audit organisationnel dont elle demande la communication. Dans un souci de transparence, l'OIF est disposée à permettre à la requérante et à son conseil de prendre connaissance de l'audit organisationnel mais elle conteste le fait que ce document est un document pertinent dans l'examen de sa requête.

6.8 L'OIF tient aussi à souligner, compte tenu de la teneur de la requête et des demandes de communication de documents par la requérante, que dans la mesure où le PO « ne constitue pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours », le rapport d'audit organisationnel ne saurait non plus faire l'objet d'un recours : voir le jugement 3992, considérant 5, du TAOIT. C'est ainsi que selon l'OIF, l'absence de communication de ce rapport d'audit à la requérante, préalablement à l'adoption de la décision contestée, ne saurait constituer un vice de procédure ayant pour conséquence l'annulation de la décision qu'elle conteste.

La consultation du CP

6.9 Sur ce point, l'OIF maintient que la suppression du poste de la requérante ne constitue pas une question de caractère général affectant les intérêts des membres du personnel, nécessitant la consultation du CP, en vertu de l'article 239 f) du SP. L'OIF maintient plutôt que la suppression du poste de la requérante est une décision individuelle qui n'affecte pas les intérêts des membres du personnel dans leur ensemble mais plutôt les seuls intérêts de la requérante.

6.10 Quant au nouveau PO adopté par le CPF, l'OIF maintient qu'il constitue une simple application des règles en vigueur et qu'il n'est en rien une modification du SP, de ses directives d'application et du Code d'éthique et de conduite. Il ne s'agit pas non plus d'une question d'ordre général affectant les intérêts de l'ensemble des membres du personnel ni une question de caractère général soulevée par l'application des dispositions applicables aux membres du personnel. En effet, le PO est une simple application des dispositions en vigueur et un tel plan a été adopté à d'autres reprises par l'OIF dans le passé.

6.11 L'OIF tient aussi à rappeler que le président du CP a été informé des conséquences de l'adoption du nouveau PO en matière de ressources humaines et qu'il en a informé le CP. Selon l'OIF, le CP a donc été informé du PO et des suppressions de poste qui seraient prises en vertu de sa mise en œuvre: voir l'annexe 3 du mémoire en réponse.

6.12 En dernier lieu, l'OIF tient aussi à préciser que le CP n'avait pas à être consulté sur la situation personnelle de la requérante.

La motivation pour la suppression du poste de la requérante

6.13 L'OIF tient ici à rappeler que, comme le TAOIT l'a décidé dans son jugement 3594, considérant 6, dès lors que la suppression d'un poste est fondée sur une restructuration décidée par l'OIF, que la requérante en a été informée en temps utile et conformément aux règles applicables, tant oralement que par écrit, il en découle selon elle que «[l'Organisation] a valablement motivé sa décision de supprimer le poste de la requérante».

6.14 À cet égard, l'OIF soutient que la requérante a la charge de la preuve en la matière et qu'elle n'a aucunement démontré que l'un des motifs d'annulation d'une décision discrétionnaire, soumise au contrôle restreint du TPI, était présent en l'espèce.

La tentative de réaffectation de la requérante

- 6.15 En vertu de l'article 157 du SP, l'OIF est d'avis qu'elle se devait d'examiner les emplois vacants correspondant aux compétences et à l'expérience de la requérante avant le 9 novembre 2020, date de la décision contestée, ce qu'elle a fait.
- 6.16 Comme cela ressort du tableau figurant dans son mémoire en réponse, l'OIF soutient qu'aucun des emplois vacants au sein de l'OIF entre la fin octobre et le 9 novembre 2020 ne correspondait aux compétences et expérience de la requérante. Elle était en effet employée par l'OIF en qualité de secrétaire de direction et ses compétences n'étaient pas adaptées aux exigences des postes vacants et son niveau d'études était inférieur au niveau exigé. Il n'a donc pas été possible de la réaffecter à un autre emploi, dans la mesure où elle n'en avait ni les compétences ni l'expérience.
- 6.17 De plus, l'OIF joint à son mémoire en duplique les vacances d'emploi publiées depuis octobre 2020 jusqu'au 9 novembre 2020 : voir les annexes 1.1 à 1.9 du mémoire en duplique.
- 6.18 L'OIF tient aussi à souligner, pour répondre à un argument de la requérante, qu'aucune vacance d'emploi n'a été publiée par l'OIF entre le 4 et le 9 novembre 2020.
- 6.19 De plus, et à supposer même que l'OIF ait examiné les emplois vacants postérieurement au 9 novembre 2020, aucun d'eux ne correspondait aux compétences et à l'expérience de la requérante. Au soutien de sa position, l'OIF présente un tableau récapitulatif des postes ouverts au recrutement pour la période de novembre 2020 à février 2021 : voir l'annexe 2 du mémoire en duplique.

Les réparations demandées

- 6.20 L'OIF tient à rappeler qu'elle a pleinement rempli ses obligations à l'égard de la requérante en lui versant :
- une indemnité de perte d'emploi, telle que prévue par l'article 165 du SP, égale à 68. 224 euros ;
 - une allocation de prévoyance égale à 92.215 euros ;
 - le solde de ses salaires, au montant de 11.112 euros.
- 6.21 L'OIF ajoute qu'elle n'a aucune obligation de compenser toute perte additionnelle de revenus du fait de la décision contestée en vertu du SP. Elle rappelle qu'elle a ajouté au dispositif décrit ci-dessus le bénéfice des services d'une consultante externe, experte en transitions de carrières et en recrutement, chargée par l'OIF de concevoir un programme d'accompagnement individuel (jusqu'à 5 séances d'une heure et trente minutes) destiné à aider la requérante à cerner ses compétences, ses qualités et ses intérêts, pour identifier de nouveaux projets professionnels. Elle rappelle aussi que cet accompagnement inclut des outils concrets pour la recherche d'un emploi : voir l'annexe 4 du mémoire en réponse.
- 6.22 L'OIF demande ainsi au TPI de rejeter l'ensemble des moyens et demandes de la requérante, notamment en termes de préjudice matériel et moral.

Mémoire complémentaire de la requérante

7.1. Dans son mémoire complémentaire reçu au greffe le 11 mars 2022, la requérante reprend son exposé initial et ses demandes, en plus d'apporter une argumentation complémentaire.

7.2. Sur l'imprécision des motifs, la requérante rajoute que l'OIF a eu recours au vocable « *résiliation* » alors que, selon elle, « le terme juridique consacré statutairement est *licenciement* », dont l'incidence serait plus importante quant à la fixation du quantum de l'indemnité, ainsi qu'au regard de la motivation de la décision et de la procédure à suivre.

7.3. Rappelant les dispositions de l'article 153 du SP, elle estime que la résiliation et le licenciement sont deux notions différentes en « droit de l'OIF » et que c'est à tort que le TAOIT définit dans sa décision n°14 du 10 novembre 2021 (paragraphe 28) que la résiliation est « l'anéantissement d'un contrat en exercice en raison de l'inexécution des obligations alors que les articles 153 et 155 du SP en donnent le contour et précisent les modalités d'indemnisation ». Elle avance donc qu'en raison de la supériorité du SP sur la jurisprudence, le TPI doit faire application du SP.

7.4. Sur le rapport d'audit organisationnel dont elle reconnaît avoir pris connaissance après la décision avant dire droit du TPI du 26 janvier 2022, la requérante avance les observations suivantes :

7.4.1. dans la mesure où ce rapport est daté du 27 janvier 2020 et mentionne en page 1 « qu'il est en version de travail pour discussion », cela implique qu'il existerait une autre version « soumise à l'administration à l'occasion de la saisine du CPF lors de sa 110ème session du 8 au 9 juillet 2020 » et que, par conséquent, l'OIF est tenu de le communiquer ; et

7.4.2. dans la mesure où la suppression de postes est fondée sur les conclusions et recommandations de l'audit organisationnel approuvé par le CPF, l'étude dudit rapport n'établit pas une recommandation ou conclusion relative à la suppression de 22 postes ; qu'au contraire le rapport d'audit organisationnel « encourage à la mutation et à l'évolution de certaines fonctions ».

7.5. Sur la réaffectation infructueuse, la requérante réitère sa demande de « mise à disposition de l'état des lieux de recrutement de novembre 2020 à ce jour ». De plus, elle observe :

7.5.1. qu'à l'étude de son dossier administratif, de l'audit organisationnel et les offres d'appels, l'administration de l'OIF a, en violation des articles 104 à 106 du SP, manqué à son obligation de formation de son agent pour lui permettre de pourvoir les postes vacants, ce qui constitue une faute et que l'administration a fait preuve de défaillance dans la gestion des ressources humaines, ce qui engage par conséquent sa responsabilité. Elle ajoute que l'état des lieux de recrutement de novembre 2020 à ce jour « devrait démontrer que les recrutements externes se sont poursuivis au sein de l'OIF », les avis de vacances n'étant pas tous pourvus en temps réel, en rappelant que l'article 35 du SP privilégie les recrutements internes ;

7.5.2. qu'il appartient à l'OIF d'apporter la preuve des recherches des pistes professionnelles pour sauvegarder l'emploi de la requérante, notamment les « solutions RH » auxquelles est tenue l'administration en vertu de l'article 157 du SP ; et

7.5.3. que le PO prévoit des recrutements, des mutations et des redéfinitions de fonctions, et que l'article 157 du SP « impose à l'administration d'épuiser toutes les voies (dispositions) pour affecter le membre du personnel concerné » mais que dans cette affaire, l'OIF n'a utilisé qu'une seule voie au moment de la prise de décision, à savoir uniquement « l'analyse des vacances de postes disponibles », sans rechercher les voies de la formation, d'évolution de carrière, ou de la mobilité. Elle ajoute qu'étant secrétaire de direction, sa fonction aurait dû bénéficier d'une évolution et non d'une suppression de poste et qu'une formation aurait pu la rendre éligible à d'autres postes;

7.6. Sur l'absence d'un avis motivé du CP, la requérante indique que la note relative au PO ne concerne pas son intérêt personnel mais celui de plusieurs membres de l'OIF ; que les articles 148 et 149 du SP prévoient tous les cas de cessation de service faisant intervenir l'avis du CPF et du CP en raison de leur caractère général. Par conséquent, elle soutient que la suppression de 22 postes relève de l'intérêt général, ce qui aurait dû exiger un avis du CP.

7.7. Sur l'absence d'un état des lieux des recrutements, elle avance que la seule production de l'avis de postes vacants à ce jour n'était pas suffisant pour « viabiliser la procédure de cessation de l'engagement de plusieurs agents », sachant que « l'état des lieux des recrutements permet de vérifier si des recrutements externes ont été réalisés ».

7.8. Sur la violation du principe de l'ordre de licenciement, se référant au droit du travail français et à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, la requérante estime qu'il « existe un principe général du droit tiré du droit du travail portant sur l'ordre des licenciements » et que « l'ordre des licenciements est érigé en droit français comme principe général du droit au regard de la jurisprudence et de la loi ». Selon elle, ce principe « peut être transposé dans le droit applicable à l'OIF au titre du principe général du droit français » et que « ce principe général du droit qui se manifeste dans le SP par l'usage de plusieurs critères comme l'ancienneté ne peut être ignoré par le juge ». Elle ajoute que, dans le cas d'espèce, même si la décision collective de supprimer des postes rentre dans un cadre général, le critère de suppression d'emplois devrait prendre en considération l'ancienneté des agents et que l'OIF n'en a pas tenu compte dans la cessation de son contrat dans la mesure où certains agents de même fonction et grade que la requérante ont vu leurs engagements maintenus. Toujours selon elle, l'administration a fait appel à des considérations subjectives qui entachent la « régularité de la décision de cessation du contrat » prise par l'OIF.

7.9. Sur le préjudice matériel, la requérante soutient que le TPI n'est pas lié que par l'article 165 du SP sur lequel se fonde l'OIF pour se limiter au versement de seulement 1 mois de traitement annuel. Selon elle, l'OIF doit aussi évoquer « les articles 215 et 216 du SP, régime commun d'indemnisation » dans la mesure où la lettre de cessation prête à confusion.

Mémoire complémentaire en réponse de l'OIF

8.1. Dans son mémoire complémentaire en réponse reçu au greffe le 7 avril 2022, l'OIF indique que la requérante ne respecte pas le contenu de la décision n°6 du TPI du 1^{er} mars 2022 portant plan d'instruction sur renvoi à sa demande, plan par lequel le TPI précisait que le mémoire complémentaire de celle-ci devait « porter uniquement sur les documents consultés suivants les modalités décrites aux paragraphes 3, 4 et 5 du mémoire en duplique de l'OIF du 26 octobre 2021 ». Bien que la requérante soumet selon l'OIF des arguments nouveaux sans liens avec les documents consultés, l'OIF indique s'en tenir aux instructions du TPI en portant ses observations sur les documents consultés. Elle sollicite donc le rejet par le TPI des arguments nouveaux présentés par la requérante et lui demande de se reporter aux observations contenues dans son mémoire en réponse et en duplique, ainsi qu'aux annexes jointes.

8.2. Sur la question du rapport d'audit organisationnel consulté par le conseil de la requérante, l'OIF ajoute que ce document était un projet et non pas le document final, et ce en raison d'une erreur matérielle. Elle précise toutefois que le projet de rapport et le rapport final sont identiques et joint à son mémoire complémentaire les seules pages différentes, à savoir les pages 24 et 25. Elle propose donc à la requérante et à son conseil d'examiner, avant la fin avril 2022, ce rapport final dans ses locaux et selon les mêmes conditions suivies, afin de constater par eux-mêmes qu'il n'existe aucun élément différent au débat.

8.3. L'OIF soutient ensuite que la suppression du poste de la requérante est consécutive à l'adoption par le CPF, à sa 112^{ème} session des 4 et 5 novembre 2020, d'un nouveau PO de l'OIF pour la période de 2020-2022 et que « la teneur du PO et des conséquences ont été expliquées dans la note de la Secrétaire générale relative au PO soumise au CPF ». Elle ajoute que le PO contient des décisions générales d'organisation et de restructuration à l'origine de la décision individuelle contestée par la requérante et que, dans la mesure où le PO « ne constitue pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours », un rapport d'audit organisationnel ne saurait non plus faire l'objet d'un recours (jugement 3992, considérant 5, du TAOIT). Par conséquent, l'absence de communication de ce rapport d'audit à la requérante préalablement à la décision contestée ne constitue pas un vice de procédure susceptible d'entraîner l'annulation de la décision qu'elle conteste, d'autant plus qu'elle en a reçu communication durant la procédure devant le TPI.

8.4. L'OIF fait ensuite état d'un jugement du TAOIT n°3117 (considérant 11), selon lequel « la jurisprudence du Tribunal admet que l'absence de communication d'un élément d'information ne saurait en tout état de cause vicier la légalité d'une décision lorsqu'elle a été réparée à l'occasion de la procédure de recours interne, ou même dans le cadre de l'instruction devant le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 301, au considérant 2 ; 1815, aux considérants 4 et 5 ; ou encore 2558, au considérant 5 a). Selon l'OIF, le rapport d'audit n'avait pas à préciser dans le détail les suppressions de poste à envisager pour justifier les décisions individuelles prises par elle dans le cadre de l'exercice discrétionnaire de réorganisation de ses services et que ce rapport n'est pas un document qui s'impose aux organes de direction et de décisions de l'organisation.

8.5. Sur la tentative de réaffectation de la requérante, rappelant les dispositions de l'article 157 du SP qui prévoit qu'« avant de licencier un membre du personnel en application de l'article 156 a) du Statut du personnel (suppression d'emploi suite à une modification du plan d'organisation), le Secrétaire général prend toutes les dispositions pour affecter le membre du personnel concerné à un autre emploi correspondant à ses compétences et à son expérience », l'OIF précise qu'elle devait examiner les emplois vacants correspondant aux compétences et expériences de la

requérante avant le 9 novembre 2020, date de l'adoption de la décision contestée. Elle soutient qu'elle a examiné tous les emplois vacants de l'OIF entre la fin octobre et le 9 novembre 2020 mais qu'aucun ne correspondait aux compétences et expérience de la requérante. Elle ajoute qu'à la lecture des emplois vacants avant et après le 9 novembre 2020, « les emplois et les qualifications requises auraient supposé non pas une formation, mais une requalification professionnelle totale de la requérante ».

8.6. En ce qui concerne la demande de la requérante d'un « état des lieux des recrutements », l'OIF affirme qu'il s'agit d'un document qui n'existe pas et qui serait en tout état de cause confidentiel et « sans pertinence dans la mesure où l'Organisation a le pouvoir discrétionnaire de pourvoir aux emplois vacants comme elle le souhaite » et que de plus, l'OIF n'a pas l'obligation d'affecter un ancien membre de son personnel à un emploi devenu vacant après que son engagement ait pris fin.

8.7. Sur la question de l'absence de respect de l'ordre des licenciements, l'OIF rappelle que le droit français du travail « n'est pas applicable à l'Organisation en sa qualité d'organisation intergouvernementale indépendante, dotée de la personnalité juridique internationale » et que cette disposition ne constitue pas un principe général de droit de la fonction publique internationale reconnu par les juridictions internationales.

8.8. En dernier lieu, l'OIF rappelle qu'elle a rempli toutes ses obligations et sollicite du TPI le rejet de l'ensemble des moyens et demandes de la requérante.

Observations complémentaires de la requérante

9.1. Par courrier daté du 9 mai 2022 adressé par mail au greffe, à l'attention de Monsieur le Président du TPI, le conseil de la requérante expose que « les lettres de cessation des contrats de mes clients, le plan d'organisation approuvé par le CPF confirment que la version finale du rapport d'audit a été approuvé par le CPF conformément à l'article 6 de la charte de la francophonie lors de sa 110^{ème} session du 8 au 9 juillet 2020 ». Par conséquent, le conseil de la requérante soutient que le rapport d'audit est un texte qui s'impose à l'OIF et qui doit recevoir application. Il ajoute qu'il y a incompatibilité entre les résolutions du CPF prises lors de sa 110^{ème} session et sa 112^{ème} session et que le TPI « se trouve en face d'une difficulté sérieuse entre deux décisions d'approbation antagoniques ».

Observations complémentaires en réponse de l'OIF

10.1. Par des observations complémentaires en réponse, parvenues au greffe le 12 mai 2022, l'OIF rappelle que, contrairement à ce qui est exposé par la requérante, le CPF n'a pas été appelé à approuver, et n'a pas approuvé, le rapport d'audit organisationnel. Par conséquent, ce rapport d'audit n'est pas un document qui s'impose à l'OIF ou au CPF, étant une aide à la décision et ne constituant pas un document fondant une obligation juridique pour l'OIF. Il ne peut donc constituer une décision « antagonique » en contradiction avec le PO, ce dernier étant la décision générale qui est à l'origine de la décision individuelle contestée par la requérante, et non pas le rapport d'audit.

MOTIFS

11.1 Attendu qu'il convient de rappeler l'article 206 du SP qui dispose que le TPI « se conforme au droit interne de l'Organisation, notamment le Statut du personnel, ses directives d'application et le Code d'éthique et de conduite ainsi que les principes généraux du droit et la jurisprudence des organisations internationales » ;

11.2 Attendu aussi que, dans l'hypothèse d'un licenciement pris en application d'un PO fondé 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 la décision en cause ne sont pas manifestement erronés ; et de plus, que cette approche est conforme à la jurisprudence du TAOIT, à l'effet que le pouvoir de l'OIF en matière de réorganisation de ses services est un pouvoir discrétionnaire qui peut seulement faire l'objet d'un contrôle restreint de la part du TPI : voir le jugement 2933, au considérant 10 ; et le jugement 3372, au considérant 12 ;

La suppression du poste de la requérante

11.3 Attendu que la requérante conteste la légalité de son licenciement ; qu'il y a lieu en conséquence d'analyser les conditions juridiques dans lesquelles le licenciement contesté est intervenu ;

11.4 Attendu que le CPF a adopté lors de sa réunion des 4 et 5 novembre 2020 un nouveau PO pour la période 2020-2022 qui a décidé la suppression d'un nombre désigné de postes et corrélativement la création de certains postes mieux adaptés aux besoins de l'OIF ; que les personnels immédiatement concernés par cette mesure, parmi lesquels la requérante, ont été presque aussitôt convoqués pour le 9 novembre 2020 pour un entretien et recevaient une lettre de licenciement ;

11.5 Attendu que la suppression du poste de la requérante est donc consécutive à l'adoption de ce nouveau PO - voir l'annexe 1 du mémoire en réponse ; que la teneur du PO et de ses conséquences sur les emplois de certains membres du personnel de l'OIF ont été expliquées dans la note de la Secrétaire générale relative au PO, laquelle fut soumise au CPF : voir l'annexe 2 du mémoire en réponse ;

11.6 Attendu que selon le TAOIT, un PO comme celui en cause « ne constitue pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours. Comme son nom l'indique, il ne s'agit que d'un plan élaboré par le Directeur général qui présente un projet de structure du Secrétariat technique, et qui définit également les changements qu'il est nécessaire d'apporter à l'organisation et aux effectifs pour mettre en place la nouvelle structure du Secrétariat technique » : voir le jugement 3992 du TAOIT, considérant 5 ;

11.7 Attendu qu'en ce qui concerne la motivation du licenciement de la requérante, qu'elle découle de la suppression de son poste et qu'il s'agit d'une motivation objective fondée sur l'adoption du nouveau PO, lui-même fondé sur une analyse menée par un expert extérieur sur l'efficacité de l'OIF et des mesures à mettre en place pour lui permettre de mieux remplir sa mission : voir l'annexe 2 du mémoire en réponse ;

11.8 Attendu que, comme le TAOIT l'a décidé dans son jugement 3594, considérant 6, dès lors que la suppression d'un poste est fondée sur une restructuration décidée par l'OIF, que la requérante en a été informée en temps utile et conformément aux règles applicables, tant oralement que par écrit, il en découle que «[l'Organisation] a valablement motivé sa décision de supprimer le poste de la requérante» ;

11.9 Attendu que pour les fins de cette affaire, il n'est pas nécessaire d'aborder la question des différences, selon le cas, entre l'usage des vocables « *résiliation* » et « licenciement », tel que soulevée par la requérante ; qu'à tout événement, il est à noter que dans sa lettre du 9 novembre 2020 adressée à la requérante, l'OIF invoque l'article 156 a) du SP, lequel réfère spécifiquement au concept du "licenciement" ;

L'absence d'une exploration de pistes professionnelles alternatives

11.10 Attendu que la requérante reproche à l'OIF d'avoir manqué à son obligation de la réaffecter à un autre poste;

11.11 Mais attendu que le licenciement de la requérante est fondé sur la suppression de son poste, ainsi que sur l'impossibilité de l'affecter à un autre emploi, dû au fait qu'aucun emploi correspondant à ses compétences et son expérience était vacant lorsque son poste a été supprimé ;

11.12 Attendu que l'OIF a démontré qu'elle s'est conformée aux exigences de l'article 157 du SP, à savoir qu'elle a complété un examen des emplois vacants correspondant aux compétences et à l'expérience des membres du personnel dont les emplois ont été supprimés, et ce entre la fin octobre et le 9 novembre 2020, date de la décision contestée ; que l'OIF a aussi fait état des emplois vacants postérieurement au 9 novembre 2020 : voir les deux tableaux reproduits à la page 5 du mémoire en réponse ; que cet examen des postes vacants a révélé qu'aucun des emplois vacants ne correspondait aux compétences et à l'expérience de la requérante ;

11.13 Attendu qu'aucune vacance de postes n'a été publiée par l'OIF entre le 4 et le 9 novembre 2020 ;

11.14 Attendu que l'OIF a aussi démontré qu'aucun poste vacant postérieurement au 9 novembre 2020 ne correspondait aux compétences et à l'expérience de la requérante : voir le tableau à cet effet pour la période de novembre 2020 à février 2021 à l'annexe 2 du mémoire en duplique ;

11.15 Attendu qu'il s'agit d'une obligation de moyens ; qu'il ressort des débats qu'aucun poste n'était vacant et qu'il n'aurait pas été admissible qu'un autre agent soit licencié dans le but de proposer son emploi à la requérante ;

La question de l'ordre des licenciements

11.16 Attendu que sur la question de l'absence de respect de l'ordre des licenciements, le TPI tient à rappeler que le droit du travail français et la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation ne sont pas applicables à l'OIF en sa qualité d'organisation intergouvernementale indépendante, dotée de la personnalité juridique internationale et que ces éléments ne constituent pas un principe général de droit de la fonction publique internationale reconnu par les juridictions internationales ;

L'absence d'un avis motivé de la part du Comité du personnel (CP)

11.17 Attendu que la requérante reproche à l'OIF ne pas avoir consulté le CP ;

11.18 Attendu que l'OIF considère qu'il n'y avait pas lieu de solliciter l'avis de celui-ci et que de toute façon, son président avait été invité à assister à la session de CPF au cours de laquelle le PO a été présenté, discuté et entériné ;

11.19 Mais attendu qu'il convient de relever que l'article 156 du SP donne à la SG 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 les personnels qui seront licenciés et en rendant effectifs ces licenciements; 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 comité du personnel 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... »;

11.20 Attendu que tel est le cas d'un PO 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 ;

11.21 Attendu 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 ; qu'en l'espèce, s'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, pour autant il n'est pas établi, ni même allégué qu'il lui a 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 que la SG envisageait de retenir; qu'au contraire, elle a opté pour une extrême rapidité excluant de fait qu'un avis éclairé de la part d'un organe délibérant 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 convient de fixer la réparation à laquelle peut prétendre la requérante;

11.22 Attendu que pour évaluer à sa juste mesure le préjudice subi à raison de ce manquement, il y a lieu de tenir compte du fait que la SG, chargée de mettre à exécution le PO, aurait pu, voire dû

maintenir sa décision de licenciement d'une partie du personnel nonobstant l'hypothèse où le CP aurait émis un avis défavorable ; 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 si, nonobstant un avis défavorable émis par le CP, la SG restait tenue de mettre en œuvre le PO approuvé par le CPF, tenant compte de l'avis émis par le CP, elle aurait pu envisager certaines adaptations qui auraient pu adoucir l'effet des mesures prises sur le personnel concerné ; qu'il s'ensuit que, compte tenu des circonstances de cette affaire, l'évaluation du préjudice allégué, qui procède d'une faute formelle, doit être ramenée à de justes proportions et ainsi être fixée à la somme de 10.000 euros ;

11.23 Attendu qu'il sera en outre alloué à la requérante 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.

Le mémoire complémentaire de la requérante

11.24 Attendu que suivant la décision n°6 du TPI du 1^{er} mars 2022 portant plan d'instruction sur renvoi à la demande de la requérante, il était prévu que le mémoire complémentaire des parties devait « porter uniquement sur les documents consultés suivants les modalités décrites aux paragraphes 3, 4 et 5 du mémoire en duplique de l'OIF du 26 octobre 2021 » ; que cette consigne n'a pas été respectée par la requérante en ce qu'elle a soumis dans son mémoire complémentaire des arguments sans liens avec les documents consultés ; qu'il s'en suit que les arguments de la requérante dans son mémoire complémentaire qui sont sans liens avec les documents consultés doivent de ce fait être écartées des débats ;

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