

**Affaire n° 2021/031/ XXX c/ OIF**

## **Jugement n°36**

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 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 la requérante Madame 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 septembre 2021,

Vu la décision n°2 du 2 septembre 2021 fixant la date d'audience au 1<sup>er</sup> avril 2022,

Vu la remise par Me William WOLL pour la requérante Madame XXX d'un mémoire en Réplique, enregistré au Greffe le 30 octobre 2021,

Vu la remise par le Professeur Pierre Michel EISEMANN, pour l'OIF, d'un mémoire en duplique, enregistré au Greffe le 29 novembre 2021,

Vu le Statut du Personnel de l'OIF;

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

## **Requête**

1.1. Madame XXX a été recrutée par l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) en qualité de standardiste suivant un contrat de courte durée du 1<sup>er</sup> juin 1998 au 31 décembre 1998.

1.2. Elle a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée (CDI) prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999 en vertu d'un engagement daté du 22 janvier 1999. Le 1<sup>er</sup> février 2015, elle a été mutée à un poste de chauffeur d'astreinte.

1.3. A la suite d'un entretien téléphonique avec Mme COULIBALY, sous-Directrice des opérations à la Direction des Finances et de l'Administration de l'OIF qui la convoquait à un entretien fixé au 9 novembre 2020, elle a pris connaissance de la suppression de son poste en application du Plan d'organisation 2020-2022 (PO) adopté par le Conseil permanent de Francophonie (CPF) les 4-5 novembre 2020 et, par voie de conséquence, de son licenciement.

1.4. Par lettre recommandée en date du 12 novembre 2020 reçue le 4 décembre 2020, la Secrétaire générale de l'OIF (SG) lui a notifié son licenciement motivé par le fait que l'OIF pouvait licencier un membre du personnel pour cause de suppression d'emplois prévue dans le cadre d'une modification du PO.

1.5. Mme XXX a formé un recours contre cette décision devant le TPI aux fins de :

-voir constater l'illégalité de son licenciement qui avait eu pour effet que son contrat d'engagement a pris fin le 31 décembre 2020,

-voir condamner l'OIF à lui verser à titre indemnitaire :

-une somme équivalant à la rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre jusqu'à son départ à la retraite à l'âge de 62 ans,

-une somme de 20.000 euros au titre de son préjudice moral,

-ainsi qu'une somme de 5.000 euros au titre de ses frais d'avocat.

1.6. Au soutien de sa demande, Mme XXX expose que le TPI est compétent pour connaître de sa requête, laquelle repose sur le droit au juge tel qu'il est consacré par de nombreuses conventions internationales.

1.7. Sur le fond, elle considère que l'OIF n'avait pas le droit de la licencier pour le motif invoqué sauf à porter atteinte à ses droits acquis.

1.8. A titre subsidiaire, elle expose que l'OIF n'a respecté ni les règles de procédure, ni les règles de fond applicables à la mise en œuvre d'un PO.

1.9. Tout d'abord, elle n'a pas été entendue préalablement à la décision de la licencier.

1.10 Elle entend faire observer que cette décision de licenciement a été prise le 28 octobre 2020, soit avant même que le CPF n'adopte le PO.

1.11. Elle critique le fait que le Comité du personnel (CP) n'a pas été consulté et n'a eu connaissance des licenciements que tardivement, soit le 10 novembre suivant.

1.12. Elle soutient qu'elle a tenté d'obtenir un entretien avec l'Administration, préalablement à la mise en œuvre du PO, mais que cette demande est restée sans effet.

1.13. Elle fait valoir que la décision de licenciement en cause est entachée d'une erreur de fait dès lors que la motivation des suppressions de poste n'était pas pertinente, du moins en ce qui la concerne, ladite décision exposant que « (...) certaines (fonctions de support) étaient redondantes ou ne répondaient plus aux besoins actuels et à venir de l'Organisation ».

1.14. Elle verse à la procédure un tableau des courses par les chauffeurs de l'OIF qu'elle a dressé à partir des documents dont elle disposait en tant qu'agent affecté à ce service durant la période 2015-2019, lequel montre que son taux d'activité en valeur absolue et comparativement à ses collègues était de loin le plus élevé.

1.15. Elle reproche à la décision déferée d'être entachée d'une erreur de droit, l'OIF ayant l'obligation de commencer par la suppression des postes en CDD et de favoriser l'égalité des genres au sein de toutes les catégories d'emploi. Or, elle fait observer qu'un chauffeur de sexe masculin détenant un CDD a conservé son emploi.

1.16. Par ailleurs, elle formule les griefs suivants à l'encontre de l'OIF :

1.17. Ne pas avoir mis en œuvre une procédure transparente, nul agent concerné par ces mesures de suppression de postes n'ayant eu accès au PO censé être annexé à la décision adoptée par le CPF ;

1.18. Avoir insuffisamment motivé la décision de licenciement, la lettre reçue par elle n'exposant pas les motifs de la décision de suppression de son emploi plutôt qu'un autre ;

1.19. Ne pas avoir procédé à une réelle recherche de poste qu'elle aurait été susceptible d'occuper, sachant qu'elle aurait dû bénéficier dans ce cadre-là d'une réaffectation prioritaire.

## **Mémoire en réponse**

2.1. Par son mémoire reçu au greffe le 29 septembre 2021, l'OIF, qui ne met pas en cause la recevabilité de la requête en ce qu'elle porte sur la suppression de l'emploi occupé par Mme XXX et la résiliation de son engagement, demande de voir juger ladite requête infondée en ce qu'elle vise ces objets.

2.2. L'OIF expose que Mme XXX ne peut invoquer des droits acquis pour contester la régularité de la résiliation de son engagement. Elle relève qu'on ne relève pas de précédent dans la jurisprudence de la fonction publique internationale au sujet de droits acquis à l'encontre de nouvelles dispositions statutaires, du moins en ce qui concerne la question de la réorganisation proprement dite.

2.3. Mais surtout, contrairement à la thèse de Mme XXX, l'OIF déclare que l'article 17.1 du Statut du personnel (SP) dans sa rédaction d'alors prévoyait déjà explicitement la résiliation de l'engagement au point 5 pour modification du PO.

2.4. L'OIF considère que la résiliation de l'engagement n'est entachée d'aucune illégalité. Elle reprend les griefs de Mme KXXX pour en contester le bien-fondé :

2.5. Sur l'obligation d'entendre au préalable Mme XXX, l'OIF considère qu'elle n'était pas tenue à l'obligation d'un entretien préalable au licenciement dès lors qu'aucune faute n'était imputée à l'agent. Si l'on suit le raisonnement de la requérante, elle aurait été privée du droit de défendre le maintien de son poste consécutivement à l'adoption du PO. A cet égard, l'OIF entend souligner que le juge ne peut exercer qu'un contrôle restreint sur le bien-fondé des décisions relatives à la restructuration de l'OIF. Il importe de rappeler que la mesure contestée ne vise pas l'agent à titre personnel dans sa façon de servir, mais résulte d'une mesure générale de réorganisation.

2.6. Selon l'OIF, la décision de la SG du 9 novembre 2020 n'est pas entachée d'une erreur de fait. Ladite décision ne prend pas en compte la qualité des prestations respectives des agents. Elle tire les conséquences de ce que le PO vise à supprimer le groupe des chauffeurs d'astreinte dont

faisait partie Mme XXX. C'est pourquoi, cette dernière est mal fondée à estimer que telle ou tel, plutôt qu'elle-même, aurait dû être licencié.

2.7. Par ailleurs, il n'est nullement prévu par le SP qu'il faille donner la préférence en matière de licenciement aux CDI sur les CDD.

2.8. La procédure menant au licenciement est faussement arguée de manque de transparence. L'OIF n'avait nullement l'obligation de communiquer aux agents visés par le PO 2020-2021 les documents préparatoires aux fins d'assurer leur défense. Ni la jurisprudence de la fonction publique internationale, ni les règles propres au fonctionnement de l'OIF ne prévoyaient une telle mesure.

2.9. La décision de la SG est suffisamment motivée. Il apparaît clairement que la suppression du groupe des chauffeurs d'astreinte correspondait à la volonté de réduire drastiquement le nombre des emplois relevant des catégories de service et de bureau, ceci étant compensé par le recrutement de nouveaux agents dans la catégorie des « professionnels ».

2.10. L'OIF a satisfait à son obligation en matière de réaffectation du personnel visé par un licenciement résultant d'une mesure de réorganisation. Il s'agit d'une obligation de moyens.

2.11. L'OIF veille à respecter cette obligation dans toute la mesure du possible. En l'espèce, il s'agissait de rechercher un emploi vacant correspondant au grade de Mme XXX et à ses compétences. Or, à ce moment-là, c'est-à-dire préalablement à l'adoption du PO, il n'existait pas de poste répondant à ces exigences au sein de l'OIF.

### **Mémoire en réplique**

3.1. Par son mémoire en réplique reçu au greffe le 30 octobre 2021, Mme XXX confirme les moyens développés dans sa requête et réitère sa demande de dommages-intérêts qu'elle avait formulée.

3.2. Elle se plaint des conditions de mise en œuvre du PO, en soulignant le caractère binaire de la position de l'OIF qui consiste soit à renoncer à restructurer les services, soit à licencier la requérante, ce qui signifierait que si l'on ne peut pas licencier la requérante, la restructuration envisagée ne serait pas possible. En réalité, selon elle, pour atteindre son objectif, l'OIF aurait pu rechercher des moyens étalés dans le temps visant au reclassement des personnes concernées par le PO. Elle cite une jurisprudence du TAOIT en matière de restructuration (jugement n°3047M.I.T. c/ CTA du 11 février 2015 où il est énoncé que « les décisions individuelles prises dans le cadre de telles restructurations n'en doivent pas moins respecter dans chaque cas l'ensemble des règles juridiques applicables et en particulier les droits fondamentaux des agents concernés ». Elle avance à cet égard qu'il importe notamment de rechercher à reclasser l'agent concerné au besoin en lui proposant des fonctions d'un grade inférieur et d'étendre ses investigations en conséquence.

3.3. Mme XXX insiste à nouveau sur le fait qu'elle n'a pas été entendue avant d'être licenciée, qu'elle était la plus performante de son service, comme elle en justifie par le tableau de ses interventions, que la règle du maintien prioritaire des titulaires de CDI existe en droit de la fonction publique internationale, que la procédure n'a pas été transparente alors qu'il aurait fallu que l'OIF informe en temps utile les personnels impactés par le PO, que la décision de licenciement est insuffisamment motivée et qu'enfin, l'OIF a manqué à son obligation de réaffectation prioritaire.

### **Mémoire en duplique**

4.1. Par son mémoire en duplique reçu au greffe le 29 novembre 2021, l'OIF maintient de plus fort ses moyens tendant au débouté des demandes formées à son encontre. Elle insiste sur l'étendue limitée des pouvoirs du juge en matière de restructuration mise en œuvre par une organisation internationale, ce qui est qualifié de contrôle restreint. A cet égard, elle cite notamment le

jugement 2018-UNAT-847 du 29 juin 2018 du Tribunal d'appel des Nations Unies Timothy c/ Secrétaire général des Nations Unies.

4.2. L'OIF prend acte de ce que Mme XXX a renoncé à se prévaloir d'une règle, au demeurant inexacte, selon laquelle les titulaires d'un CDI ne peuvent être licenciés sauf disposition particulière en prévoyant la possibilité.

4.3. Par ailleurs, il ne saurait y avoir une procédure contradictoire entre une Organisation et l'agent portant sur l'opportunité de la restructuration.

4.4. S'agissant des autres griefs exposés par Mme XXX dans sa requête et repris dans son mémoire en réplique, l'OIF les écarte en maintenant qu'elle a pu procéder à son licenciement en respectant les règles fixées par la jurisprudence des tribunaux internationaux et précisées par le SP.

4.5. L'OIF rappelle qu'elle était tenue à une simple obligation de moyens et, en l'espèce, il n'est pas établi qu'elle y a failli en quoi que ce soit.

## **MOTIFS**

5.1. Attendu que Mme XXX s'est d'abord attachée à vouloir préciser le droit applicable au licenciement consécutif à un PO pour soutenir que ledit PO est intervenu en violation de ce droit.

5.2. Attendu qu'il convient de rappeler en tant que de besoin l'article 206 du SP qui dispose : « Le TPI (...) se conforme au droit interne de l'Organisation, notamment le SP, ses directives d'application et Code d'éthique et de conduite ainsi que les principes généraux du droit et la jurisprudence des organisations internationales ».

5.3. Attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'en matière de réorganisation d'une organisation internationale, le juge exerce un contrôle restreint ; qu'il ne saurait porter sur l'opération critiquée une appréciation d'opportunité ; que son office se borne à exercer un contrôle de légalité ;

5.4. Attendu que pour dégager les règles qui commandent la solution du litige, il y a lieu de tenir pour acquis le fait d'une part qu'aucun grief n'a été formulé à l'encontre de Mme XXX sur sa manière de servir l'OIF de sorte que le débat qu'elle propose d'ouvrir sur ce point est indifférent à la solution du litige et d'autre part que les parties ne remettent en cause le PO ni en droit, ni en fait ;

5.5. Attendu en revanche que Mme XXX conteste la légalité de son licenciement comme ne reflétant pas l'exécution véritable et pertinente en droit comme en fait dudit PO ;

5.6. Attendu que Mme XXX ne saurait utilement invoquer des droits acquis dont elle serait titulaire au titre de son contrat d'engagement et qui seraient de nature à obvier à toute mesure de licenciement fondée sur un PO ; qu'en effet, même si l'on se réfère au SP en vigueur au jour où elle a été titulaire d'un CDI, il était déjà prévu que ce contrat ne pouvait faire obstacle à une mesure de réorganisation ayant pour conséquence d'entraîner sa rupture ;

5.7. Attendu qu'il n'est pas contesté que Mme XXX exerçait les fonctions de chauffeur d'astreinte ; qu'à ce titre, elle faisait partie d'un pool de trois chauffeurs placés à la disposition de l'OIF pour effectuer des transports de personnes et d'objets ainsi que des services de divers ordres tandis que quatre autres chauffeurs étaient quant à eux mis à la disposition d'une personnalité précise de l'Organisation ;

5.8. Qu'à la suite de l'adoption du PO, ce pool de chauffeurs d'astreinte a été supprimé et que ses personnels, parmi lesquels Mme XXX, qui y étaient affectés, ont été licenciés ; que dès lors, il ressort de l'examen de cette mesure qu'elle ne visait pas en particulier un membre du pool, et ce conformément au PO qui prescrivait une compression de personnel de service au profit d'autres catégories dont les effectifs étaient appelés à être renforcés ;

5.9. Attendu que, contrairement à ce qu'a soutenu Mme XXX, l'OIF n'était pas tenue de procéder au licenciement d'abord des personnels en CDD avant d'éventuellement procéder à celui des personnels en CDI, de sorte que la comparaison qu'elle fait entre sa situation en tant que titulaire d'un CDI et celle de M. DEMORY en CDD est inopérante, d'autant plus que ce dernier était titulaire d'un CDI et qu'il ne faisait pas partie du pool des chauffeurs d'astreinte ;

5.10. Attendu que, selon Mme XXX, la décision de la licencier avait été prise antérieurement à la décision du CPF d'adopter le PO, de sorte qu'il n'aurait été qu'un prétexte pour conforter une décision déjà prise ; qu'elle avance pour soutenir ce fait que la référence de la lettre de licenciement qu'elle a reçue par un pli recommandé porte une référence de laquelle il résulterait que la lettre avait été préparée avant la décision du CPF ;

5.11. Mais attendu que cette observation est inopérante car seules comptent les mentions des dates officielles de la signature de la lettre et de sa notification ; que le fait que cette décision ait été prise à la suite de mesures préparatoires qui ont nécessité un certain temps avant que le CPF ait à se pencher sur un PO qu'il a entériné n'en sape en rien la pertinence ; qu'ainsi, ce moyen ne peut être retenu ;

5.12. Attendu que Mme XXX fait état du fait qu'elle n'a pas été entendu préalablement à la mesure de licenciement qui lui a été notifiée ;

5.13. Mais attendu qu'une telle procédure, qui tend à permettre un échange contradictoire, n'est envisagée qu'au cas où l'OIF formulerait un grief sur la manière d'exécuter le contrat d'engagement et où ce grief serait la cause du projet de rupture ; que tel n'est pas le cas en l'espèce ;

5.14. Attendu que Mme XXX, en faisant grief à la décision attaquée de ne pas être suffisamment motivée, tend indirectement à critiquer le PO lui-même dont la formulation est très concise dans la mesure où il ne précise pas le nouvel objectif que l'OIF est désormais chargé de poursuivre et notamment les nouvelles missions qui devront être confiées à son Administration en contrepartie de la renonciation à certaines missions accomplies par le personnel appelé à être licencié ; mais que dès lors que le PO n'est pas remis en cause, cette critique ne peut être accueillie ;

5.15. Attendu que Mme XXX reproche à l'OIF d'avoir manqué à son obligation de réaffectation ;

5.16. Mais 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 Mme XXX ;

5.17. Attendu en revanche que Mme XXX reproche à l'OIF ne pas avoir consulté le CP ;

5.18. 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 ;

5.19. 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 CP chargé de : f) remettre au SG 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 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 ; 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 Mme XXX, qui ne demande pas sa réintégration ;

5.20. 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 de euros ;

5.21. 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 toutes causes de préjudice confondues 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



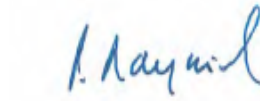
Harouna ALKASSOUM

Greffier



Aïcha ANSAR-RACHIDI

Assesseure



Patrice MAYNIAL

Assesseur