Tribunal de première instance

Affaire n° 2022/040/XXX XXX c/ OIF

Jugement n°40

Rendu le 25 juillet 2023

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

- M. Mindiéba OUOBA, Président
- M. Pierre BODEAU-LIVINEC, Assesseur
- M. Oumar GAYE, Assesseur
- Assisté de Monsieur Harouna ALKASSOUM, greffier,

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demanderesse : Madame XXX XXX, représentée par Maître Kenneth FELIHO,

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

Vu la requête présentée par Me Kenneth FELIHO pour Madame XXX XXX, reçue au greffe le 27 juillet 2022 ;

Vu la remise, contre émargement, le 27 juillet 2022 d'un exemplaire de cette requête et des pièces à l'Administrateur de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) ;

Vu la remise le 13 septembre 2022 par l'OIF du mémoire en réponse ;

Vu la remise le 14 octobre 2022 par la requérante du mémoire en réplique ;

Vu la remise le 9 novembre 2022 par l'OIF du mémoire en duplique ;

Vu la demande de report par les parties, reçue au greffe le 7 décembre 2022, aux fins de renvoi de l'audience en raison de pourparlers transactionnels en cours entre elles ;

Vu la décision n° 3 du 8 décembre 2022 portant sur une demande de report de l'audience ;

Vu la demande du 19 janvier 2023 portant sur la remise au rôle de l'affaire ;

Vu la décision n° 4 fixant la date d'audience au 4 avril 2023

Vu la demande de report d'audience de Me CEBE du 20 février 2023

Vu le Statut du Personnel de l'OIF,

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

Exposé des faits et de la procédure

1. Mme XX XX a été recrutée par l'Organisation Internationale de la Francophonie dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour une durée de trois (3) ans, à compter du 23 avril 2020, en qualité de Directrice de l'Administration et des Finances.

2. Par lettre du 29 Avril 2022, l'Administrateur lui a notifié la décision de la Secrétaire générale de l'OIF lui infligeant une mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour la période du 1er mai 2022 au 23 avril 2023.

3. Par requête reçue au Greffe du Tribunal de première instance (TPI) de l'Organisation internationale de la francophonie (l'OIF) le 7 juillet 2022, Mme XXX XXX demande l'annulation de cette décision ainsi que diverses réparations au titre du préjudice moral et contractuel qu'elle prétend avoir subi.

4. Elle soutient en effet avoir été saisie par la Secrétaire générale qui lui avait verbalement demandé de lui trouver un nouvel appartement, sans que tous les prérequis ne soient clairement indiqués. Elle a alors adressé le 16 juillet 2021 une note à l'Administrateur, afin de disposer d'un cahier des charges devant servir de base à une recherche plus efficace. Cette note, restée sans suite, fut suivie d'une première relance le 7 octobre 2021 et d'une deuxième le 18 novembre 2021.

5. Elle souligne que le 1er décembre 2021, la Sous-Directrice des Opérations l'a informée de la réception d'un courrier du bailleur de la résidence de fonction de la Secrétaire générale, annonçant le non-renouvellement du bail qui arrivait à son terme contractuel le 30 juin 2022.

6. En l'absence de l'Administrateur et de la Secrétaire générale, tous deux en déplacement à l'étranger, elle a rencontré le Conseiller Spécial de la Secrétaire générale, afin de recueillir le cahier des charges contenant les prérequis de l'Organisation en matière de logement de la Secrétaire générale es qualité et des éléments relevant sûrement de ses préférences personnelles.

7. La requérante soutient que le 6 décembre 2021, l'Administrateur, réagissant au compte rendu de la réunion du 2 décembre, a exprimé son mécontentement et s'est offusqué de sa démarche en lui reprochant de ne pas l'avoir consulté pour la tenue de ladite réunion.

8. Le 17 décembre 2021, alors qu'elle était en repos médical, elle a reçu par courrier recommandé de l'Administrateur une notification d'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre pour les manquements suivants :

a°) des lettres de créance relatives aux contributions statutaires et volontaires des Etats et Gouvernements membres de l'OIF qui n'ont pas été établies en temps et en heure ;

b°) des manquements systématiques dans l'ordonnancement et la remise de certains documents financiers ;

c°) le report de la Commission Administrative et Financière (CAF) initialement prévue le 8 octobre 2021 au 21 Octobre 2021 ;

d°) l'absence d'établissement du formulaire d'évaluation de fin de période probatoire du Sous-Directeur budget et finances, Monsieur KESRAOUI.

9. Dans cette même notification, l'Administrateur lui a rappelé qu'en février 2021, la Secrétaire générale de l'OIF lui avait infligée un blâme pour avoir signé sans autorisation, le 29 décembre 2020, un contrat pour un placement avec l'Union Financière de France (UFF) pour un montant de 6 532 500 €.

10. Par lettre du 28 janvier 2022, l'Administrateur a informé la requérante qui était toujours en repos médical, qu'en vertu des articles 175.4 et 178 à 181 du Statut du Personnel, serait constituée une Commission paritaire, dont la composition lui serait communiquée ultérieurement. Cette Commission paritaire devra transmettre à la Secrétaire générale un avis écrit sur la mesure disciplinaire envisagée.

11. Le 31 janvier 2022, l'Administrateur lui notifie la décision n° 032022 de la Secrétaire générale lui indiquant sa suspension à titre conservatoire avec traitement, avec effet immédiat, et jusqu'à nouvel ordre, en application de l'article 176 du Statut du Personnel et ce, jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire.

12. Le 05 février 2022, la requérante a adressé un courrier recommandé à la Secrétaire générale, proposant à l'OIF de trouver un compromis responsable pour mettre un terme par consentement mutuel à sa fonction de Directrice de l'Administration et des Finances (pièce n° 16).

13. Par lettre du 9 février 2022, l'Administrateur a informé la requérante que l'OIF n'était pas opposée à l'ouverture de discussions en vue de déterminer les conditions afférentes à la fin de la relation d'emploi, et suggérant que les conseils respectifs organisent cette fin de relation contractuelle (pièce n° 17). Le 14 février 2022, une relance a été effectuée par l'Administrateur à la requérante pour la désignation d'un conseil afin de parvenir à un accord de rupture amiable (pièce n° 17 bis).

14. À la suite de l'échec des négociations pour mettre fin à la relation d'emploi, la procédure disciplinaire a repris son cours.

Arguments de la requérante

Sur la prescription des faits

15. La requérante soutient que par leur ancienneté, les griefs soulevés à son endroit par l'Administrateur ne justifiaient pas l'ouverture d'une procédure disciplinaire conformément à l'article 175.1 du SP, car ils concernent des faits dont la constatation remonte à plus de 30 jours, donc prescrits.

Sur les faits à l'origine du blâme de février 2021

16. Sur les faits qui lui sont reprochés à la suite d'un prétendu placement du Fonds de prévoyance des agents de l'OIF et la prétendue signature sans autorisation de sa hiérarchie d'un contrat de placement avec l'Union Financière de France, d'un montant de 6 532 500 euros, « outrepassant considérablement sa délégation de pouvoirs de nature financière limitée à 50 000 € », la requérante a reçu une demande d'explication, avec notification d'ouverture d'une procédure disciplinaire ayant abouti à un blâme qui lui a été infligé par la Secrétaire générale le 9 février 2021.

17. Elle précise que ce fait ayant déjà donné lieu à une sanction disciplinaire ne pouvait pas faire partie des griefs retenus contre elle et susceptibles de justifier sa comparution devant la Commission paritaire.

Sur les autres griefs

- Les lettres de créances relatives aux contributions statutaires et volontaires des États et Gouvernements membres qui n'ont pas été établies et adressées en temps et en heure

18. La requérante soutient que ces faits concernent l'année 2020, les lettres de créance devant être élaborées et transmises aux Etats membres juste après la validation du budget de l'année 2021 par le Conseil permanent de l'OIF, tenu le 5 novembre 2020. Elle rappelle qu'au cours de ce CPF, une restructuration de l'OIF a été validée, conduisant à la suppression de plusieurs postes dont celui de Secrétaire de Direction à la DAF. Qu'en dépit de l'insuffisance des ressources humaines, elle a réussi avec son équipe à obtenir la certification sans réserve des comptes de l'OIF pour l'exercice 2020. La requérante ajoute que le préjudice que l'on prétend lui attribuer en ce qui concerne le retard dans les relances n'est pas établi, le budget de l'OIF étant largement excédentaire et qu'il convient de s'interroger sur le bien-fondé de la procédure disciplinaire ici en cause.

- Les prétendus manquements systématiques dans l'ordonnancement et la remise de documents financiers, constatés par l'Auditeur externe en avril 2021 dans le cadre de la clôture budgétaire et comptable 2020

19. Selon la requérante, ces prétendus manquements ne figurent pas dans le rapport d'audit établi par l'Auditeur externe.

- Sur le report de la Commission Administrative et Financière initialement prévue le 08 octobre 2021 qui a dû être reportée au 21 octobre 2021 pour accorder le temps nécessaire à la finalisation des documents financiers inscrits à l'ordre du jour

20. Sur ce point, la requérante soutient que le travail d'anticipation effectué par la DAF n'a pas empêché la transmission tardive par certaines unités administratives des informations nécessaires à la finalisation du travail d'élaboration du budget prévisionnel 2022, inscrit à l'ordre du jour du bureau de la CAF. Selon elle, ces transmissions tardives par les unités administratives ne sauraient lui être imputées.

- Sur l'absence d'établissement à date du formulaire d'évaluation de fin de période probatoire du Sous-Directeur du budget

21. La requérante précise qu'elle a à sa charge une équipe de plus d'une vingtaine de collaborateurs et que l'importance de sa charge de travail ne lui a pas permis de dégager le temps nécessaire à la finalisation dudit document. Néanmoins, elle a donc validé tacitement la période probatoire de l'intéressé en attendant la formalisation dudit document.

- Sur la prétendue insubordination de la requérante

22. La requérante rappelle que le 1er décembre 2021, la Sous-Directrice des opérations l'a informée de la réception d'un courrier provenant du bailleur de la résidence de fonction de la Secrétaire générale, annonçant le non-renouvellement du bail lors de son terme contractuel le 30 juin 2022.
23. Elle a pu rencontrer le Conseiller spécial pour être fixée sur les souhaits de la Secrétaire générale relativement à son logement de fonction et, le 2 décembre, en a rendu compte à l'Administrateur qui était absent.
24. Pour la requérante, il s'agit du seul incident non prescrit dans la saisine de la Commission paritaire par l'OIF. Selon elle, cet incident a été soulevé pour fonder la sanction disciplinaire à son endroit.
25. Selon la requérante, les raisons motivant l'ouverture de cette procédure disciplinaire semblent être hors de proportion et inappropriées après l'envoi de son courrier explicatif en date du 6 décembre 2021. Selon elle, il n'est pas acceptable de procéder par une accumulation de faits non pertinents pour transformer une vexation personnelle en motif d'ouverture d'une procédure disciplinaire, ainsi qu'en incluant des faits désormais sans objet parce que prescrits par le SP.
26. Elle soutient qu'au regard de ce qui précède, la prescription des faits susmentionnés aurait dû entraîner de facto la nullité de la sanction disciplinaire proposée.

Sur la décision de la Commission paritaire

27. La requérante avance que la Commission, après délibération :
- a constaté l'absence d'une faute grave ;
- ne s'est pas prononcée sur la prétendue insubordination de la requérante à l'origine du processus disciplinaire ;
- dans son PV, a suggéré à l'OIF de trouver les voies et moyens pour une sortie apaisée de la requérante .

Sur la décision de l'OIF

28. La requérante rappelle que le 29 avril 2022, l'Administrateur s'est fondé sur le seul motif du manque de loyauté déploré dans son mail du 6 décembre 2021 et non débattu lors de la Commission paritaire pour décider, au nom de la Secrétaire Générale, de la notification d'une mesure disciplinaire de suspension de la requérante sans traitement sur une année, du 1er mai 2022 au 23 avril 2023. Ladite mesure lui a été notifiée le 13 mai 2022, par courrier de l'OIF émanant des Ressources Humaines.
29. C'est ainsi qu'elle ne perçoit plus aucune rémunération ni protection sociale jusqu'à la fin de son engagement, tout en restant dans les effectifs de l'OIF, avec l'impossibilité de bénéficier des indemnités prévues dans le cadre du Pôle emploi, puisque non licenciée.

30. La requérante demande au TPI de noter que cette sanction contrevient aux principes généraux du droit international du travail, lesquels proscrivent la sanction pécuniaire d'un salarié. La requérante demande aussi de noter que de telles sanctions pécuniaires sont aussi interdites en droit français.
31. La requérante soutient enfin que selon l'article 176.5 du SP, la suspension sans traitement d'un membre du personnel ne peut excéder une période de deux (2) mois.

Les conclusions de la requérante

32. La requérante demande au TPI :

- de recevoir ses demandes ;
- d'obliger l'OIF à respecter ses propres règles, et à faire primer l'esprit et la lettre du SP sur toute interprétation personnelle et erronée ;
- d'annuler la décision du 29 avril 2022 lui notifiant une mesure disciplinaire de suspension sans traitement ;
- de constater la nature abusive, voire politique, d'une sanction qui la transforme en bouc-émissaire ;
- de lui permettre de bénéficier de son traitement jusqu'au 23 avril 2023 en constatant la violation des principes fondamentaux du droit du travail et du SP, ainsi que sa suspension sur 12 mois en dépit de la limitation statutaire de 2 mois tel que stipulé par l'article 176.5 du SP ;
- de constater le harcèlement moral et son préjudice moral en le sanctionnant à hauteur de 75 000 euros.
- d'ordonner le paiement d'un droit de réponse dans le journal LIBERATION, aux frais de l'OIF pour lui permettre de répondre au caractère infamant du blâme d'avril 2021 ;
- de lui accorder des dépens à hauteur de 20.000 euros.

Mémoire en réponse

33. Dans son mémoire en réponse reçu au greffe le 13 septembre 2022, l'OIF soutient que les faits allégués sont démontrés, qu'ils sont constitutifs de manquements aux obligations de la requérante et que la sanction infligée était non seulement justifiée mais aussi proportionnée aux manquements avérés et respectueuse de la recommandation exprimée par la Commission paritaire. De plus, cette sanction n'a pas conduit au renvoi sans préavis de la requérante, comme initialement envisagé, mais à sa suspension sans traitement du 1er mai 2022 jusqu'au 22 avril 2023.

Rappel du blâme infligé à la requérante en février 2021

34. L'OIF souligne que le 23 février 2021, la Secrétaire générale de l'OIF a infligé un blâme à la requérante pour avoir signé, le 29 décembre 2020, sans aucune autorité ni autorisation, un contrat avec l'Union Financière de France (UFF) pour un montant de 6 532 500 €, aux fins de procéder au placement de contributions des membres du personnel de l'OIF destinés au Fonds de prévoyance des membres du personnel de l'OIF, alors que la délégation de pouvoirs de nature financière accordée à la requérante est limitée à 50 000 € (comme cela est prévu par l'article 5.2 de la Décision n°2020-004 du 23 octobre 2020 relative aux délégations de pouvoirs de gestion au sein de l'OIF).

35. L'OIF avance donc que la Secrétaire générale a considéré que la requérante avait manqué à ses devoirs de rigueur, de prudence et de vigilance, en sa qualité de Directrice de la DAF, en faisant courir un risque juridique et financier à l'OIF. Elle lui a ainsi infligé la sanction disciplinaire d'un blâme.

36. Sur la portée du blâme, l'OIF rappelle que cette sanction devait subsister dans le dossier administratif de la requérante pendant deux ans et qu'il lui appartenait de comprendre toute la gravité de cet acte et de tirer toutes les leçons de ce manquement professionnel et de prendre les mesures nécessaires pour exercer ses fonctions avec professionnalisme et responsabilité, en concertation avec les autres unités administratives et dans le strict respect des procédures en vigueur.

37. Selon l'OIF, la détermination de la sanction qui pourrait alors être infligée à la requérante, en cas de manquements nouveaux dans ce délai de deux ans, tiendrait nécessairement compte de l'ensemble des faits, d'une éventuelle récidive, et de son comportement dans le passé, et donc de son blâme.

38. L'OIF soutient que la requérante n'a pas adopté le comportement requis, en multipliant les insuffisances et manquements, constatés tout au long de l'année 2021, et qui ont culminé dans un dernier manquement, soit l'absence de respect de l'autorité hiérarchique et le dénigrement de son supérieur hiérarchique direct auprès de la Secrétaire générale. Celui-ci a eu pour conséquence l'ouverture d'une procédure disciplinaire le 17 décembre 2021, dans un délai de trente (30) jours suivant sa constatation**.**

Manquements et insuffisances professionnelles de la requérante suite au blâme de février 2021

39. L'OIF soutient que si certains des manquements relevés sont liés à des insuffisances professionnelles, ils sont tous également des manquements aux devoirs de la requérante, et donc des manquements au sens de l'article 172 du SP, dans la mesure où ils sont constitutifs d'actes commis en violation de l'instruction donnée par la Secrétaire générale à la requérante en février 2021.

Manquements dans l'établissement des déclarations de créances relatives aux contributions statutaires et volontaires des Etats et gouvernements membres, dans les temps requis

40. L'OIF rappelle que la Directrice de la DAF doit s'assurer de l'établissement et de la transmission des déclarations de créances relatives aux contributions statutaires et volontaires des Etats et gouvernements membres immédiatement après l'adoption du budget, tel que prévu par le Règlement financier. Selon l'OIF, de nombreuses déclarations de créances et autres documents y afférents n'ont pas été établis et adressés en temps et en heure pour 2021 par la requérante, comme cela a été relevé par le Bureau de l'Administrateur, et ont été la source de multiples requêtes, formelles ou informelles, de la part des Etats et gouvernements membres.

41. Sa négligence a entrainé des retards dans l'encaissement des contributions par l'OIF et des difficultés d'ordre budgétaire pour ses Etats et gouvernements membres, ce qui a porté atteinte à l'image et à la réputation de l'OIF.

42. L'OIF ajoute qu'il incombait à la requérante de donner les instructions nécessaires, d'encadrer le personnel placé sous sa supervision et de s'assurer de l'accomplissement des tâches relevant de la DAF. Elle ajoute aussi qu'en l'absence de la requérante, les déclarations de créances pour l'année 2022 ont toutes été soumises en temps et en heure, permettant ainsi l'encaissement de contributions dès le mois de janvier 2022.

Manquements dans l'ordonnancement et la remise des documents financiers

43. L'OIF soutient ensuite que des manquements dans l'ordonnancement et la remise en temps requis de documents financiers ont été constatés tant par l'Auditeur externe que par l'expert-comptable.
44. Selon l'OIF, ces manquements ont engendré des risques financiers pour l'OIF et terni son image et sa réputation. Le fait que ces dysfonctionnements n'aient pas été mentionnés dans le rapport de l'Auditeur externe au titre de l'année 2020, comme le soutient la requérante dans sa lettre du 21 janvier 2022, ne diminue en rien la responsabilité qui est la sienne.

Manquement ayant conduit au report de la Commission administrative et financière (CAF) du 8 au 21 octobre 2021

45. L'OIF soutient que la requérante n'a pas été en mesure de présenter dans les délais impartis le projet de budget rectifié pour 2022, inscrit au projet d'ordre du jour de la CAF, en vue de la réunion du Bureau de la CAF prévue le 24 septembre 2021 à 11h30. En effet, les documents attendus n'ont été transmis au Bureau de l'Administrateur pour examen que le 23 septembre à 23h00, empêchant ainsi toute transmission utile aux membres du Bureau de la CAF. Ce retard a contraint l'Administrateur à proposer aux membres de ce Bureau un report de la réunion de la CAF du 8 au 21 octobre 2021.
46. Les responsables des autres unités administratives auraient, selon la requérante, transmis tardivement leurs besoins financiers pour la finalisation de l'élaboration du budget prévisionnel 2022. Selon l'OIF, il relevait toutefois de la responsabilité de la requérante de s'assurer de recueillir ces besoins bien plus tôt et d'accompagner les unités administratives dans l'élaboration du budget prévisionnel, dans le respect des délais qui lui incombaient.

Manquement ayant conduit à l'absence d'établissement du formulaire d'évaluation de fin de période probatoire du Sous-directeur du budget, de la comptabilité et des finances (SDBF)

47. L'OIF soutient aussi que la requérante n'a pas évalué la performance du SDBF, dont elle est la supérieure hiérarchique, à la fin de sa période probatoire. Cette évaluation, qui avait été demandée par le Service des ressources humaines (SRH) le 18 mai 2021, devait être finalisée au plus tard un mois avant la fin de la période probatoire de l'intéressé, soit le 14 juillet 2021. Malgré deux relances du SRH, cette évaluation n'a toujours pas été réalisée, portant ainsi préjudice au membre du personnel concerné ainsi qu'à l'OIF.

Manquement aux devoirs de loyauté et de respect de l'autorité hiérarchique

48. Le 6 décembre 2021, l'OIF rappelle que la requérante a transmis au secrétariat de l'Administrateur, ainsi qu'à celui du Conseiller spécial de la Secrétaire générale, un compte-rendu établi par ses soins d'un entretien qui s'est tenu entre le Conseiller spécial, elle-même

et la Sous-directrice des opérations (SDO) le 1er décembre 2021, à son initiative, au sujet du non-renouvellement du bail de la résidence de la Secrétaire générale.

49. Selon l'OIF, ce compte-rendu fait mention de notes adressées au Bureau de l'Administrateur qui seraient restées sans suite, laissant ainsi entendre une incurie de la part de ce dernier.

50. A la suite du courriel de l'Administrateur faisant part de son mécontentement, la requérante a affirmé avoir demandé cet entretien afin d'obtenir des instructions pour « faire avancer » le dossier relatif à la résidence de la Secrétaire générale, dont le bail expirait sept mois plus tard, alors même que la requérante avait à gérer d'autres priorités immédiates et que des instructions à ce sujet avaient été préalablement données à la SDO par la Secrétaire générale elle-même.

51. Pour l'OIF, il est dès lors difficile de comprendre les raisons objectives ayant conduit la requérante à solliciter cet entretien, sur un dossier ne sollicitant aucune intervention urgente de la DAF, et à l'insu de son supérieur hiérarchique.

52. Selon l'OIF, le comportement de la requérante, sa négligence caractérisée et un manquement répété aux devoirs de rigueur, de prudence et de vigilance et d'absence de respect de la ligne hiérarchique, ont culminé avec cette absence de respect de l'autorité de l'Administrateur et son dénigrement par la requérante. Ce comportement a conduit ce dernier et la Secrétaire générale à considérer que les manquements relevés étaient susceptibles d'être constitutifs d'un manquement aux devoirs de loyauté et de respect du lien hiérarchique, ainsi que d'une atteinte à l'image et à la réputation de l'OIF et de l'un de ses dirigeants, s'ils étaient considérés comme avérés à l'issue d'une procédure disciplinaire, permettant à la requérante de faire pleinement valoir sa position. En effet, en vertu du Titre XIII du SP, et en particulier de ses articles 172 et 173, tout manquement aux devoirs et obligations commis par négligence, ainsi que tout acte susceptible de porter un préjudice moral ou matériel à l'OIF, peut donner lieu à des procédures et mesures disciplinaires.

La procédure disciplinaire instituée le 17 décembre 2021

53. Pour ces manquements, l'OIF a décidé d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante et le 31 janvier 2022, l'Administrateur lui a notifié la décision de la Secrétaire générale de la suspendre, à titre conservatoire, avec traitement, jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire en cours.

54. Le 5 février 2022, la requérante a demandé à la Secrétaire générale de « rechercher ensemble un compromis responsable pour mettre un terme à [sa] collaboration, dans le respect de [ses] droits, sans entacher [son] intégrité, [son] dossier professionnel pour l'avenir, ainsi que la notoriété de l'institution ».

55. L'OIF tient à rappeler qu'elle n'a jamais accepté le principe de l'ouverture de discussions en vue d'une résiliation d'engagement par consentement mutuel. De surcroît, une résiliation d'engagement par consentement mutuel ne peut intervenir que si la Secrétaire générale y consent, de manière purement discrétionnaire, et cette décision discrétionnaire n'est pas susceptible de recours. Pour l'OIF cette demande de la requérante, qui fait l'objet d'une procédure distincte dans le cadre de l'affaire n° 2020/039, est fondée sur des informations relatives aux éventuelles négociations menées par les parties, qui doivent en conséquence être écartées des débats.

56. Dans son Rapport introductif, transmis à la Commission paritaire, et à la requérante par cette dernière, l'OIF a indiqué que les manquements reprochés à la requérante ayant conduit à faire courir à l'OIF des risques, tant financiers qu'en termes de réputation et d'image, étaient

constitutifs d'une faute grave au sens de l'article 163 du SP et qu'il était en conséquence envisagé de lui infliger la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis pour faute grave, prévue à l'article 174 d) du SP, et conformément à l'article 161 dudit SP.

57. Le 11 avril 2022, la Commission paritaire a estimé que « la matérialité de plusieurs manquements relatifs au retard dans l'accomplissement de certaines missions est avérée, notamment dans le cas des déclarations de créance, la réponse aux sollicitations des auditeurs externes, la préparation des documents destinés à la Commission administrative et financière du 8 octobre 2021, et l'évaluation de la période probatoire de Monsieur Kesraoui ».
58. Que lesdits manquements ont pu porter un préjudice réputationnel et potentiellement financier à l'OIF.
59. Toutefois, compte tenu notamment de ses « compétences inadéquates en matière de gestion financière et comptable » et de l'absence de supérieur hiérarchique direct pendant six mois, la Commission paritaire a estimé qu'une faute grave ne pouvait être retenue à son encontre.
60. La Commission paritaire a dès lors recommandé dans son avis de considérer « une résiliation d'engagement qui permette de trouver une issue apaisée ».

61. Malgré tout, l'OIF considère que les manquements avérés de la requérante à ses devoirs, par leur répétition, étaient bien constitutifs d'une faute grave, et que l'un de ces manquements à lui seul était constitutif d'une faute grave : le manque de respect de l'autorité de son supérieur hiérarchique, le manque de loyauté à son égard, et le fait d'avoir porté atteinte à sa réputation et à son image auprès de la Secrétaire générale.

62. Le 29 avril 2022, la Secrétaire générale a décidé que la mesure disciplinaire infligée à la requérante serait moins sévère que la sanction envisagée initialement (le renvoi sans préavis) et lui a infligé dès lors une suspension sans traitement, à compter du 1er mai 2022 et jusqu'au 22 avril 2023.

Arguments de l'OIF

Accusation infondée de harcèlement moral

63. Pour l'OIF, la requérante affirme avoir fait l'objet d'un « harcèlement », de « discrimination », d' « acharnement » et demande la constatation du harcèlement moral et de son préjudice moral et contractuel ainsi que le paiement de la somme de 75 000 euros à titre de réparation, tout en s'abstenant d'étayer ses allégations, ni même celle d'avoir été rendue malade par l'exercice de ses fonctions.
64. L'OIF souligne que le fait d'être l'objet d'une procédure disciplinaire n'est pas en soi la preuve d'un harcèlement et qu'aucun des certificats médicaux et arrêts de travail pour raison de maladie qui lui ont été soumis par la requérante ne fait mention d'une maladie de cause professionnelle.
65. En outre, se fondant, d'une part, sur le jugement n°23 du TPI, l'OIF soutient que la requérante n'a pas suivi les procédures internes relatives au dépôt d'une plainte formelle de harcèlement en violation du principe du contradictoire, et, d'autre part, sur le jugement n°2 du TA du 18 septembre 2013, que la demande indemnitaire formée à ce titre doit être rejetée (considérant 25).

Prétendue prescription des manquements reprochés à la requérante

- **Sur l'évocation du blâme infligé le 23 février 2021**

66. L'OIF soutient, sur le fondement des articles 174 et 177 du SP que les avertissements et blâmes, qui demeurent dans le dossier administratif du membre du personnel pendant deux années, après leur prononcé, sont des mesures disciplinaires qui ont pour objet, certes d'infliger une mesure disciplinaire à un membre du personnel pour des manquements aux devoirs qui sont les siens, mais également de le prévenir qu'en cas de nouveaux manquements, une sanction plus sévère pourrait être prononcée.

67. Se référant à la jurisprudence du TAOIT (jugements n° 963, considérant 14 et n°2719, considérant 11), l'OIF soutient que la Secrétaire générale pouvait tenir compte du blâme qui avait été infligé à la requérante en février 2021 et de l'ensemble des manquements graves et répétés qui lui sont reprochés jusqu'en décembre 2021, considérés comme une récidive du premier manquement fautif, quand il s'est agi de déterminer, en avril 2022, la mesure de suspension attaquée devant le TPI.

68. L'OIF souligne que la prise en considération d'une mesure disciplinaire précédente pour déterminer la sanction appropriée en cas de récidive ne constitue donc pas une violation du principe non bis in idem, puisque les deux mesures disciplinaires ne visent pas les mêmes faits (voir le jugement 4400 du TAOIT, considérant 28 ; ainsi que le jugement 274, considérant 2).

69. Enfin, l'OIF souligne que la requérante n'a pas contesté, conformément au SP, la décision lui notifiant le blâme infligé le 23 février 2021. Ses arguments tentant de démontrer que ce blâme était injustifié sont donc non seulement inopérants, mais irrecevables faute d'avoir été soumis dans les délais requis et en respectant la procédure prévue par le SP.

- **Sur les manquements constatés en décembre 2021**

70. L'OIF soutient, à l'exception de l'incident qui s'est produit en décembre 2021 relativement à l'appartement de fonction de la Secrétaire générale, que les faits justifiant l'ouverture de la procédure disciplinaire n'ont pas été « constatés » à la date de leur survenance, mais seulement lorsque le comportement de la requérante au cours des mois ayant suivi le blâme qui lui avait été infligé a été examiné mi-décembre 2021 à la suite du dernier manquement. En effet, c'est lors de ce dernier manquement, le fait pour la requérante d'avoir bafoué l'autorité de son supérieur hiérarchique direct, en essayant d'obtenir des instructions directement de la Secrétaire générale et en tentant de le discréditer auprès du cabinet de la Secrétaire générale, qu'il a été constaté qu'en d'autres occasions précédentes, la requérante n'avait pas exécuté ses fonctions en respectant les devoirs qui étaient les siens.

71. L'OIF précise que la date qu'il convient de retenir pour la constatation des faits justifiant la procédure disciplinaire est celle du 2 décembre 2021, date que porte la note de la requérante dont l'objet est de rapporter le contenu de sa réunion du 1er décembre 2021 avec le Conseiller spécial de la Secrétaire générale, matérialisant ainsi son dernier manquement à ses devoirs. Comme l'ouverture de la procédure disciplinaire est datée du 17 décembre 2021, l'OIF considère que cette ouverture est en pleine conformité avec les exigences de l'article 175-1 du SP.

72. Pour l'OIF, ouvrir une procédure disciplinaire pour chaque manquement, à la date de sa perpétration, donnerait lieu, dans le cas de la requérante, à l'ouverture de cinq procédures disciplinaires, au minimum, si l'on regroupe les manquements de même type, et, si l'on considère chaque manquement individuellement, à plus de vingt procédures disciplinaires.

73. En outre, l'OIF avance que même à supposer comme le soutient la requérante, le seul manquement qui puisse lui être reproché soit le fait pour la requérante d'avoir bafoué l'autorité de son supérieur hiérarchique direct et de l'avoir dénigré auprès de la Secrétaire générale, ce fait constaté au plus tôt le 2 décembre 2021 a conduit à l'ouverture d'une procédure disciplinaire le 17 décembre 2021, soit dans un délai inférieur à celui prévu par l'article 175-1 du SP.

74. Selon l'OIF, ce manquement constitue une récidive et à lui seul est un fondement suffisant pour justifier la mesure disciplinaire de suspension sans traitement ; partant, ni l'ouverture de la procédure disciplinaire ni la mesure disciplinaire infligée ne sont illégales ou illégitimes.

Prétendue inanité des manquements reprochés à la requérante

75. Selon l'OIF, la requérante tente de minimiser les manquements qui lui sont reprochés, alors que la Commission paritaire les a effectivement examinés et a relevé leur existence matérielle, y compris le fait pour la requérante d'avoir bafoué l'autorité de son supérieur hiérarchique direct et de l'avoir dénigré auprès du cabinet de la Secrétaire générale.

76. Pour l'OIF, à la lecture de la note du 2 décembre 2021, force est de constater que la requérante insiste à plusieurs reprises – et sans aucune utilité – sur le fait que ses communications à l'Administrateur sur la question du logement de fonction sont restées sans suite, malgré ses relances, et qu'il est donc nécessaire de recevoir des instructions directement de la part de la Secrétaire générale pour « avancer sur ce dossier très important ».

77. L'OIF soutient que la Secrétaire générale, peut voir dans cette démarche et dans la note adressée une allégation de la part de la requérante de la négligence, voire de l'incurie, de l'Administrateur dans la gestion d'un dossier que la requérante qualifie de très important et d'urgent, puisqu'il concerne sa résidence personnelle.

78. L'OIF souligne que la mesure disciplinaire infligée à la requérante a été approuvée par la Secrétaire générale et c'est en son nom et à sa demande que l'Administrateur a adressé la lettre du 29 avril 2022 notifiant à la requérante cette mesure. L'OIF soutient dès lors que le mode de signature adopté n'invalide pas la décision prise.

Prétendues disproportion et invalidité de la mesure disciplinaire infligée

79. L'OIF avance que dans son Rapport introductif transmis à la Commission paritaire, elle a indiqué que les manquements reprochés à la requérante étaient constitutifs d'une faute grave et qu'il était envisagé de lui infliger la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis pour faute grave, prévue à l'article 174 d) du SP et conformément à l'article 161 dudit SP.

80. Toutefois, après avoir pris connaissance de l'avis de la Commission paritaire qui a estimé que la sanction envisagée n'était pas proportionnée et a recommandé une résiliation

d'engagement, la Secrétaire générale a maintenu la qualification des manquements en retenant que la requérante avait commis une faute grave et a décidé de la suspendre sans traitement à compter du 1er mai 2022 et jusqu'au 22 avril 2023.

81. Pour l'OIF, la mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour une durée supérieure à deux mois infligée à la requérante n'est pas disproportionnée au regard de la gravité des faits qui lui sont reprochés.

82. Selon l'OIF, Cette mesure n'est pas assortie d'une durée maximale par le SP.

Demandes de la requérante

83. L'OIF soutient que la demande de la requérante relative au harcèlement moral dont elle aurait fait l'objet et au paiement de somme de 75 000 euros, à titre de réparation de ce préjudice, est irrecevable car ne pouvant pas être directement soumise au TPI ; la requérante n'a pas présenté une demande en ce sens, et n'a ni épuisé les voies de recours interne ni obtenu une décision définitive de l'OIF à cet égard et qu'au surplus, le quantum du préjudice n'est aucunement justifié.

84. La seconde visant à « ordonner le paiement d'un droit de réponse dans le journal LIBERATION aux frais de l'OIF » revient à demander au TPI de prononcer une injonction contre l'OIF. Or, le Règlement intérieur du TPI ne lui permet que de prononcer des mesures conservatoires afin d'instruire une affaire en cours et ne lui donne aucune compétence pour prononcer une injonction comme celle demandée par la requérante.

85. Pour l'OIF, cette demande est également irrecevable en raison du fait que le TPI ne peut statuer directement sur une demande qui n'a pas été faite par la requérante en épuisant les voies de recours interne et en obtenant une décision définitive à cet égard.

86. Enfin l'OIF souligne qu'elle n'est pas à l'origine de l'article du journal Libération produit par la requérante et que cet article lui porte préjudice.

Conclusions de l'OIF

87. L'OIF demande ainsi au TPI :

i) d'écarter des débats et ne pas prendre en considération toutes les informations et arguments figurant dans la requête relative aux éventuelles négociations menées par les parties ;

ii) de rejeter l'ensemble des arguments de la requérante du chef de la violation des dispositions relatives à la décision contestée ;

iii) de rejeter toutes les demandes de la requérante et sa requête.

Mémoire en réplique

88. Dans son mémoire en réplique reçu au greffe le 14 octobre 2022, la requérante tient à maintenir tous les arguments de sa requête introductive d'instance et à rappeler les points ci-dessous.

Sur la contestation des faits tels que relatés par l'OIF

89. En ce qui concerne l'incident qui a mené au blâme infligé à la requérante en février 2021, la requérante soutient que le contrat de placement en cause n'a jamais été exécuté, qu'aucun montant n'a été décaissé et qu'il n'était qu'une simple opération de change.

90. Elle soutient de plus que la provenance des fonds reliés au placement en question n'était pas le Fonds de prévoyance et que le caractère vide du dossier disciplinaire devait être comblé pour lui donner un peu de consistance, en faisant croire qu'elle spéculait avec l'épargne des agents de l'OIF. Elle poursuit en affirmant que l'Administrateur et la Secrétaire générale n'ont jamais été pris au dépourvu et qu'elle a toujours respecté la hiérarchie.

91. Elle précise que même si le blâme de février 2021 reste dans son dossier, il est inapproprié de s'en servir comme point focal en raison de la faiblesse de ses fondements et de sa prescription. Selon elle, la persistance des effets de ce blâme viole clairement l'article 175.1 du SP dans sa teneur et vient questionner la redondance d'un évènement injuste et injustifié dans une nouvelle procédure disciplinaire.

92. Selon la requérante, l'OIF tente de faire subsister les effets de faits déjà injustement sanctionnés en février 2021, et prescrits, pour tenter de faire croire qu'elle est dans une continuité de comportements d'insubordination et de déloyauté, alors qu'il a été déjà démontré qu'elle a toujours été professionnelle et soucieuse de respecter la hiérarchie de l'OIF.

93. La requérante avance que les échanges de courriels entre l'Administrateur et elle-même en date du 6 décembre 2021 démontrent un manque de professionnalisme, d'autant plus que dans la procédure disciplinaire aucune perte financière n'a été démontrée, ni aucun tort à un tiers interne ou externe. Elle soutient qu'il s'agit uniquement d'une volonté délibérée et préméditée de détruire sa carrière.

Arguments supplémentaires de la requérante sur les points prescrits

i. Manquements dans l'établissement des déclarations de créances relatives aux Contributions statutaires et volontaires des Etats et gouvernements membres, dans les temps requis reprochés à la DAF :

La requérante avance que même si sa direction avait une obligation de résultat constituée par l'établissement des déclarations de créance, l'OIF avait pour sa part une obligation de moyens constituée par la mise à disposition à la DAF des ressources humaines nécessaires à cet effet. Elle tient aussi à rappeler que le CPF du 5 novembre 2020 a acté un important plan de transformation de l'OIF, y inclus la suppression de plusieurs postes. Selon elle, la DAF a été lourdement amputée par cette transformation et ne disposait plus d'une secrétaire de direction chargée entre autres missions, de l'établissement des déclarations de créance.

ii. Manquement dans l'ordonnancement et la remise des documents financiers

La requérante soutient que ces manquements n'ont jamais été indiqués par les auditeurs externes dans leurs rapports et ne peuvent surgir opportunément dans cette procédure à charge contre elle.

De plus et comme mentionné par l'OIF, les documents financiers ont été finalisés en temps et en heure en dépit du contexte d'implémentation d'un nouveau progiciel de gestion intégré (SAP) qui nécessitait l'implication totale des équipes de la DAF.

iii. Manquement ayant conduit au report de la Commission administrative et financière en octobre 2021 :

Selon la requérante, il ne s'agissait pas d'un fait inédit car le report d'une CAF a déjà été observé à plusieurs reprises et pour diverses raisons à l'OIF.

iv. Manquement ayant conduit à l'absence de l'établissement du formulaire d'évaluation de la période probatoire du sous-directeur

À ce titre, la requérante tient à préciser qu'elle n'a elle-même jamais été évaluée durant sa période probatoire par sa supérieure hiérarchique de l'époque, que le préjudice qu'on lui a reproché dans la procédure disciplinaire n'a jamais été étayé dans ses conséquences et qu'il est à géométrie variable.

v. Manquement au devoir de loyauté et de respect de l'autorité hiérarchique

Pour la requérante, il s'agit ici de préciser que c'est dans un souci de bonne gestion du dossier du logement de la Secrétaire générale, qu'elle a adressé plusieurs notes au bureau de l'Administrateur pour connaître les prérequis et désirs personnels de la Secrétaire générale.

Selon elle, toutes ces notes sont restées sans suite et le fait d'avoir rappelé cet état de fait dans le compte rendu de la réunion avec le Conseiller spécial constituerait pour l'OIF un non-respect de l'autorité de l'Administrateur et la méconnaissance de la voie hiérarchique. Elle affirme donc que l'OIF cherche à la sanctionner lourdement pour avoir fait une réunion sans la permission de l'Administrateur lorsqu'il était en mission à l'extérieur.

Sur les arguments de droit et de fait tels que développés par l'OIF

94. La requérante demande au TPI de bien prendre note du fait que la Commission paritaire a préconisé une solution apaisée, eu égard à l'absence de gravité des faits reprochés, étant une conclusion objective d'un organe de régulation des conflits de l'OIF, suite à ses constats et aux diverses auditions qu'elle a tenues.

Sur le harcèlement moral de la requérante

95. Elle tient ici à rappeler que le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail et pouvant aboutir à : (i) une atteinte à ses droits et à sa dignité ; ou (ii) une altération de sa santé physique ou mentale (la requérante a été en burn-out comme le stipule le certificat médical joint en annexe) ; ou (iii) une menace pour son évolution professionnelle.

96. Elle demande ainsi au TPI de bien noter le certificat médical d'arrêt de travail établi par son médecin traitant pour la période du 08 au 30 décembre 2021, qui indique comme motif un

burn-out. Par ailleurs, la requérante ajoute à ce constat médical une plainte pour harcèlement qu'elle a déposée au commissariat de police du 7e arrondissement.

Sur l'illégalité de la sanction disciplinaire

97. La requérante demande au TPI de constater que la suspension sans traitement, jusqu'à la fin de son contrat en avril 2023, est constitutive d'un licenciement abusif non-assumé par l'OIF. Pour elle, il s'agit d'un traitement inhumain par la Secrétaire générale et l'Administrateur qui se basent, selon elle, sur des arguments infondés pour prononcer une sanction disciplinaire inédite et la privant de ses droits aux prestations de chômage auxquelles toute personne sous contrat en France peut prétendre dans l'attente de retrouver un nouvel emploi, le tout étant en violation flagrante du SP et de ses Directives.
98. Selon elle, ce traitement est d'autant plus inéquitable que la Commission paritaire a elle-même recommandé de trouver une issue apaisée, suite à sa détermination que la faute grave ne pouvait pas être retenue contre elle.

Les conclusions

99. La requérante demande l'entier bénéfice de l'ensemble de ses conclusions.

Mémoire en duplique

100. Dans son mémoire en duplique reçu au greffe le 9 novembre 2022, l'OIF maintient que les faits allégués sont démontrés, qu'ils sont constitutifs de manquements aux obligations de la requérante et que la sanction infligée à la requérante était non seulement justifiée mais encore proportionnée aux manquements avérés et respectueuse de la recommandation exprimée par la Commission paritaire.

101. Selon l'OIF, la réplique n'apporte aucun nouvel argument et elle maintient en conséquence l'intégralité des arguments de fait et de droit figurant dans sa réponse. Par ailleurs, l'OIF tient à revenir sur certains arguments réitérés par la requérante, ainsi que sur un élément de fait nouveau, soit la plainte déposée par la requérante contre l'OIF auprès des autorités de police françaises pour diffamation et harcèlement moral, en violation de ses obligations en qualité de membre du personnel de l'OIF.

Sur les règles applicables

102. L'OIF avance que même si le Règlement financier n'était pas en vigueur lorsque le manquement de la requérante qui a donné lieu à la sanction de blâme a été commis, elle en connaissait les principes, puisqu'elle avait participé à sa rédaction. De plus, les principes cités par l'OIF dans sa réponse ne viennent que confirmer les dispositions qui étaient en vigueur et qui lui permettaient de sanctionner le comportement de la requérante.

103. Sur la prétendue prescription des faits et manquements allégués, l'OIF demande au TPI de se référer à sa réponse qui démontre qu'une telle prescription n'existe pas et que l'interprétation des textes applicables par la requérante est erronée.

Sur les faits et la procédure suivie

104. L'OIF tient d'abord à rappeler que le blâme infligé par la Secrétaire générale à la requérante le 23 février 2021 ne peut plus être contesté par la requérante, faute de l'avoir fait dans les délais requis et selon la procédure prévue par le SP.

105. En outre, elle rappelle que le blâme était conservé pendant une durée de deux ans dans le dossier administratif de la requérante. Dès lors, la détermination de la sanction à lui infliger, en cas de manquements nouveaux dans ce délai, tiendrait nécessairement compte de l'ensemble des faits, d'une éventuelle récidive, et de son comportement dans le passé, et donc de son blâme.

106. L'OIF note aussi que le TAOIT a clairement confirmé dans son jugement 4444 qu'il pouvait être tenu compte d'une sanction précédente lorsqu'il s'agit de déterminer une sanction subséquente (considérant 12).

107. L'OIF soutient donc que la requérante n'ayant pas modifié son comportement pour être en conformité avec ses devoirs, ses manquements constatés tout au long de l'année 2021, notamment l'absence de respect de l'autorité hiérarchique et le dénigrement de son supérieur hiérarchique direct auprès de la Secrétaire générale, ont conduit à l'ouverture d'une procédure disciplinaire le 17 décembre 2021, dans un délai de trente (30) jours suivant leur constatation.

108. Sur la question du contrat de placement, l'OIF prétend que la requérante se trompe en relevant que le placement qu'elle a effectué n'était pas constitué par les fonds destinés au Fonds de prévoyance des membres du personnel. Elle ajoute que la requérante n'a reçu aucune instruction écrite avant de signer le contrat de placement en cause.

109. Selon l'OIF, il est aussi significatif de constater que la requérante n'a produit aucune instruction écrite à ce titre, bien qu'elle prétende qu'il en existe une.

Sur le fond

110. Sur le dénigrement de l'Administrateur, l'OIF soutient que la requérante a tenté d'obtenir une décision de la part de la Secrétaire générale, en arguant d'une fausse urgence et qu'elle s'en est servie pour ne pas respecter l'autorité de son supérieur hiérarchique direct (l'Administrateur). Pour l'OIF, cette démarche avait manifestement pour objet de discréditer l'Administrateur et de permettre à la requérante de s'attirer les grâces de la Secrétaire générale. Il s'agit là d'un manquement aux devoirs de loyauté et de respect de la voie hiérarchique par la requérante.

111. Quant au report de la réunion de la CAF, l'OIF soutient que la question n'est pas celle du report de réunions qui, de fait, est toujours possible dans le cadre de l'exercice des travaux de l'OIF mais plutôt celle du motif du report, qui peut être fautif, comme ce fut le cas ici.

112. De plus, l'OIF ajoute que ce n'est pas parce que d'autres reports ont eu lieu que l'OIF ne pourrait pas reprocher un report fautif à la requérante. Le fait que d'autres membres du personnel aient pu manquer à leurs obligations ne saurait justifier que la requérante manque aux siennes.

113. Selon l'OIF, la même conclusion s'impose en ce qui concerne l'affirmation de la requérante que parce qu'elle n'a pas été « *évaluée durant sa période probatoire* », elle pouvait alors ne pas respecter son obligation d'évaluer la performance de ses subordonnés au cours ou à l'issue de leur période probatoire. Pour l'OIF, la requérante ne saurait justifier les manquements à ses obligations en prenant pour exemple des manquements par d'autres membres du personnel.

114. Sur la question d'un harcèlement moral de la requérante, l'OIF maintient que cette dernière n'a aucunement étayé cette allégation et qu'elle n'a pas saisi l'OIF d'une quelconque plainte à cet égard. A cet égard, elle rappelle aussi au TPI son jugement n°23 du 25 février 2021. En se fondant sur une même analyse que dans ce jugement, l'OIF soutient que ce moyen

de la requérante est dénué de tout fondement et que sa demande doit dès lors être rejetée, comme l'a été celle du requérant dans l'affaire ayant donné lieu au jugement n°23.

115. Quant à la plainte pour diffamation et harcèlement moral déposée le 17 mars 2022 par la requérante au « *commissariat de police du 7ème arrondissement* » de Paris, l'OIF souhaite en premier lieu noter que cette plainte est dénuée de fondement et que les éléments de fait qui y sont rapportés, notamment l'instruction écrite que la requérante aurait reçue avant le placement ayant donné lieu au blâme du 23 février 2021, sont erronés, comme l'OIF l'a démontré dans sa réponse et dans sa duplique.

116. L'OIF ajoute que ces fausses déclarations et la plainte elle-même constituent des manquements graves aux obligations de la requérante en sa qualité de membre du personnel de l'OIF.

117. En portant plainte contre l'OIF pour harcèlement moral dans le cadre de son emploi par l'OIF, l'OIF soutient que la requérante a intenté une action pénale contre elle, sa Secrétaire générale et son Administrateur, devant les autorités de police françaises. Cette action vise nécessairement des personnes agissant à titre officiel pour le compte de l'OIF, lesquels bénéficient de l'immunité de juridiction à l'égard des autorités de police et des tribunaux français.

118. L'OIF tient aussi à rappeler que la Chambre criminelle de la Cour de cassation française, dans son arrêt du 6 septembre 2006 (n° de pourvoi 06-82868), a confirmé que les agents d'une organisation internationale qui accomplissent des actes officiels dans l'exercice de leurs fonctions pour l'organisation bénéficient de l'immunité de juridiction au titre de ces actes.

119. L'OIF soutient que le prétendu harcèlement moral qui lui est reproché est relatif à des actes commis sur le lieu de travail et dans le cadre de l'exercice des fonctions, pouvant être sanctionnés en vertu des dispositions internes applicables à l'OIF et aux membres de son personnel.

120. Elle ajoute que le fait pour un membre du personnel de l'OIF de chercher à faire prononcer des sanctions pénales nationales à l'encontre de collègues exerçant leurs fonctions dans des circonstances relevant clairement de l'immunité de l'OIF bafoue les procédures disciplinaires, en plus d'être assimilable à une forme de chantage visant à intimider les membres du personnel et à abolir les procédures en cours.

121. L'OIF soutient aussi que la requérante avait à tout moment la possibilité de faire examiner ses allégations dans le cadre prévu par l'OIF et dans les conditions qu'exigent une procédure et un procès équitable. L'action pénale intentée concomitamment à l'encontre d'agents de l'OIF bafoue donc cette possibilité de procédure et de procès équitable.

122. En engageant une action pénale le 17 mars 2022 à l'encontre de l'OIF et donc des membres du personnel agissant manifestement à titre officiel, l'OIF soutient donc que la requérante a commis un manquement grave à ses obligations qui est passible d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis.

123. Sur la question du contrat d'emploi de la requérante, l'OIF maintient que ce contrat est toujours valide, que la requérante n'a pas été licenciée et que l'OIF ne peut donc pas lui remettre des documents de fin de contrat, comme demandé par la requérante.

Sur les demandes formulées

124. L'OIF réitère l'entièreté de demandes énoncées dans sa réponse.

Audience de plaidoirie

125. Attendu qu'à l'audience de plaidoirie du 28 juin 2023, dans ses observations orales, la requérante a demandé au tribunal de l'autoriser à verser de nouvelles pièces ou, à défaut, de déposer une note en cours de délibéré ;

126. Attendu que dans la Décision n° 5 du 3 mars 2023 modifiant la date d'audience, il est rappelé aux parties qu'aucun document supplémentaire ne pourra être communiqué postérieurement à la duplique sans l'autorisation du Tribunal ; que du reste, cette Décision n'a fait que réaffirmer le contenu du plan d'instruction arrêté dans le cadre de la mise en état de l'affaire ; que dans le cas d'espèce, le Tribunal n'a pas jugé nécessaire d'autoriser exceptionnellement le dépôt de pièces après la duplique ; qu'il sied donc rejeter les demandes formulées à l'audience ;

127. Attendu que la requérante a, dès lors, réitéré le maintien de l'ensemble de ses conclusions contenues dans sa requête introductive d'instance tendant à l'annulation de la décision du 29 Avril 2022 de la Secrétaire générale de l'OIF portant une mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour la période du 1er mai 2022 au 23 avril 2023, au paiement de son salaire et des accessoires durant cette période, au paiement de la somme de 75. 000 euros en réparation du préjudice moral résultant du harcèlement moral, à l'insertion d'un droit de réponse dans le Journal « LIBERATION » et au paiement de 20.000 euros pour les honoraires de son conseil ;

128. Attendu qu'au cours de cette audience, l'OIF a réitéré le maintien de ses conclusions tendant à écarter les échanges confidentiels entre avocats, à l'irrecevabilité de la demande portant sur le harcèlement et l'insertion d'un droit de réponse dans le Journal « LIBERATION » pour absence de décision préalable faisant grief, et au rejet de l'ensemble des demandes de la requérante ;

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la compétence du TPI

129. Attendu que l'article 202 du SP dispose que « Le tribunal de première instance a compétence pour résoudre, à l'occasion d'un litige ou d'un recours en interprétation, toute question relative à l'interprétation et à l'application :

a) du Statut du personnel ;

b) des directives prises en application du Statut du personnel ;

c) du Code d'éthique et de conduite ;

d) des décisions prises en application du Statut du personnel et de ses directives d'application ;

e) des contrats d'engagement et de leurs avenants ;

f) des contrats conclus entre l'OIF et des tiers non membres du personnel. ».

130. La présente affaire portant sur une décision prise par l'OIF à l'encontre d'un membre de son personnel, le TPI est donc compétent pour en connaître.

Sur la non prise en compte des éléments relatifs à la tentative de négociation entre les parties

131. Attendu que le 5 février 2022, la requérante a adressé un courrier recommandé à la Secrétaire générale, proposant à l'OIF de trouver un compromis responsable pour mettre un terme par consentement mutuel à sa fonction de Directrice de l'Administration et des Finances ;

132. Attendu que l'OIF souligne qu'elle n'a jamais accepté le principe de l'ouverture de discussions en vue d'une résiliation d'engagement par consentement mutuel. Pour l'OIF, cette demande de la requérante, qui fait l'objet d'une procédure distincte dans le cadre de l'affaire n° 2020/039, est fondée sur les informations relatives aux éventuelles négociations menées par les parties. L'OIF conclut que ces informations doivent en conséquence être écartées des débats et ne doivent pas être prises en considération par le TPI ;

133. Attendu que contrairement aux prétentions de l'OIF, il ressort des pièces du dossier que par lettre du 9 février 2022, l'Administrateur a informé la requérante que l'OIF n'était pas opposée à l'ouverture de discussions en vue de déterminer les conditions afférentes à la fin de la relation d'emploi, et suggérant que les conseils respectifs organisent cette fin de relation contractuelle (pièce n° 17). Le 14 février 2022, une relance a été effectuée par l'Administrateur à la requérante pour la désignation d'un conseil afin de parvenir à un accord de rupture amiable (pièce n° 17 bis) ;

134. Attendu que même si la requérante évoque dans ses écritures ces éventuelles négociations, elle n'en tire aucune conséquence et ne formule aucune demande expresse dans ses conclusions ; que dès lors, la demande de l'OIF s'avère sans objet ;

Sur la prescription des faits

135. Attendu que les dispositions combinées des articles 172 et 173 du SP prévoient que tout manquement aux devoirs et obligations auxquels les membres du personnel sont tenus au titre du Statut du personnel et de ses directives d'application, du Code d'éthique et de conduite, qui est commis volontairement ou par négligence ainsi que acte tout acte commis susceptible de porter un préjudice moral ou matériel à l'Organisation peuvent donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et, le cas échéant, à une mesure disciplinaire ;

136. Attendu que selon l'article 174 du même texte, le Secrétaire général peut infliger, selon la gravité du cas, aux membres du personnel les mesures disciplinaires suivantes a) l'avertissement, b) le blâme, c) la suspension avec ou sans traitement et le d) le renvoi sans préavis pour faute grave ;

137. Attendu qu'il ressort de l'article 175 du SP que la procédure disciplinaire est initiée par le Secrétaire général qui notifie, par écrit, à un membre du personnel les reproches formulés à son encontre ; que la notification doit être adressée au membre du personnel concerné au plus tard trente (30) jours après la constatation des faits justifiant l'ouverture de la procédure disciplinaire ;

138. Attendu que selon l'article 177 du même texte, aucune mention d'une mesure disciplinaire ne subsiste dans le dossier administratif d'un membre du personnel, après deux (2) ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, après six (6) ans dans les autres cas, à l'exception du renvoi sans préavis pour faute grave ;

139. Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que le 17 décembre 2021, la requérante a reçu notification de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre pour les manquements suivants : a°) des lettres de créance relatives aux contributions statutaires et volontaires des Etats et Gouvernements membres de l'OIF qui n'ont pas été établies en temps et en heure; b°)

des manquements systématiques dans l'ordonnancement et la remise de certains documents financiers ; c°) le report de la Commission Administrative et Financière (CAF) initialement prévue le 8 octobre 2021 au 21 Octobre 2021 ; d°) l'absence d'établissement du formulaire d'évaluation de fin de période probatoire du Sous-Directeur budget et finances, Monsieur KESRAOUI ;

140. Attendu que dans cette même notification, il lui a été rappelé que le 9 février 2021, la Secrétaire générale de l'OIF lui avait infligé un blâme pour avoir signé sans autorisation, le 29 décembre 2020, un contrat pour un placement avec l'Union Financière de France (UFF) pour un montant de 6 532 500 € ;

141. Attendu qu'en application de l'article 177 susvisé, le blâme infligé à la requérante le 9 février 2021 est devenu définitif pour n'avoir pas été contesté dans le délai du recours contentieux et que les motifs qui l'ont fondé, peu importe l'origine des fonds du placement en cause, ne sauraient être utilement discutés dans le cadre de la présente procédure, même si les mentions de cette sanction demeurent dans son dossier administratif pendant une durée de deux ans. Il s'ensuit que le moyen s'avère inopérant ;

142. Attendu que s'agissant des autres manquements visés dans la notification de la procédure disciplinaire, la requérante soutient que d'abord les faits décrits concernent l'année 2020 pour l'élaboration et la transmission des lettres de créance aux Etats membres après la validation du budget de l'année 2021 par le Conseil permanent de l'OIF lors de sa séance du 5 novembre 2020, ensuite ceux relatifs à l'ordonnancement et à la remise de documents financiers ont été constatés par l'Auditeur externe en avril 2021 dans le cadre de la clôture budgétaire et comptable 2020, enfin la séance de la Commission Administrative et Financière initialement prévue le 08 octobre 2021 a été reportée au 21 octobre 2021 et qu'elle avait initié, par anticipation depuis le 17 juin 2021, le remplissage du formulaire d'évaluation de fin de la période probatoire du Sous-Directeur budget et finances sans pouvoir l'achever en raison de l'importance de sa charge de travail ;

143. Attendu que selon la requérante, ces faits sont prescrits car ayant eu lieu plus d'un un an pour certains d'entre eux et ne pouvaient donner lieu à l'ouverture de la procédure disciplinaire le 17 décembre 2021, à l'exception du manquement portant sur le non-respect de l'autorité et le dénigrement de l'Administrateur, à la suite de la réunion tenue le 1er décembre sans l'autorisation de ce dernier avec le Conseiller spécial, qui lui est également reproché ;

144. Attendu que selon la jurisprudence internationale, si les manquements pris individuellement ne sont pas constitutifs d'une inconduite fautive pouvant justifier la sanction envisagée, le Tribunal admet que, c'est avant tout leur réunion et leur caractère répétitif qui présente un caractère de gravité (TAOIT, jugements n° 96, 937, considérant 14 et 2719) ;

145. Attendu qu'en vertu cette jurisprudence, l'avertissement ou la réprimande doit être fondé sur une conduite qui ne donne pas satisfaction et qu'une mesure disciplinaire pourrait être prise en cas de récidive (TAOIT, jugements n°274 et 2752, considérant 15) et que l'autorité investie du pouvoir de sanction disciplinaire peut tenir compte des avertissements et blâme infligés à l'agent incriminé, dans un intervalle de quelques années, pour prononcer à son égard la sanction de révocation immédiate (TAOIT, jugement n°2719, considérant 11 et TAOIT, jugement n° 4444, considérant 12) ;

146. Attendu que la récidive d'un agent peut, sans porter atteinte aux dispositions applicables du SP, être prise en compte par l'autorité disciplinaire pour apprécier l'opportunité de l'ouverture de la procédure disciplinaire et la proportion de la sanction à appliquer ;

147. Attendu que le délai de trente (30) jours, prévu par l'article 175.1 du SP, pour la notification de l'ouverture de la procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante, court à compter de la date de la constatation des faits la justifiant et non à compter de la date de leur commission ;

148. Attendu que s'agissant des manquements reprochés à la requérante, la Secrétaire générale pouvait bien se référer au blâme qui lui a été infligé le 9 février 2021 pour décider, dès la constatation, le 2 décembre 2021, du dernier manquement professionnel relatif au non-respect de l'autorité hiérarchique et au dénigrement de l'Administrateur, de l'ouverture de la procédure disciplinaire le 17 décembre 2021, avant de prononcer contre elle la mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour la période du 1er mai 2022 au 23 avril 2023 ;

149. Attendu que la requérante invoque à tort la violation du principe *non bis in idem*, les motifs des deux sanctions étant différents.

Sur l'allégation de harcèlement moral

150. Attendu que l'article 13 du SP prévoit que l'Organisation a l'obligation d'assurer aux membres du personnel un traitement de courtoisie, de respect et de dignité et qu'elle interdit toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail ou en liaison avec le travail effectué pour elle, lesquelles peuvent donnent lieu à l'application de mesures disciplinaires lorsqu'elles sont commises.

151. Attendu que le TAOIT, dans son jugement n° 3337 du 7 mai 2014, aux considérants 11 et 12 a relevé que selon la jurisprudence constante du Tribunal, les allégations de harcèlement au travail doivent être prises très au sérieux, et les organisations internationales doivent diligenter au plus vite une enquête approfondie en cas d'allégations à ce sujet. Cela relève du devoir qui incombe à l'organisation de protéger ses fonctionnaires contre toute atteinte à leur dignité. C'est en relation avec cette obligation que le Tribunal, dans le jugement 3069, au considérant 12, a souligné que les organisations internationales sont tenues de veiller à ce qu'un organe interne chargé d'enquêter et de faire rapport sur des allégations de harcèlement fonctionne correctement (voir également jugement du Tribunal administratif de l'OTAN n° AT-J (2017) 00 21 du 15 novembre 2017, au considérant n°21) ;

152. Attendu que dans son jugement n°19 rendu le 10 avril 2020, le TPI a déclaré irrecevable le grief qui n'avait jamais été auparavant porté à la connaissance de l'OIF et qui n'a donc, de ce fait, jamais fait l'objet d'une décision préalable susceptible d'être contestée devant lui ; qu'en l'espèce, la question du harcèlement invoquée, relativement au certificat médical d'arrêt de travail établi par le médecin traitant, pour la période du 08 au 20 décembre 2021, n'a jamais été soulevée antérieurement dès lors que la requérante n'a en aucun moment saisi l'OIF ; qu'en outre, la requérante a préféré saisir d'une plainte pour harcèlement le commissariat de police du 7ème arrondissement de Paris, en méconnaissance des procédures et règles internes propres à l'OIF, alors surtout que les autorités de l'Organisation bénéficient, dans l'exercice de leurs fonctions officielles, de l'immunité de juridiction à l'égard des autorités de police et des tribunaux du pays d'accueil; que le TPI se voit donc directement saisi de réclamations qui n'ont fait l'objet d'aucune décision de l'OIF;

153. Attendu qu'au regard des dispositions du SP ainsi que la jurisprudence internationale, ce volet de la requête est irrecevable faute d'une décision préalable de la part de l'OIF ;

Sur le caractère disproportionné de la sanction

154. Attendu que la requérante soutient que la mesure de suspension sans traitement, jusqu'à la fin de son contrat en avril 2023 qui lui est infligée est disproportionnée par rapport aux faits qui lui sont reprochés ;

155. Attendu que selon les dispositions combinées des articles 174 et 175.4 du SP, le Secrétaire général peut infliger aux membres du personnel, selon la gravité du cas, la suspension avec ou sans traitement, après avis de la Commission paritaire, dans le respect de toutes les garanties nécessaires à l'exercice des droits de la défense ;

156. Attendu qu'en l'espèce, dans son Rapport introductif transmis à la Commission paritaire, l'OIF a indiqué que les manquements reprochés à la requérante étaient constitutifs d'une faute grave et qu'il était envisagé de lui infliger la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis pour faute grave, prévue à l'article 174 d) du SP et conformément à l'article 161 dudit SP ;

157. Attendu qu'après avoir pris connaissance de l'avis de la Commission paritaire qui a estimé que la sanction envisagée n'était pas proportionnée et a recommandé une résiliation d'engagement, la Secrétaire générale a maintenu la qualification des manquements en retenant que la requérante avait commis une faute grave et a décidé de la suspendre sans traitement à compter du 1er mai 2022 et ce, jusqu'au 22 avril 2023 ;

158. Attendu que pour l'OIF, la mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour une durée supérieure à deux mois infligée à la requérante n'est pas disproportionnée au regard de la gravité des faits qui lui sont reprochés ;

159. Attendu que selon la jurisprudence constante du TAOIT, telle qu'elle résulte notamment des jugements 207, 1984, 2773, 2944, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la sanction infligée à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par ce dernier, mais sa décision doit cependant, dans tous les cas, respecter le principe de proportionnalité qui s'impose en la matière (voir notamment les jugements 3640, au considérant 29, 3927, au considérant 13, 3953, au considérant 14, et 3944, au considérant 12, 3971, au considérant 17 et 4504, au considérant 11) ;

160. Attendu que lors de l'examen de la proportionnalité de la sanction, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle d'une autorité disciplinaire ; il se borne à évaluer si la décision n'est pas manifestement disproportionnée. Lorsque l'on cherche à déterminer si une mesure disciplinaire est disproportionnée au regard de la faute commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives (voir les jugements TAOIT n°4478, au considérant 11, 4504, au considérant 11 et la jurisprudence citée) et diverses circonstances atténuantes (voir le jugement 4456, aux considérants 15 et 203). Le défaut de proportionnalité

doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause est de nature discrétionnaire ;

161. Attendu qu'il ressort du procès-verbal du 11 avril 2022 de la Commission paritaire que cet organe a considéré que certains manquements constatés dans la procédure disciplinaire sont réels et préjudiciables à l'Organisation, et constituent une faute ;

162. Attendu cependant que ladite Commission a relevé que le contexte de la Direction de l'administration et des finances n'a pas contribué à faciliter la mission de la requérante :

- les ressources humaines disponibles au sein de la DAF ont été affectées par des licenciements des fonctions supports et des vacances durables à des postes importants (chargé du budget ; Sous-directrice du budget et des finances) ;

- par ailleurs, plusieurs manquements relevés semblent davantage liés à des compétences inadéquates de la requérante en matière de gestion financière et comptable;

- en outre, cette dernière aurait pu utilement bénéficier d'un suivi particulier, d'évaluation et d'accompagnement, eu égard au fait que son supérieur hiérarchique direct a démissionné six mois après son arrivée, et son successeur définitif a été nommé six mois plus tard.

163. Attendu que dès lors, en dépit de leur matérialité, les manquements reprochés à la requérante ne sont pas pour autant constitutifs d'une faute grave ;

164. Attendu que s'agissant du dénigrement de l'Administrateur, non examiné par la Commission paritaire et considéré par l'OIF comme un manquement aux devoirs de loyauté et de respect de la voie hiérarchique par la requérante, il y a lieu de rappeler de l'article 13 du SP précise que les membres du personnel doivent être traités avec courtoisie, respect et dignité. Qu'en application de cet article, il appartient à tout employeur et, notamment, à tout chef de service d'agir de bonne foi et de respecter la dignité des employés ;

165. Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que l'Administrateur n'a pas répondu aux demandes d'un cahier des charges qui lui étaient adressées les 16 juillet et 7 octobre 2021 relativement au logement de la Secrétaire générale et que la relance du 18 novembre 2021 est restée sans suite ; que l'OIF soutient, sans établir la preuve, que des instructions à ce sujet avaient été préalablement données à la Sous-Directrice des Opérations par la Secrétaire générale elle-même,, alors que, d'une part, des dispositions devaient être prises en cas de non-reconduction du bail qui expire le 30 juin 2022 et que la Secrétaire générale a décliné l'offre de l'appartement qu'elle a visité le 31 août 2020, et d'autre part, en raison de son insatisfaction, la requérante, qui était responsable du dossier, cherchait à les obtenir sans succès ; que par ailleurs, le fait pour la requérante de solliciter le Conseiller spécial dans ce sens et d'en rendre compte à l'Administrateur le 2 décembre 2021, tout en lui présentant ses regrets et ses excuses le 6 décembre, est sans conséquence sur la loyauté de l'agent et ne saurait constituer en soi un dénigrement ni être considéré comme un cas de non-respect de la voie hiérarchique ;

166. Attendu que, en vertu de l'article 181.8 du SP, si la Secrétaire générale est obligée, dans le cadre de la procédure disciplinaire, de recueillir l'avis de la Commission paritaire, elle n'est cependant pas liée par cet avis ni tenue de suivre les recommandations proposées et dispose du pouvoir d'apprécier le choix de la sanction à infliger à la requérante ;

167. Attendu que selon sa jurisprudence, le TAOIT n'annule une décision de nature discrétionnaire que lorsqu'elle a été prise par une autorité qui n'y était pas habilitée, qu'elle est entachée d'un vice de procédure ou de forme, qu'elle repose sur une erreur de fait ou de droit, que des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, qu'elle est entachée de détournement de pouvoir ou s'il a été tiré du dossier des conclusions manifestement erronées (jugements 1969, au considérant 7, 2365 précité, au considérant 4 a), ainsi que les jugements 2698, au considérant 9, 3037, au considérant 9, 4452, au considérant 7 et 4517, au considérant 2) ;

168. Attendu que lorsqu'une mesure disciplinaire prise contre un fonctionnaire apparaît hors de proportion par rapport aux conditions objectives et subjectives dans lesquelles les faits reprochés ont été commis, la décision attaquée doit être annulée pour erreur de droit (jugement 1070 du TAOIT, au considérant 9). Tel doit être le cas en l'espèce, la Secrétaire générale de l'OIF ayant infligé à la requérante une mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour la période allant du 1er mai 2022 au 23 avril 2023, en omettant de prendre en compte des faits essentiels résultant des dysfonctionnements de l'OIF relevés dans le procès-verbal de la Commission paritaire avec, notamment, la transformation de l'Organisation, comportant la suppression de plusieurs postes, décidée par le CPF lors de sa séance du 5 novembre 2020, le manque de diligence et le comportement de l'Administrateur à son égard, atténuant ainsi la gravité des manquements reprochés telle qu'elle puisse justifier la sanction qui lui est appliquée ;

169. Attendu que pour l'OIF, la mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour une durée supérieure à deux mois infligée à la requérante n'est pas disproportionnée au regard de la gravité des faits qui lui sont reprochés et que ladite mesure n'est pas assortie d'une durée maximale par le SP ;

170. Attendu que la requérante considère que la suspension sans traitement, jusqu'à la fin de son contrat en avril 2023, est constitutive d'un licenciement abusif non-assumé par l'OIF. Pour elle, il s'agit d'un traitement inhumain par la Secrétaire générale et l'Administrateur, qui se basent selon elle sur des arguments infondés pour prononcer une sanction disciplinaire inédite et la privant de ses droits aux prestations de chômage auxquelles toute personne sous contrat en France peut prétendre dans l'attente de retrouver un nouvel emploi, le tout en violation flagrante du SP et de ses Directives.

171. Attendu que selon elle, ce traitement est d'autant plus inéquitable que la Commission paritaire a elle-même recommandé de trouver une issue apaisée, pour donner suite à sa détermination selon laquelle une faute grave ne pouvait être retenue contre elle ;

172. Attendu que la requérante s'est vue notifiée, par lettre du 29 Avril 2022 de l'Administrateur, la décision de la Secrétaire générale de l'OIF par laquelle celle-ci lui a infligé une mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour la période du 1er mai 2022 au 23 avril 2023 ;

173. Attendu que cette sanction, d'une durée de onze (11) mois, contrairement aux affirmations de l'OIF, est manifestement disproportionnée et, partant, entachée d'illégalité et encourt l'annulation ;

Sur la demande de réparation du préjudice subi

174. Attendu que la requérante demande la réparation du préjudice subi du fait de l'interruption du versement de son salaire durant la période de la mesure disciplinaire de suspension sans traitement du 1er mai 2022 au 23 avril 2023 ;

175. Attendu que selon les dispositions des articles 213 et 216 du SP, le TPI qui annule la décision du Secrétaire général de l'OIF peut condamner l'Organisation à verser une indemnité au requérant en réparation du dommage résultant de l'acte contesté ;

176. Attendu qu'en raison de l'annulation de la mesure de suspension du fait de l'illégalité qui l'affecte, il y a lieu de faire droit à cette demande ;

177. Attendu que dans les circonstances de l'espèce, l'OIF versera à la requérante, en réparation du préjudice matériel subi du fait de la perte de son activité professionnelle, une somme égale à onze (11) mois de sa rémunération totale, y compris indemnités et prestations de toute nature et contributions relatives à la pension de retraite dont l'Organisation se serait acquittée pendant la même durée ;

Sur la demande d'insertion d'un droit de réponse dans le journal LIBERATION

178. Attendu que la requérante demande au TPI d'ordonner le paiement d'un droit de réponse dans le journal « LIBERATION », aux frais de l'OIF pour lui permettre de répondre au caractère infamant du blâme d'avril 2021 ;

179. Attendu que pour l'OIF, par cette demande, la requérante invite le TPI à lui adresser une injonction. Or, le Règlement intérieur du TPI ne lui permet que de prononcer des mesures conservatoires afin d'instruire une affaire en cours et ne lui donne aucune compétence pour prononcer une telle injonction ;

180. Attendu que par ailleurs, l'OIF soulève l'irrecevabilité de cette demande au motif que le TPI ne peut statuer directement sur une demande qui n'a pas été soumise par la requérante en épuisant les voies de recours interne et en obtenant une décision définitive à cet égard. Enfin l'OIF souligne qu'elle n'est pas à l'origine de l'article du journal « Libération » produit par la requérante et que cet article lui porte préjudice ;

181. Mais attendu que le TPI ne peut se prononcer sur les conditions de recevabilité avant celles de sa compétence dont l'examen prime sur celui de toute question de droit ; qu'au sens de l'article 202 du SP, les compétences du TPI sont limitées, comme en l'espèce, au règlement des litiges opposant la requérante à l'OIF au sujet de l'application du SP et de ses Directives d'application ; qu'en vertu des articles 213 à 217 du SP, l'office du TPI consiste à annuler les décisions du Secrétaire général contraires audit Statut, à ses directives d'application, au Code d'éthique et de conduite ou aux contrats d'engagement ; à ordonner éventuellement la réintégration du membre du personnel concerné dans un certain délai ; à condamner l'Organisation à verser au membre du personnel, soit une indemnité compensatrice, soit des dommages-intérêts, outre la condamnation de l'Organisation au remboursement des frais exposés par le requérant ; et enfin à renvoyer les parties, avant de statuer, à recourir à la procédure de médiation ;

182. Attendu que ce qui est demandé ne peut être logé dans les blocs de compétence matérielle du TPI ; qu'il sied par conséquent se déclarer matériellement incompétent pour en connaitre ;

Sur les frais de procédure

183. Attendu que la requérante sollicite la condamnation de l'OIF à lui payer la somme de 20.000 euros, au titre des frais de procédure ;

184. Attendu que l'équité commande de condamner l'OIF à verser à la requérante la somme de 5 000 euros au titre des frais de procédure par elle exposés devant le TPI ;

PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal de Première Instance, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en premier ressort :

Se déclarer matériellement incompétent pour examiner la demande tendant à la condamnation de la défenderesse au paiement d'un droit de réponse dans le journal « LIBERATION » ;

Se déclare compétent pour connaitre des autres chefs de demande ;

Déclare irrecevable la demande visant le harcèlement moral ;

Reçoit la requête en ses autres branches ;

Rejette la demande de dépôt de nouvelles pièces de la requérante ainsi que celle d'une note en cours de délibéré ;

Déclare sans objet la demande de non-prise en compte par l'OIF des éléments relatifs à la tentative de négociation entre les parties ;

Dit que les faits ayant donné lieu à l'ouverture de la procédure disciplinaire ne sont pas prescrits ;

Annule la décision du 29 Avril 2022 de la Secrétaire générale de l'OIF portant une mesure disciplinaire de suspension sans traitement pour la période allant du 1er mai 2022 au 23 avril 2023 de Madame XXX XXX ;

Dit que l'OIF versera à Madame XXX XXX une somme égale à onze (11) mois de sa rémunération totale, y compris indemnités et prestations de toute nature et contributions relatives à la pension de retraite dont l'Organisation se serait acquittée pendant la même période ;

Condamne l'OIF à verser à la requérante la somme de 5 000 euros au titre des frais de procédure devant le TPI.

Le surplus des conclusions de la requête est rejeté ;

OUOBA Mindiéba	Pierre BODEAU-LIVINEC
Président	Assesseur
	ALKASSOUM Harouna
GAYE Oumar	
Greffier	Assesseur