

Affaire n° 2023/047/ XXX XXX c/ OIF

Jugement n°45

Rendu le 5 juin 2024

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

- M. Mindiéba OUOBA, Président
- Mme BAJER PELLET Héloïse, Assesseure
- M. GAYE Oumar, Assesseur
- Assisté de Monsieur Harouna ALKASSOUM, greffier,

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demandeur : Monsieur XXX XXX représenté par Maître Marine VEISSIERE ;

Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par Maîtres RAGOT Matthieu et ROUSTIT Audrey ;

Vu la requête présentée par Me Marine VEISSIERE pour Monsieur XXX XXX reçue au greffe le 2 novembre 2023 ;

Vu le Plan d'instruction du 9 novembre 2023 ;

Vu la remise, le 9 janvier 2024 par Maîtres Matthieu RAGOT et Audrey ROUSTIT, du mémoire en réponse ;

Vu la remise, le 23 février 2024 par Maître VEISSIERE Marine, du mémoire en Réplique ;

Vu la remise, le 5 avril 2024 par Maîtres Matthieu RAGOT et Audrey ROUSTIT, du mémoire en duplique ;

Vu la correspondance de Me Marine VEISSIERE reçue le 9 avril 2024 au greffe du TPI ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

Vu le Règlement intérieur du Tribunal de Première Instance de l'OIF ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

1. Par requête reçue le 2 novembre 2023 au greffe du Tribunal de Première Instance de l'OIF (TPI), XXX XXX demande l'annulation de la décision du 1^{er} août 2023 portant non-renouvellement de son contrat de travail, arrivant à échéance le 9 novembre 2023 et la condamnation de l'OIF à lui verser diverses sommes en réparation des préjudices qu'il a subis.

Rappel des faits

2. Le 14 mars 2000, le requérant, recruté pour une durée de trois ans, en qualité de Responsable pour la programmation, a été nommé le 22 juillet 2014 au poste de Directeur du Bureau régional pour l'Afrique centrale et l'océan Indien (BRAC) à Libreville, au Gabon.
3. Le 17 septembre 2020, il a été muté en qualité de Chargé de mission stratégie (reclassement du grade DI à celui de P5) au sein du Service des instances et des conférences et le 17 mars 2021, en qualité de Chargé de mission au Comité International des Jeux de la Francophonie (ci-après « CIJF ») à compter du 1^{er} avril 2021.
4. En 2020, son contrat a été renouvelé pour une période additionnelle de trois ans, jusqu'au 9 novembre 2023, alors que son départ à la retraite est prévu pour le 23 septembre 2024.
5. Il soutient qu'au cours de sa carrière à l'OIF (23 ans de service), son contrat a toujours été renouvelé pour une période de trois ans, en vertu de l'article 45 du Statut du personnel (SP) et qu'il a gravi les échelons, en bénéficiant d'une évolution de carrière constante et méritoire jusqu'à atteindre le grade P5 échelon 15.
6. Il ajoute que ses remarquables états de service sont mis en évidence dans ses évaluations de performance, notamment en 2017-2018, en 2021 et en 2022 où son supérieur a déclaré, notamment, qu'il a un comportement exemplaire qui crée un climat de confiance au sein de la direction et est capable de produire, en urgence et à tout moment, répondant ainsi aux exigences de l'Administration et du CIJF.
7. Malgré ses performances, alors qu'il se trouvait à Kinshasa, depuis plusieurs semaines, pour l'organisation des jeux de la francophonie (28 juillet au 06 août 2023), il a reçu le 3 août 2023 la notification de l'échéance de son contrat de travail le 9 novembre 2023, et donc, de son non-renouvellement, en dépit du succès desdits Jeux.
8. C'est ainsi que le 12 octobre 2023, le requérant a saisi l'Administratrice pour lui faire part de sa surprise et de son incompréhension. En effet, il souligne que le moment choisi pour la décision de ne pas renouveler son contrat était particulièrement inapproprié étant donné qu'il se trouvait à Kinshasa pour organiser les Jeux et qu'il devait faire face aux défis de cet événement unique.
9. En outre, il soutient que la décision a été prise sans aucune consultation (ni avec lui ni avec ses supérieurs) et souligne l'incohérence d'une telle décision avec ses états de service et le changement récent de la description du poste.

10. Enfin, le requérant relève que la motivation de cette décision est « manifestement ambiguë » et « imprécise » et qu'elle est sujette à interprétation, notamment en ce qu'elle peut être utilisée pour tout type de non-renouvellement de contrat.
11. En conclusion, il retient que la mesure est vexatoire et infondée, plus encore au regard du fait qu'il devait prendre sa retraite dans moins d'un an ; n'ayant reçu aucune réponse de l'Administratrice, le requérant a saisi le Tribunal pour faire valoir ses droits.

Sur la compétence et la recevabilité

12. Pour le requérant, en vertu de l'article 202 du Statut du personnel, le TPI de l'OIF est compétent pour connaître du litige qui l'oppose à l'OIF à propos du non-renouvellement de son contrat de travail.
13. Il soutient avoir saisi le TPI dans le délai de trois mois à compter de la date de notification de la décision attaquée le 3 août 2023, conformément aux dispositions de l'article 210, paragraphe (b), du Statut du personnel.
14. Que dès lors, la présente requête est donc *recevable rationibus personae, temporis et materiae*.

Argumentation et moyens de la requête

15. Le requérant invoque plusieurs moyens et demande réparation du préjudice moral et matériel qui lui a été causé.

A. La décision attaquée est dénuée de motivation et abusive

16. Le requérant soutient que la décision attaquée n'est pas motivée et est abusive. Il rappelle, à cet égard, la jurisprudence du TAOIT, dans son jugement inter alia n°1317, au considérant 24, selon laquelle s'il est établi que le Tribunal doit respecter dans sa substance l'exercice du pouvoir d'appréciation inhérent à toute décision qui met fin au rapport d'emploi à l'expiration du contrat, il lui appartient, dans le cadre du contrôle de légalité qu'il exerce au regard d'une décision de ce type, d'examiner, selon les circonstances, si :
 - La décision a été prise dans le respect des règles de compétence, de forme et de procédure pertinentes ;
 - Un préavis raisonnable a été donné au fonctionnaire, même si un tel préavis n'est pas prévu dans le contrat ;
 - La décision est dûment motivée et si les motifs ont été portés à la connaissance du fonctionnaire, de manière à lui permettre de défendre ses intérêts en connaissance de cause;
 - La décision n'est pas fondée sur une omission ou sur une erreur manifeste de fait ou de droit ;
 - Elle a été prise dans l'intérêt de l'organisation et ne repose pas sur un éventuel détournement de pouvoir.
17. Selon toujours le requérant, la motivation d'une décision administrative est une condition sine qua non de sa validité et de sa légalité, comme l'a rappelé le TAOIT, notamment, dans son jugement inter alia n°1154, au considérant 4, érigeant comme principe général de la fonction publique internationale la nécessité d'avoir un « motif légalement valable » pour toute décision ; en outre, il souligne que le TAOIT (jugement n°4081, considérant 5) est allé plus loin en considérant que les motifs d'une décision doivent être suffisamment « explicites » pour permettre au demandeur,

et éventuellement au juge, d'appréhender les motifs objectifs qui forment la base de la décision ; enfin, le requérant avance que les Tribunaux de l'OIF ont également confirmé la jurisprudence du TAOIT en la matière (voir jugements n°8 du 9 décembre 2015 et n° 22 du 3 février 2021, considérant 15.4).

18. En l'espèce, selon le requérant, la lettre de l'Administratrice du 1er août 2023 n'est pas dûment motivée et n'est pas explicite (a.), et le motif invoqué par l'OIF n'est pas objectif et valable (b.). Par conséquent, l'OIF a commis une erreur de fait et une erreur de droit. De plus, en raison du motif inapproprié de la décision, le détournement de pouvoir est avéré.

1. Absence de motif suffisant

19. Le requérant soutient que l'Administratrice l'a informé qu' « [e]n suivi des conclusions du XVIIIe Sommet de la Francophonie et compte tenu des orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030, l'OIF souhaite, pour sa nouvelle programmation 2024-2027, s'appuyer sur une équipe renouvelée ainsi que sur un fonctionnement plus transversal afin de relever les prochains défis du CIJF, à savoir notamment l'attractivité auprès de la jeunesse francophone et le renforcement de la mobilisation de la société civile ».

20. Pour le requérant, les raisons avancées pour ne pas renouveler son contrat (après plus de 23 années de service) sont évasives, en particulier compte tenu du fait que la lettre est adressée à un membre senior de l'Organisation. Il souligne avoir rappelé, dans sa lettre à l'Administratrice du 12 octobre 2023, que le motif invoqué est vague et imprécis. Par ailleurs, il relève que l'imprécision et l'absence de motifs clairs et explicites conduisent à la conclusion légitime que le motif sous-jacent est inapproprié.

21. Selon le requérant, les informations incomplètes fournies par l'Administratrice ne sont pas convaincantes et pourraient être appliquées à n'importe quel membre du personnel, ce qui infirme complètement l'individualité de la décision.

22. Il note que la seule référence concrète est le Cadre stratégique de la Francophonie à l'horizon 2030, mais l'Administratrice n'explique pas de quelle orientation il s'agit et en quoi cela le concerne ou son poste. Pour lui, la question de l'attractivité de la jeunesse francophone ou le renforcement de la mobilisation de la société civile n'ont rien à voir avec le renouvellement de son contrat.

23. Par ailleurs, le requérant rappelle l'article 45.3 du SP qui dispose que : « [I]es membres du personnel de la catégorie de direction et des professionnels sont initialement nommés pour une période déterminée de trois (3) ans ; leur engagement peut être prolongé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable ».

24. Selon lui, deux conditions sont exigées pour qu'un contrat soit renouvelé (limitant ainsi le pouvoir discrétionnaire de l'autorité compétente) la nécessité au regard de l'intérêt de l'Organisation et l'appréciation favorable des performances du membre du personnel concerné. Ainsi, il estime avoir rempli la condition de l'appréciation favorable de ses performances, car l'excellence de celles-ci est incontestée et incontestable. S'agissant de l'intérêt de l'Organisation quant au renouvellement de son contrat, l'OIF ne l'a pas soulevé. Son poste n'a pas été supprimé et si tel avait été le cas, l'OIF devrait alors tout mettre en œuvre pour lui trouver un poste à la mesure de son expérience, ce qu'elle n'a pas fait.

25. Le requérant soutient que les conditions de renouvellement de son contrat étaient remplies. En décidant de ne pas le renouveler en méconnaissance des conditions énoncées à l'article 45.3 du SP, l'OIF a commis une erreur de fait (en ce qui concerne sa performance) et une erreur de droit.
26. Dès lors, il conclut que la décision attaquée est dénuée de motivation, en violation des principes dégagés par la jurisprudence des tribunaux administratifs.

2. Absence de motif valable

27. Le requérant, qui soutient l'absence de motif valable de la décision attaquée, souligne que :

- la référence aux conclusions du XVIII^e Sommet de la Francophonie et aux orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030 n'est pas valable et que ces orientations sont en substance les mêmes que celle du Cadre stratégique pour 2015-2022, tout en poursuivant les mêmes objectifs ; cette référence ne saurait servir de motivation à la décision litigieuse, sinon la même motivation aurait pu être soulevée en 2020 au moment du renouvellement de son contrat pour trois ans, ce qui n'a pas été le cas ; en outre, selon lui, cela contredit l'esprit de « continuité » réitéré par la Secrétaire générale après le renouvellement de son mandat et à la demande des Etats membres lors du sommet de Djerba ;
- la référence à la « nouvelle programmation 2024-2027 » est non seulement évasive mais, de plus, il a été clairement annoncé par l'Administratrice le 26 octobre 2023 que « rien n'est encore décidé » en ce qui concerne la gestion des ressources humaines ; ainsi, le non-renouvellement de son contrat ne pouvait pas se fonder sur la nouvelle programmation ;
- la référence à une « équipe renouvelée » est en totale contradiction avec les résultats qu'il a obtenus, tels qu'ils ressortent de ses évaluations de performance et du succès incontesté des Jeux de Kinshasa ; de plus, ce motif n'est pas valable dans la mesure où il est le seul membre de l'équipe concerné par le non-renouvellement de son contrat (une seule personne ne constitue pas une équipe entière) ;
- la référence à « l'attractivité de la jeunesse » est sans lien aucun avec le renouvellement de son contrat. Pour le requérant, c'est à l'OIF en tant qu'entité de rendre la francophonie attractive et non une condition sine qua non pour le renouvellement d'un contrat. En outre, le requérant soutient avoir collaboré étroitement avec l'UJSC et la REPAC pour la mobilisation des jeunes volontaires pour l'organisation des Jeux à Kinshasa, ce qui illustre bien son engagement au profit de l'OIF. Par ailleurs, les résultats des IX^e Jeux sont sans appel, lui et son équipe ayant mobilisé 3 535 participants, dont 1 429 sportifs et 389 artistes, représentant la jeunesse francophone ;
- la référence au « renforcement de la mobilisation de la société civile » est également dénuée de sens dans la mesure où il a atteint cet objectif dans le cadre de l'organisation des IX^e Jeux, en contribuant au sein du CIJF à ce que les fédérations sportives internationales et les jurés culturels encadrent parfaitement les compétitions sportives et les compétitions culturelles. Cela ne pouvait donc pas constituer un motif valable de non renouvellement, car si ses performances à cet égard n'étaient pas satisfaisantes, cela aurait dû être noté dans son évaluation des performances et il aurait donc dû avoir la possibilité d'améliorer ses performances ;
- la référence au « fonctionnement plus transversal » est également dépourvue de sens dans la mesure où son poste n'a pas été supprimé. En outre, il souligne qu'il a fortement contribué au sein du CIJF à ce que plusieurs autres unités de l'OIF (Direction langue française et

diversité des cultures francophones, Direction de la Communication, Unité Jeunesse, Sport et Citoyenneté, Institut de la Francophonie pour l'éducation et la formation, Représentation de l'OIF pour l'Afrique centrale) et plusieurs acteurs de la Charte de la Francophonie (APF, TV5MONDE, CONFEJES, CONFEMEN, Université Senghor, AUF) accompagnent les IXe Jeux de la Francophonie ;

- les motifs avancés contredisent les objectifs affichés de la Secrétaire générale et de l'Administratrice. En effet, il rappelle que, d'une part, qu'il n'était pas concerné par la simplification de la structure organisationnelle de l'OIF annoncée par la Secrétaire générale dans une note interne du 13 mars 2023, cette simplification concernait principalement les subordonnés directs de l'Administratrice et, d'autre part, les 21 mars 2023 et 7 septembre 2023, la Secrétaire générale et l'Administratrice ont souhaité « favoriser les compétences internes » et « valoriser le travail bien fait et l'engagement exceptionnel, individuel et collectif ». Au regard de ses excellentes performances pendant plus de 23 ans, le non-renouvellement de son contrat est incohérent avec la volonté affichée de la Secrétaire générale.

28. Au regard de ce qui précède, le requérant soutient que le non-renouvellement de son contrat n'était pas fondé sur des motifs objectifs et valables et qu'il a été décidé sur la base d'un motif inapproprié, à savoir faire des économies. Il relève avoir été la victime directe du processus de « contrôle de la masse salariale » annoncé par la Secrétaire générale en mars 2023. En se séparant d'un membre du personnel occupant un poste au grade P5, échelon 15, l'OIF a alors fait alors l'économie d'un salaire de 67 371,75€ brut par an (70 272,95€ net imposable) ainsi que des indemnités et contributions relatives, notamment, à la pension de retraite que l'Organisation aurait versés si son contrat avait été renouvelé.
29. Le requérant estime que le non-renouvellement de son contrat est constitutif d'un licenciement abusif pour raison économique. Il souligne que le choix de l'Administratrice de réduire la masse salariale aurait pu suivre une tout autre voie légale. En effet, le Comité du personnel, en juillet 2023, a proposé que pour réduire la masse salariale, l'administration pourrait « étudier la possibilité de mettre en place un plan de départ anticipé, tel que ce fut le cas en 2008. Cependant, au lieu de choisir la voie du compromis par respect de la dignité du demandeur, ou à tout le moins celle de la légalité, l'OIF a choisi de dissimuler les véritables raisons du non-renouvellement de son contrat, ce qui constitue une démonstration de sa mauvaise foi.
30. Pour le requérant, la seule explication à l'assertion selon laquelle une « équipe renouvelée » est souhaitée, est qu'une équipe renouvelée, signifie la possibilité d'embaucher une personne plus jeune, avec moins d'expérience et donc moins couteuse pour l'Organisation, à tout le moins à court terme. Ce motif est également vexatoire, car il se fonde sur son âge (61 ans), illustrant la mauvaise foi de l'organisation et lui causant ainsi un préjudice.
31. Enfin, le requérant conteste la validité et l'objectivité des motifs avancés en raison de l'absence totale de consultation avec sa supérieure hiérarchique, la personne compétente pour connaître des besoins de son équipe et de la performance de ses membres. Il apparaît donc que cette décision a été prise unilatéralement par l'Administratrice en violation des principes généraux dégagés par la jurisprudence et du cadre juridique applicable à l'OIF.
32. En somme, il reproche à la décision attaquée d'être dépourvue de toute motivation légitime et objective, outre le fait qu'elle soit illégale et constitutive d'un détournement de pouvoir.

B. La décision attaquée est discriminatoire

33. Selon le requérant, le TAOIT a reconnu que les droits de l'homme et les principes qu'ils contiennent peuvent être pertinents et invoqués devant le TPI, même si une convention relative aux droits de l'homme n'est pas juridiquement contraignante pour l'OIF.
34. En outre, il affirme que les tribunaux administratifs internationaux ont depuis longtemps reconnu le principe de l'égalité de traitement dont découle, notamment, le principe général de non-discrimination. A cet égard, il relève que le Tribunal de céans a rappelé que l'OIF est « tenue de se conformer [...] aux principes généraux du droit international applicables en la matière en particulier ceux dégagés par les tribunaux administratifs d'autres organisations internationales dont celui de l'OIT »¹.
35. Par ailleurs, le requérant souligne que le principe de non-discrimination et les droits qui en découlent se retrouvent dans des instruments fondamentaux tels que l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1er de son Protocole no 12, l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'article 2 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples qui interdisent toutes les formes de discrimination. En outre, il note que l'OIF, qui fait de la lutte contre toutes les formes de discrimination l'un de ses objectifs à court et long termes, comme c'est notamment le cas dans son Cadre stratégique pour 2023-2030, n'applique pas la même détermination et la même protection à son personnel.

C. La défenderesse a violé les attentes légitimes du requérant

36. Le requérant soutient qu'il nourrissait des attentes légitimes à voir son contrat renouvelé en novembre 2023, jusqu'à son départ à la retraite prévu pour le 23 septembre 2024, compte tenu de sa situation individuelle et professionnelle au cours de son service au sein de l'Organisation; il rappelle la jurisprudence du TAOIT en la matière selon laquelle : « un contrat d'emploi de durée déterminée amène le membre du personnel à escompter un renouvellement et impose à l'organisation l'obligation d'examiner s'il est ou non dans son intérêt de combler cet espoir et de prendre sa décision en conséquence ».
37. En outre, il rappelle le jugement no 1526, considérant 3 du TAOIT selon lequel il pouvait exister chez les fonctionnaires internationaux « de bonnes raisons d'escompter pouvoir faire une carrière au sein de l'organisation » et le jugement 133, considérant 4 selon lequel « un fonctionnaire qui a donné toute satisfaction à l'Organisation pendant une durée particulièrement longue et comptait raisonnablement achever sa carrière dans la même administration bénéficie d'un traitement mieux en rapport avec sa situation ».
38. Premièrement, le requérant soutient que ses attentes légitimes se fondent sur la durée de son service au sein de l'OIF (plus de 23 ans) et sur le renouvellement successif de ses contrats à durée déterminée en vertu de l'article 45 du SP. Cette longue période de service au sein de l'Organisation, ainsi que les renouvellements successifs de son contrat, ont naturellement généré une attente selon laquelle l'Organisation ne ferait pas soudainement une exception au renouvellement ou à la prolongation de son contrat (pour autant qu'il remplisse les conditions prévues par les textes), et à plus forte raison lorsqu'il attendait la dernière prolongation de son contrat avant son départ à la retraite.

¹ Voir TPI OIF, Jugement n°8 du 9 décembre 2015, page 14.

39. Deuxièmement, ses attentes légitimes ont été renforcées par son service exemplaire au sein de l'Organisation. En effet, le requérant rappelle que, d'une part, d'une manière objective, il a gravi les échelons et a bénéficié d'une évolution de carrière constante et méritoire jusqu'à ce qu'il atteigne le grade P5 échelon 15, et, d'autre part, d'une manière plus personnelle, ses remarquables états de service sont mis en évidence dans ses évaluations de performance, notamment en 2017-2018 en 2021 et en 2022.
40. Troisièmement, le requérant fait valoir qu'il avait des attentes légitimes à ce que son contrat soit prolongé, d'abord, du fait que son départ à la retraite était prévu pour le 23 septembre 2024, soit moins d'un an après la fin de son dernier contrat le 9 novembre 2023, ensuite, il a été informé de l'échéance de son contrat le 3 août 2023, alors qu'il se trouvait à Kinshasa depuis plusieurs mois pour l'organisation des Jeux de la Francophonie (du 28 juillet au 6 août 2023) qui ont connu un large succès. Au vu de cette réussite, il ne pouvait qu'espérer que son contrat soit reconduit jusqu'à sa retraite.
41. Ainsi, selon le requérant, les éléments relatifs à la durée, à l'exemplarité et à la fin de son service au sein de l'Organisation pouvaient, pris individuellement et dans leur ensemble, générer chez lui des attentes légitimes à voir son contrat reconduit, et ce jusqu'à sa retraite.
42. En outre, il soutient que, du fait de sa participation au système des retraites obligatoire et complémentaire, il avait également une attente légitime à obtenir une retraite plus élevée du fait d'une année de contribution supplémentaire, jusqu'au 23 Septembre 2024.
43. Au regard de ce qui précède, l'OIF a violé ses attentes légitimes et lui a causé un préjudice financier et moral inutile.

D. L'OIF a violé son devoir de sollicitude et de diligence

44. Le requérant souligne que les tribunaux administratifs internationaux considèrent que les organisations sont tenues de respecter envers leurs agents le principe général de bonne foi et qu'elles sont investies, en conséquence, d'un devoir de sollicitude qui leur fait obligation d'avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles. Cette obligation implique notamment celle d'informer leurs agents dans des conditions loyales et en toute transparence des motifs des décisions qui affectent leurs intérêts.
45. Pour le requérant, l'OIF n'a pas assumé ses obligations à plusieurs égards :
- en manquant de prendre en considération ses performances et ses années de services, dénigrant ainsi sa carrière et sa réputation ;
 - en manquant à son devoir de transparence quant aux raisons sous tendant le non-renouvellement de son contrat en violation des principes généraux et du principe de confiance mutuelle régissant les relations entre un employeur et ses employés ;
 - en manquant de consulter sa supérieure hiérarchique avant de prendre une décision qui lui est préjudiciable, agissant une fois de plus sans aucune transparence et au détriment tant du CIJF que du demandeur ;

- en violant ses attentes légitimes et raisonnables à voir son contrat reconduit une dernière fois, avant sa retraite et continuer ainsi à cotiser pour sa retraite ;
- en ne répondant pas à sa lettre du 12 octobre 2023, agissant avec dédain et en faisant preuve d'un manque évident de considération à son égard ;
- en agissant de mauvaise foi en dissimulant les raisons du non-renouvellement de son contrat ;
- en le discriminant en raison de son âge ; et
- en lui notifiant le non-renouvellement de son contrat, alors même qu'il se trouvait à Kinshasa, depuis plusieurs mois et participait au succès des Jeux de la Francophonie.

46. Le requérant soutient qu'au regard de ce qui précède, l'OIF a inutilement porté préjudice à sa carrière, à sa réputation et à sa dignité, alors même qu'il existait une autre voie proposée par le Comité du personnel. Ses plus de 23 années de service ont été balayées sans raison et sans ménagement. En conséquence, l'OIF l'a privé de la possibilité de rester employé jusqu'à sa retraite (c'est-à-dire quelques mois de plus), alors que cette possibilité était amplement justifiée.

47. Il estime dans ces conditions, que l'OIF a manqué à ses obligations de bonne foi et de sollicitude envers lui, ce qui constitue une quatrième illégalité de nature à engager sa responsabilité.

E. Sur le préjudice matériel et moral subi par le requérant

48. Le requérant soutient avoir subi un important préjudice matériel et moral ; il souligne que, bien que le TPI ait jugé par le passé qu'une demande d'annulation d'une décision de non-renouvellement n'est pas recevable car elle est irrévocable, elle peut donner lieu à l'engagement de la responsabilité de l'OIF et à des réparations si elle n'est pas dûment motivée. Il relève que le TAOIT a également conclu « qu'il [serait] fait une juste réparation du préjudice matériel subi par la requérante en condamnant [l'organisation] à lui verser l'équivalent des traitements et indemnités de toute nature dont elle aurait bénéficié si son contrat avait été renouvelé » .

49. Il considère que l'OIF doit réparer le préjudice qu'elle lui a causé en prenant la décision litigieuse à la hauteur du traitement, des indemnités et des cotisations qu'il aurait dû percevoir si son contrat avait été reconduit jusqu'au 23 septembre 2024.

50. En outre, le requérant estime que la perte d'opportunité et de chance de rester employé jusqu'à sa retraite doit être réparée, d'autant que l'Organisation l'a privé de sa dernière opportunité de cotiser à la caisse des retraites, mais également au fonds de prévoyance de l'OIF ; que compte tenu de son âge, il est peu probable qu'il retrouve un emploi et que, même s'il en retrouvait un, il resterait privé de la possibilité d'augmenter sa contribution au fonds de prévoyance de l'OIF.

51. Enfin, il note que l'OIF lui a causé un préjudice moral certain en violant notamment ses obligations de sollicitude, de bonne foi et de diligence à son égard et que de par ses actions, elle a gravement porté atteinte à sa dignité et la nature discriminatoire de ses commentaires constitue un manque de respect pour un membre du personnel qui lui a servi et continue de servir fidèlement et a contribué à ses succès.

52. En conclusion, le requérant demande au TPI :

- de déclarer sa requête recevable et de se déclarer compétent ;
- de déclarer la décision attaquée illégale et d'en prononcer l'annulation ;
- de condamner l'OIF à lui verser, en réparation du préjudice matériel subi, une indemnité équivalente à la rémunération brute et aux indemnités et prestations de toute nature qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son contrat (sur la base d'un P5 échelon 15), si son contrat avait été reconduit jusqu'à son départ à la retraite le 23 septembre 2024 ;
- de condamner l'Organisation à verser à la caisse de retraite de base et au fonds de prévoyance de l'OIF, les parts patronales et salariales qui auraient dû être versées si son contrat avait été reconduit jusqu'au 23 septembre 2024 et dans le cas où il serait impossible de verser ces cotisations à la caisse des retraites ou au fonds de prévoyance, lui verser l'équivalent de la totalité de ces contributions sous la forme d'une somme forfaitaire ;
- de condamner l'Organisation à lui verser, en réparation du préjudice moral subi, une compensation d'un montant minimum de 35.000€ (trente-cinq mille euros) ;
- d'ordonner le remboursement total par l'Organisation, à titre de dépens, d'une somme à déterminer à la fin de la procédure.

Mémoire en réponse de l'OIF

53. Dans son mémoire en réponse reçu le 9 janvier 2024 au greffe du TPI, l'OIF soutient que la requête est infondée dans sa totalité, motif pris de ce que le requérant ne dispose d'aucun droit au renouvellement de son engagement à durée déterminée. En outre, la décision de non-renouvellement est suffisamment justifiée et n'a contrarié aucune attente légitime.

A. Sur la carrière du Requérant au sein de l'Organisation

54. L'OIF rappelle que le requérant a été recruté en vertu d'un contrat d'engagement à durée déterminée de trois ans, conclu le 14 mars 2000, sur le fondement de l'article 45 du Statut du personnel de l'OIF et dont l'article 2.1 précisait expressément que le contrat « ne confère aucun droit à renouvellement ».

55. Ledit contrat a fait l'objet d'avenants successifs, notamment l'avenant n°7 du 17 septembre 2020 en vertu duquel l'engagement du requérant a été prolongé du 10 novembre 2020 au 9 novembre 2023 ; par un avenant n°8 du 25 mars 2021, l'intéressé a été muté au poste de Chargé de mission au Comité International des Jeux de la Francophonie (ci-après « CIJF à compter du 1^{er} avril 2021 dans le cadre de la préparation des Jeux de la Francophonie qui devaient se tenir du 19 au 28 août 2022 à Kinshasa.

B. Sur la Décision contestée

56. Par un courrier du 1^{er} août 2023, l'Administratrice a notifié au requérant la décision de ne pas renouveler son engagement à son échéance prévue le 9 novembre 2023, en vertu de l'article 46 du Statut. Dans cette correspondance, elle indiquait qu'en « [. . .] suivi des conclusions du XVIII^{ème} Sommet de la Francophonie et compte tenu des orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030, l'OIF souhaite, pour sa nouvelle programmation 2024-2027, s'appuyer sur une équipe renouvelée ainsi que sur un fonctionnement plus transversal afin de relever les prochains défis du CIJF, à savoir notamment l'attractivité auprès de la jeunesse francophone et le renforcement de la mobilisation de la société civile ».

57. Le 12 octobre 2023, le requérant saisit l'Administratrice pour exprimer sa « vive incompréhension », tout en reconnaissant que la Décision de non-renouvellement relève « du pouvoir d'appréciation de l'Organisation [...] ».
58. Le 2 novembre 2023, le requérant a introduit un recours devant le TPI pour demander l'annulation de la décision de non-renouvellement de son contrat et la condamnation de l'OIF à lui verser diverses sommes en réparation des préjudices subis ainsi qu'aux dépens.

C. Sur les dispositions applicables

59. L'OIF rappelle que les dispositions des articles 45.3 et 46 du Statut sont applicables à l'espèce et fait valoir que les arguments du requérant manquent en droit et/ou en fait justifiant ainsi le rejet de toutes ses demandes.

D. La décision de non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation

60. Selon l'OIF, aux termes de l'article 45.3 du Statut, « les membres du personnel de la catégorie de direction et des professionnels sont initialement nommés pour une période déterminée de trois (3) ans ; leur engagement peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable. ».
61. Pour l'OIF, le Tribunal en déduit logiquement qu'il « résulte du Statut que l'Organisation a la faculté de proroger un CDD ou de ne pas le faire. ». Cette dernière se réfère au jugement n°2 du 18 juillet 2013, p.9/13 du TPI et au Tribunal d'appel de l'OIF (TA OIF) qui, dans son jugement no 14 du 10 novembre 2021, retient que le non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée « [...] procède du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation. ».
62. L'OIF souligne que cette approche est partagée de façon constante par le TAOIT qui, dans ses jugements n°4231, au considérant 3, n°4596, considérant 9 et n°4678, considérant 4, relève qu' « une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée ».
63. L'OIF souligne le requérant reconnaît lui-même dans sa requête, au paragraphe 23, qu'en vertu de l'article 45.3 du Statut, la faculté de renouveler un engagement à durée déterminée est subordonnée à deux conditions cumulatives, à savoir la nécessité du service et une évaluation favorable de l'employé. Cependant, contrairement à ce que prétend le requérant, la satisfaction de ces deux conditions ne confère aucun droit à renouvellement, comme le stipule expressément l'article 2.1 de l'Engagement à durée déterminée.
64. L'OIF conclut que le Statut ainsi que la jurisprudence des Tribunaux internationaux lui permettent de prendre légalement la décision attaquée et demande le rejet des prétentions du requérant sur ce point.

E. La décision repose sur des considérations objectives et fondées

65. L'OIF fait valoir que l'article 46 du Statut prévoit que « [l]e Secrétaire général informe, par écrit, les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée, trois (3) mois au moins avant l'expiration de l'engagement en cours, de la prolongation ou non, de leur engagement ». En outre, pour l'Organisation, le TA OIF a, dans son jugement n° 14 du 10 novembre 2021, au paragraphe 20, décidé que « [l]e non-renouvellement du contrat à durée déterminée n'est soumis à aucune

motivation. Il procède du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation ». Il précise néanmoins que, lorsqu'un contrat a fait l'objet de nombreux renouvellements successifs, l'avis de non-renouvellement devrait inclure une justification (TA OIF, *ibid.*, paragraphe 21). La défenderesse estime qu'en l'espèce, la justification est suffisante et adéquate.

1) La Décision est suffisamment justifiée

66. La décision attaquée est motivée par le souhait de l'OIF de renouveler l'équipe et de revoir le fonctionnement du CIJF, en vue du déploiement de la nouvelle programmation 2024-2027 : l'Organisation compte s'appuyer sur une équipe renouvelée et pérenne pour amorcer le cycle programmatique du CIJF qui s'ouvre en 2024.

67. Par conséquent, l'OIF relève que l'argument du requérant selon lequel la décision attaquée ne reposerait sur aucun motif n'est pas fondé.

68. Pour l'OIF, il est de jurisprudence constante « que l'obligation de motiver n'implique pas que les motifs du choix soient communiqués en même temps que la décision. Ces motifs peuvent être communiqués ultérieurement, notamment dans le cadre d'une contestation contentieuse » (TAOIT, Jugement n°4683, considérant 12), comme c'est le cas en l'espèce.

2) Le Décision est adéquatement justifiée

a) Le projet qui avait motivé la mutation du Requéant en 2021 est achevé

69. Pour l'OIF, tout d'abord, le requérant a été muté au poste de Chargé de mission au CIJF à compter du 1^{er} avril 2021 afin d'apporter son expertise technique dans le cadre de l'organisation des IX^{ème} Jeux de la Francophonie qui se sont déroulés du 28 juillet au 6 août 2023. Tant la fiche de poste que la proposition de mutation du 17 mars 2021 se réfèrent expressément à l'organisation de ces Jeux et lient clairement la mutation à ce projet. L'OIF, qui ne remet pas en cause les performances du requérant, estime que l'achèvement de ce projet constitue une justification objective, valable et raisonnable pour ne pas renouveler son engagement à durée déterminée. D'ailleurs, selon l'OIF, le TAOIT a pu considérer comme valable le motif de non-renouvellement tenant à l'achèvement d'un projet auquel un membre du personnel était affecté (TAOIT, Jugement n°3914, considération 18).

70. Ensuite, l'OIF rappelle qu'en raison du départ à la retraite du requérant, prévu le 23 septembre 2024, ce dernier n'aurait pas pu suivre l'intégralité du cycle de préparation des X^{ème} Jeux de la Francophonie de 2024 à 2027. Afin de garantir un certain degré de stabilité des ressources humaines affectées à l'organisation de ces Jeux, l'OIF était fondée à vouloir s'appuyer sur une équipe renouvelée et pérenne. Pour l'Organisation, contrairement à ce que soutient le requérant, la référence faite par la décision à « la nouvelle programmation 2024-2027 » n'est aucunement « évasive ». Cette programmation correspond exactement au cycle de préparation des prochains Jeux de la Francophonie.

71. Pour l'OIF, ces considérations suffisent à justifier le non-renouvellement de l'Engagement à durée déterminée du requérant et que ce dernier ne jouit d'aucun droit au renouvellement de son engagement.

b) Le renouvellement de l'Engagement à durée déterminée du requérant n'était pas nécessaire au service

72. Selon l'OIF, en premier lieu, le grief du requérant selon lequel la référence au « Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030 » qui serait en substance identique au précédent Cadre stratégique 2015-2022, ne serait pas valable, en ce que cette circonstance aurait également pu motiver une décision de non-renouvellement dès 2020, est inopérant. Pour l'OIF, cette affirmation est inexacte car la situation du requérant en 2023 diffère sensiblement de sa situation en 2020. L'Organisation relève qu'en vertu de l'avenant n°7 du 17 septembre 2020, le requérant avait été muté au poste de Chargé de mission stratégie au sein du Service des instances et des conférences au Siège de l'Organisation à compter du 30 novembre 2020. Sur le fondement de l'article 3 de ce même avenant, l'engagement du requérant avait été prolongé du 10 novembre 2020 au 9 novembre 2023. Ce renouvellement du contrat de l'intéressé était ainsi justifié par sa mutation dans l'intérêt du service. Or les circonstances sont différentes en 2023 comme vu *supra*.
73. En second lieu, l'OIF estime que la référence du requérant aux deux notes internes de la Secrétaire générale des 13 et 21 mars 2023, ainsi qu'à une note au personnel de l'Administratrice du 7 septembre 2023 n'est pas pertinente. Pour l'Organisation, aucun des propos tenus dans ces documents ne peut raisonnablement être interprété comme un quelconque engagement à renouveler le contrat à durée déterminée du requérant. Ces documents contiennent des informations générales qui n'ont aucunement vocation à lier les décisions individuelles futures de l'OIF quant à l'opportunité de renouveler ou non certains engagements à durée déterminée.
74. L'OIF, se référant au jugement n°4104 du TAOIT, considérant 3, rappelle que le requérant n'est pas fondé à prêter à ces documents une portée qu'ils n'ont pas, et n'est pas, non plus, juge des modalités de poursuite de l'intérêt général dont la mise en œuvre lui est confiée. Dès lors, les motifs de la décision sont parfaitement en phase avec l'intérêt du service et que les arguments du requérant doivent être rejetés comme non fondés.

c) La Décision ne repose pas sur des considérations économiques ou budgétaires

75. L'OIF relève, tout d'abord, qu'aucun élément du dossier ne permet de soutenir que le non-renouvellement de l'engagement à durée déterminée du requérant reposerait sur des considérations économiques et budgétaires comme il le prétend ; l'Organisation note que la décision est motivée par la volonté de disposer d'une équipe renouvelée et stabilisée en vue de l'ouverture du cycle 2024-2027 de préparation des Xème Jeux de la Francophonie.
76. Pour l'OIF, l'engagement n'a pas été rompu, mais a simplement pris fin à sa date d'échéance, comme cela était prévu. L'OIF considère que le requérant se livre à une dénaturation des faits lorsqu'il évoque un prétendu « licenciement abusif pour raison économique ». Pour l'Organisation, même si la décision était motivée par des considérations budgétaires — ce qui n'est pas le cas — sa légalité ne serait pas affectée, conformément à la jurisprudence du TAOIT qui admet qu'un non-renouvellement de contrat puisse être justifié par des contraintes budgétaires (TAOIT, Jugement n°2945, considérant 5).
77. En second lieu, l'OIF estime que l'allégation du requérant selon laquelle elle l'aurait discriminé à raison de son âge, en lui préférant « une personne plus jeune et moins coûteuse », n'est fondée sur

aucune preuve matérielle. Or comme cela ressort de la jurisprudence du TAOIT, « [s]i un requérant ou une requérante fait valoir qu'une décision n'a pas été prise de bonne foi ou qu'elle a été prise à des fins inappropriées, il lui incombe d'établir le défaut de bonne foi, le parti pris ou les fins inappropriées (voir, par exemple, les jugements 4146, au considérant 10, 3743, au considérant 12, et 2472, au considérant 9), TAOIT, Jugement n°4262, considérant 8).). Pour l'OIF, le requérant exprime son désaccord avec la décision, mais ne soumet aucun élément matériel susceptible d'étayer son allégation de discrimination qui relève de la pure spéculation infondée.

78. L'OIF conclut que la décision attaquée est suffisamment motivée et que le grief du requérant encourt le rejet.

F. La Décision ne contrarie aucune attente légitime

1) En droit

79. Pour l'OIF, le requérant n'est pas fondé à se prévaloir d'une quelconque attente légitime, car en l'espèce, l'article 45.3 du Statut et son contrat d'engagement sont clairs quant à l'absence de droit à tout renouvellement. L'Organisation fait valoir que cette position est partagée par la jurisprudence du TAOIT, notamment, le jugement n°3448, considérant 7 qui « [...] laisse à la libre appréciation d'une organisation internationale la détermination de ses besoins en personnel et des perspectives de carrière de ses employés », et estime qu'une « [...] personne engagée au bénéfice d'un contrat de durée déterminée n'a aucun droit à la prolongation de son contrat et ne peut invoquer aucun espoir légitime en ce sens ».

80. Par ailleurs, l'OIF soutient qu'aucun des jugements auxquels se réfère le requérant n'est susceptible de conforter sa position ; il s'agit :

- du jugement n°2660 dans lequel le TAOIT rappelle que la signature d'un contrat à durée déterminée n'ouvre aucun droit à une prorogation automatique ou à une nomination d'un type différent, et que la décision de renouveler ou de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée relève du pouvoir discrétionnaire de l'organisation (considérant 11). L'organisation est néanmoins tenue de prendre une décision et de la communiquer au membre concerné du personnel (considérant 12).
- du jugement n° 1526 sur le fondement duquel une requérante estimait qu'une longue période de services satisfaisants forgeait l'espoir légitime d'une continuation de ses rapports contractuels avec l'organisation qui l'employait. Le TAOIT a considéré que la décision de ne pas renouveler son contrat avait été dictée par les intérêts de l'organisation et a conclu qu'aucun espoir légitime n'avait été déçu (considérant 3).
- du jugement n° 133 qui concerne un licenciement en raison d'une suppression de poste qui n'est pas pertinent en l'espèce, car le requérant n'a pas été licencié ; son contrat est simplement arrivé à son terme.

81. L'OIF estime que le grief fondé sur l'attente légitime n'est pas fondé et encourt le rejet.

2) En fait

82. Pour l'OIF, le requérant ne fait valoir aucune considération susceptible de caractériser ou de justifier une quelconque attente légitime. D'une part, la durée de service du requérant au sein de l'Organisation n'a pu créer aucune attente légitime, dès lors que l'article 2.1 de son engagement prévoit expressément que le contrat « [. . .] ne confère aucun droit à renouvellement et que les avenants successifs intervenus par la suite n'ont pas remis en cause cette clause de l'engagement à durée déterminée. D'autre part, la performance du requérant était insusceptible de faire naître une quelconque attente légitime, lorsqu'il est établi qu'une performance satisfaisante n'ouvre aucun droit à renouvellement. Enfin l'approche de l'âge de la retraite ne crée aucune obligation de renouvellement pour la défenderesse.
83. En conséquence, la décision n'a contrarié aucun espoir légitime du requérant et ce grief n'est pas fondé.

D. L'OIF a respecté son devoir de sollicitude

84. L'OIF soutient, qu'en matière de non-renouvellement de contrat à durée déterminée, le TAOIT énonce, dans son jugement n°4503, considérant 10, que le devoir de sollicitude requiert d'une organisation qu'elle notifie un préavis au membre du personnel concerné, qu'elle mette fin à son engagement à la date convenue et qu'elle lui communique les motifs justifiant le non-renouvellement de son contrat. Selon toujours l'OIF, le TAOIT relève que « le devoir de sollicitude d'une organisation internationale à l'égard de ses fonctionnaires ne lui impose pas de prolonger l'engagement d'un de ceux-ci dans le seul but de lui permettre de prétendre au versement d'une pension [...] » (TAOIT, jugement n°4037, considérant 1111).
85. L'OIF rappelle qu'en l'espèce, le requérant a été informé des motifs du non-renouvellement de son engagement qui a pris fin à l'échéance prévue, le 9 novembre 2023. En outre, la décision lui a été communiquée plus de trois mois avant l'échéance de son engagement, conformément à l'article 46 du Statut.
86. Dès lors, l'OIF relève que le requérant est mal fondé à soutenir qu'elle aurait manqué à son devoir de sollicitude à son égard.

E. Les demandes accessoires sont infondées

87. L'OIF, qui se réfère à la jurisprudence des tribunaux internationaux, soutient que la requête étant infondée en sa totalité, les demandes indemnitaires et accessoires du requérant encourent le rejet (TPI OIF, Jugement n°38, § 10.9; voir également TAOIT, Jugements n°2279, considérant 6 et n° 1534, considérant 5).

1) Le Requérant ne peut prétendre à aucun dommage et intérêt

88. Selon l'OIF, en matière indemnitaire, le TAOIT retient de façon constante que « [s]elon un principe général de droit mentionné à plusieurs reprises dans la jurisprudence du Tribunal, pour qu'une demande de compensation de préjudices soit admise devant une juridiction, le requérant doit apporter la preuve de l'existence d'un préjudice et de la relation de causalité entre l'acte illicite et le

préjudice subi » (TAOIT, Jugement n° 1942, considérant 6, Jugement n°4158, considérant 4; et plus récemment Jugement n°4556, considérant 12 et Jugement n°4626, considérant 4).

89. En outre, l'OIF relève que s'agissant des dommages moraux, le TAOIT estime qu'il ne suffit pas, pour un requérant, d'alléguer un préjudice moral pour que celui-ci soit caractérisé (TAOIT, Jugements n°4115, considérant 15 et n° 1131, considérant 9). Même lorsqu'une décision est viciée, il ne peut être fait droit à une demande de dommages moraux si celle-ci n'est pas étayée au moyen d'éléments précis et probants (TAOIT, Jugement n°4157, considérant 7).
90. Pour l'OIF, en l'espèce, le requérant n'a pas apporté la preuve d'un acte fautif qui lui est imputable ni celle d'un quelconque préjudice et d'un lien de causalité. Elle considère que la décision de ne pas renouveler le contrat repose sur des motifs objectifs et fondés, qui ont été communiqués au requérant. L'Organisation n'a pas outrepassé les limites de son pouvoir discrétionnaire à cet égard et ne l'a pas discriminé.
91. L'OIF rappelle que les conditions de mise en jeu de sa responsabilité ne sont pas réunies et, en conséquence, les demandes du requérant à titre de prétendus préjudices moral et matériel doivent être rejetées.

2) La Requérante ne peut prétendre aux dépens

92. Pour l'OIF, du fait que la requête est infondée en sa totalité, la demande de dépens pour la procédure devant le Tribunal doit être rejetée (TAOIT, Jugement n° 3384, considérant 5 ; voir également TPI OIF, Jugement n° 38 du 22 juin 2023, § j 10.10). En outre, l'Organisation soutient que le requérant ne produit aucun élément de preuve qui justifierait une telle allocation (TPI OIF, Jugement n° 1 du 29 novembre 2012, p. 17/18).

CONCLUSION

93. Au vu de l'ensemble de ses écritures, l'OIF estime que la décision attaquée est fondée en fait et en droit et demande au Tribunal de rejeter la requête, comme étant infondée dans sa totalité, et subséquemment, les demandes accessoires qui lui sont soumises.

Mémoire en réplique

94. Dans son mémoire en réplique reçu au greffe le 23 février 2024, le requérant maintient l'intégralité de ses demandes et écritures contenues dans sa requête introductive d'instance, mais tient à répondre sur certains développements de la défenderesse.

Demande de divulgation des statistiques des Ressources Humaines

95. Selon le requérant, le litige qui l'oppose à l'OIF porte sur un aspect relatif à la discrimination fondée sur l'âge. C'est pourquoi, pour lui permettre, d'une part, d'exercer son droit à un recours effectif, et, d'autre part, d'étayer davantage son argumentation et de démontrer la pratique récente de l'OIF

consistant à remercier ses fonctionnaires seniors occupant des postes élevés, il demande au Tribunal de céans d'inviter l'OIF à produire les statistiques des Ressources Humaines relatives au non-renouvellement des contrats des fonctionnaires statutaires au cours des deux dernières années (ces statistiques devant inclure l'âge, le poste et le temps de service total des membres du personnel concernés).

Sur la précision de certains faits

96. Le requérant rappelle, qu'au paragraphe 7 de sa réponse, la défenderesse cite de manière incomplète sa lettre à l'Administratrice du 12 octobre 2023 et tient à préciser, afin d'éviter toute déclaration erronée, qu'il a indiqué ce qui suit dans sa lettre « La décision de ne pas renouveler [son] contrat relève certes du pouvoir d'appréciation de l'Organisation, mais en motivant cette décision comme elle l'a fait, l'Organisation ne [lui] permet pas de connaître les raisons (de droit et de fait) qui sont à la base de sa décision.» Ainsi, contrairement à ce que la défenderesse voudrait laisser entendre, le requérant a contesté l'étendue du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation.

Argumentation du requérant

A. La décision de non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée est abusive (paragraphe 13 à 15 de la Réponse)

97. Le requérant souligne que, contrairement à ce qu'indique la défenderesse, il n'a pas fait valoir qu'il avait un droit au renouvellement, mais soutient que le pouvoir discrétionnaire de l'Organisation est limité en rappelant la jurisprudence du TAOIT qui considère que « [s]i l'Organisation dispose d'un large pouvoir d'appréciation, elle est néanmoins tenue de l'exercer dans le respect des principes généraux du droit et des dispositions existantes ; faute de quoi il deviendrait un moyen de contourner les dispositions en vigueur, ce qui laisserait place à l'arbitraire » (TAOIT nn°4397, considérant 12) .

98. En outre, le requérant relève que, bien qu'il n'existe pas de droit au renouvellement, la jurisprudence de principe des Tribunaux administratifs internationaux retient le contrôle restreint exercé par le juge et sa faculté d'annuler une décision comme en l'espèce où il démontre l'erreur de droit et de fait et le détournement de pouvoir (paragraphe 15 à 30 de la Requête).

B. La décision repose sur des considérations subjectives et infondées

99. Pour le requérant, la décision attaquée n'est pas motivée et la défenderesse tire des conclusions manifestement erronées des faits et ne démontre pas la cohérence de cette décision avec les conclusions du XVIIIe Sommet de la Francophonie, les orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030 et la programmation 2024-2027 pourtant cités à l'appui de sa décision.

100. Selon lui, l'emploi du terme « pérenne » par la défenderesse (paragraphe 17 de la Réponse), et non dans la décision attaquée, pour qualifier la nouvelle équipe souhaitée par l'Administratrice, signifie que, compte tenu de sa retraite prochaine (septembre 2024), il ne pouvait pas s'inscrire dans

la « durée ». Que donc, la discrimination sur laquelle repose cette décision est avérée, justifiant ainsi les prétentions indemnitaires réclamées.

101. En outre, selon le requérant, la défenderesse cherche à amender ex post facto la décision attaquée et non pas à la « compléter » ou à « éclairer » en tentant d'établir le lien entre son contrat et l'organisation unique des IXème Jeux de la Francophonie (paragraphe 19 de la Réponse), alors que sa fiche de poste a été amendée en décembre 2022 et ne lie aucunement le poste du requérant ainsi que ce dernier à la seule organisation des IXème Jeux de la Francophonie.
102. D'ailleurs, en 2020, son contrat a été renouvelé pour trois ans (jusqu'au 9 novembre 2023). Au moment du renouvellement de son contrat, le requérant n'avait pas encore été muté au CIJF ; il n'a pas été muté uniquement pour les Jeux de Kinshasa mais pour « renforcer » l'équipe du CIJF, conformément à la teneur de la fiche de poste de 2021 qui indique qu'il doit contribuer à renforcer le CIJF et à mettre en œuvre les actions transversales du programme quadriennal.
103. Pour le requérant, la question purement contractuelle du renouvellement de son contrat est sans lien avec une décision de mutation. Le cadre juridique de l'OIF n'établit d'ailleurs aucune corrélation entre le renouvellement d'un contrat et la décision de mutation. Il relève que la défenderesse tire des conclusions manifestement erronées en omettant des éléments essentiels.
104. Par ailleurs, le requérant, d'une part, soutient qu'il n'était pas affecté à un projet mais occupait un poste statutaire au sein de l'OIF (affecté au CIJF) et, d'autre part, attire l'attention du Tribunal de céans sur l'amalgame que la défenderesse cherche à faire avec la jurisprudence spécifique du TAOIT. En effet, il souligne que l'arrêt n°3914 cité par la défenderesse (paragraphe 19 de la Réponse) est sans lien avec les faits de la cause. Cette affaire concernait un membre du personnel recruté pour un projet sur la base de « contrats projet » (contrats spéciaux de courte durée à l'Organisation Mondiale du Commerce). Le Tribunal a considéré qu'« [...] au vu de l'ensemble des circonstances, les motifs invoqués constituent des motifs valables, qui ont été communiqués conformément à ce qu'exige la jurisprudence [...] ». Or, en l'espèce, le requérant était membre du personnel de l'OIF depuis 23 ans et avait participé à la mobilité exigée par l'Organisation sans que cette mobilité ne soit jamais conditionnée à un projet spécifique.
105. Le requérant rappelle que les Jeux de la Francophonie sont organisés tous les quatre ans, et qu'ils constituent le « projet » et non ceux de Kinshasa ; que ledit projet est donc pérenne depuis 36 ans, tout comme le Comité chargé, entre autres, de les organiser. Ainsi pour le requérant, si les membres du personnel travaillant au CIJF étaient employés pour un projet uniquement de quatre ans, il faudrait licencier ou ne pas renouveler tout le personnel travaillant pour le CIJF à l'issue de chaque Jeux. Ce raisonnement est déraisonnable et factuellement erroné.
106. Selon le requérant, si le renouvellement de son contrat était uniquement lié à l'organisation des Jeux de Kinshasa qui devaient initialement se dérouler en juillet 2022, il serait devenu redondant avant l'échéance de son contrat en novembre 2023. Pour le requérant, cela démontre le fait que son contrat n'était pas lié à l'organisation des Jeux.
107. Le requérant souligne, en outre, qu'au paragraphe 20 de sa réponse, la défenderesse fait valoir que son départ à la retraite était un frein à son renouvellement. Pour lui, cet argument est incohérent avec la programmation 2024 - 2027 et confirme la discrimination fondée sur l'âge. Il soutient qu'il aurait pu être muté à un autre poste pour terminer sa carrière, d'autant qu'il lui restait un peu moins

d'un an avant de prendre sa retraite, ce qui ne constitue pas un obstacle pour une mutation qui n'est pas limitée dans le temps.

108. Relativement à l'intérêt du service, la défenderesse fait valoir que les circonstances de 2023 sont différentes de celles de 2020 en ce que le requérant aurait été renouvelé en 2020 pour occuper les fonctions de Chargé de mission stratégie au sein du Service des instances et des conférences (paragraphe 22 de la Réponse). Le requérant rappelle que son contrat a été renouvelé afin qu'il occupe ses fonctions en qualité de Directeur du BRAC et non pas dans le cadre unique d'une mutation. D'ailleurs, l'avenant n°7 à son contrat visait non pas à renouveler son contrat (qui l'était déjà) mais à entériner sa mutation.
109. Le requérant souligne que le cadre stratégique du Plan d'organisation de l'OIF pour la période 2024-2027 s'inscrit dans la continuité de celui adopté pour la période 2020-2022, tout comme la politique des ressources humaines et qu'aucune circonstance n'a modifié les impératifs ou la nécessité du service au sein de l'OIF entre 2020 et 2023.
110. En outre, le requérant soutient qu'il a été reclassifié au poste de P 5 en 2020, mais qu'il a conservé son salaire de DI, c'est-à-dire qu'il coûtait plus cher à l'Organisation qu'un autre de ses collègues en catégorie P. Ainsi, le requérant, du fait de son salaire était directement visé par la réduction de la masse salariale applicable uniquement aux postes statutaires, il estime dès lors que la décision attaquée était motivée par des considérations budgétaires. Pour le requérant, l'Organisation n'a pas caché sa volonté de faire fonctionner ses activités sur la base de recrutements temporaires moins coûteux et plus « flexibles » et a finalement supprimé son poste, ce qui rend la décision attaquée d'autant plus contestable qu'elle a été prise dans le cadre d'une suppression de poste dissimulée et dont le requérant a eu connaissance après son départ.
111. Par ailleurs, le requérant relève que la jurisprudence citée par la partie défenderesse (jugement 2945 du TAOIT) n'est pas pertinente, les faits de la présente affaire étant radicalement différents. En particulier, le requérant souligne que, dans son cas, l'intention malveillante découle du fait qu'il n'y avait pas de nécessité budgétaire justifiant la décision. En effet, il relève que le budget de programmation approuvé est de 25 millions d'Euros, soit une augmentation de 21% par rapport au budget précédent. En outre, le 17 novembre 2023, l'Administratrice a annoncé l'octroi de primes exceptionnelles d'activité pour 2023, équivalentes à 50 % du salaire mensuel. Dès lors, le requérant considère que, compte tenu de son expérience et de sa longue carrière au sein de l'Organisation, son maintien dans le plan d'orientation de l'OIF relativement à la planification 2024 se justifiait.
112. Concernant la discrimination fondée sur l'âge, le requérant soutient que la défenderesse elle-même a confirmé dans sa réponse que le contrat n'avait pas été renouvelé en raison de sa retraite prochaine et du désir de l'Administratrice d'avoir une équipe "pérenne". Pour le requérant, la défenderesse ne peut donc pas soutenir de bonne foi que son âge n'a pas été un facteur déterminant, voire le facteur déterminant, dans la décision attaquée. L'argument de la défenderesse est sans objet et contradictoire.
113. Enfin, le requérant rappelle que la décision attaquée est datée du 1er août 2023, c'est-à-dire qu'elle pré-date l'adoption de la programmation 2024-2027 de l'OIF par le Conseil permanent de la Francophonie en novembre 2023 (seule autorité compétente en la matière). Ainsi, bien qu'il soit fait référence à cette programmation dans la décision attaquée, il estime que l'Administratrice a préempté la décision du Conseil permanent de la Francophonie, ce qui constitue un abus de pouvoir.

Ainsi, le requérant rappelle que l'autorité compétente ne peut se fonder sur une décision qui n'existait pas au moment des faits.

114. Le requérant, qui considère que la défenderesse n'a pas étayé ses conclusions et a tiré des conclusions manifestement erronées des faits, maintient toutes ses prétentions.

C. La décision contraire les attentes légitimes du requérant

115. Le requérant réitère qu'il n'a pas soutenu avoir un droit au renouvellement automatique de son contrat. Par conséquent, et contrairement à ce qu'indique la défenderesse, les arrêts cités dans son mémoire ne doivent pas être lus à la lumière de l'absence de droit au renouvellement mais de l'attente raisonnable et légitime d'un membre du personnel au maintien de sa relation d'emploi. De surcroît, cette attente doit être examinée à la lumière des faits de la cause et des critères de l'article 45.3 du Statut du personnel. Le requérant rappelle ainsi que la nécessité et l'intérêt de l'Organisation ont été établis et que les bonnes performances sont l'un des deux critères requis pour ouvrir droit au renouvellement d'un contrat. Ces deux critères étaient remplis, contrairement aux allégations de la défenderesse.

116. A cet égard, le requérant précise que contrairement à l'argument soutenu par la défenderesse, la bonne performance ouvre droit à un renouvellement de contrat dès lors qu'il s'agit de l'un des deux critères qui permet à un membre du personnel d'avoir son contrat renouvelé. Le fait que le contrat d'engagement, hiérarchiquement soumis au Statut, se limite à indiquer qu'il n'y a pas de droit au renouvellement, ne remet pas en cause l'existence des critères ouvrant droit au renouvellement du contrat. Ainsi, dès lors que ces critères sont remplis, un membre du personnel dans la situation du requérant est en mesure de développer une attente légitime.

117. Enfin, le requérant souligne que, compte tenu de la continuité du programme et du budget des Jeux de la Francophonie, il a développé une confiance raisonnable dans le renouvellement de son contrat.

D. L'OIF a manqué à son devoir de sollicitude

118. La défenderesse fait notamment valoir qu'elle n'avait pas d'obligation de prolonger son contrat afin qu'il puisse prétendre à un versement de sa pension (paragraphe 31 de la Réponse). Or, le requérant n'a jamais soutenu cet argument. Le requérant rappellera donc que l'argument qu'il a développé tient au manque total d'égard, de considération et de déférence dont l'Organisation a fait preuve dans son cas.

E. Les demandes accessoires sont fondées

119. Concernant le tort moral qui lui a été causé, le requérant souligne que la décision de ne pas renouveler son contrat a été soudaine et inattendue au regard de la qualité de son travail, de sa longue expérience et des quelques mois restants avant sa retraite. En particulier, cette décision a été humiliante causant une souffrance morale du fait de l'incompréhension face à une décision

déraisonnée et non transparente au requérant. Il estime que le lien de causalité entre la décision attaquée et le préjudice subi est établi.

120. De plus, le requérant soutient que l'humiliation a été publique puisque son nom a été publié dans la presse en des termes peu élogieux : « [a]près avoir servi pendant six années comme Représentant permanent de la Francophonie en Afrique centrale, XXX XXX est ramené au siège à Paris sans poste précis au secrétariat des instances avant d'atterrir finalement au bureau des Jeux de la Francophonie et de devoir prendre la porte, faute d'avoir obtenu le renouvellement de son contrat [...] » et cela avant la fin de son contrat, le conduisant à devoir poursuivre son travail sans une situation humiliante
121. Sa carrière, après 23 ans de présence au sein de l'OIF, étant balayée du jour au lendemain puis écartée par l'OIF pour des raisons obscures, son préjudice est certain.
122. En conclusion, le requérant soutient que la défenderesse n'a pas démontré le bien-fondé de la décision attaquée et lui a causé un préjudice prévisible et injustifié ; qu'il maintient toutes ses demandes de réparation.

Mémoire en duplique

123. Dans son mémoire en duplique reçu le 5 avril 2024 au greffe au greffe du TPI, l'OIF maintient l'intégralité de ses arguments et conclusions tendant au rejet de la requête, mais tient à répondre à certaines des allégations du requérant contenues dans sa réplique.
124. Pour l'OIF, les faits de la cause tels que rapportés ne posent aucune difficulté. Toutefois, elle précise avoir cité fidèlement le courrier du 12 octobre 2023 adressé par le requérant avant d'en souligner deux points principaux, d'une part, la contestation des motifs de la décision de non-renouvellement et, d'autre part, la reconnaissance du pouvoir discrétionnaire dont elle jouit en matière de non renouvellement d'un contrat d'engagement.

Sur la demande de divulgation

125. L'OIF conclut au rejet de la demande de divulgation des statistiques qui, selon le requérant, pourraient faire ressortir qu'elle a développé une pratique consistant à « remercier ses fonctionnaires seniors occupant des postes élevés ».
126. Tout d'abord, l'Organisation se fonde sur la jurisprudence du TAOIT, jugement 4085, considérant 2, qui rejette une demande de production de documents « lorsqu'elle est formulée en des termes très généraux et imprécis et s'appuie sur la simple hypothèse que des informations y figurent qui sont susceptibles de venir au soutien de [la] cause [du requérant] » comme c'est le cas en l'espèce, le requérant ayant sollicité des données statistiques relatives au non-renouvellement des contrats dans l'espoir d'y trouver des informations susceptibles de nourrir une thèse qui ne procède que de la pure spéculation.

127. Ensuite, pour l'OIF, le requérant demande la communication d'un document qui n'existe pas et dont l'établissement pour les besoins de la cause laisserait comporter des données personnelles, notamment l'âge, susceptibles de porter atteinte à la vie privée des intéressés, protégée au titre de la Politique de consolidation de la transparence de l'OIF qui ne pourraient donc pas être lui être communiquées.
128. Enfin, l'établissement du document sollicité imposerait à l'OIF une charge de travail disproportionnée et déraisonnable au regard des éléments du dossier, alors que le requérant n'a, pour sa part, produit aucun élément matériel de nature à étayer son allégation de discrimination à raison de l'âge, alors que la jurisprudence du TAOIT impose au requérant de prouver ses allégations (TAOIT, jugement 4707, considérant 7), notamment en matière de discrimination (TAOIT, jugement 4073, considérant 1111 et jugement 3914, considérant 7).
129. L'OIF considère que le requérant ne procède que par voie d'allégation péremptoire, sans aucun commencement de preuve ni élément circonstancié et que sa demande qui n'est pas fondée doit être rejetée.
130. Sur les autres points, l'OIF souligne qu'ils constituent de simples répétitions de griefs déjà développés et qui sont infondés en fait et en droit.

A. La décision de non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation

131. Selon l'OIF, en premier lieu, l'argumentation du requérant manque de cohérence, car tout en reconnaissant qu'il ne jouit d'aucun droit à renouvellement de son contrat d'engagement à durée déterminée, il persiste à soutenir, de façon erronée, que «la bonne performance ouvre droit à un renouvellement de contrat », confondant ainsi les conditions d'ouverture à renouvellement de contrat et le droit au renouvellement de contrat. Ainsi que l'admet le requérant (réplique § 18), l'article 45.3 du Statut du personnel de l'OIF exige que deux conditions soient réunies pour qu'un renouvellement soit considéré : d'une part, une bonne performance et, d'autre part, l'intérêt du service. Toutefois, contrairement à ce que suggère le requérant, la satisfaction de ces conditions ne confère ni un droit au renouvellement - comme le stipule d'ailleurs l'article 2.1 de l'Engagement —, ni même une quelconque attente légitime.
132. En second lieu, pour l'OIF, selon la jurisprudence du TPI OIF et du Tribunal d'appel de l'OIF (Réponse, § 13), la décision de renouveler un engagement à durée déterminée est une faculté qui procède du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation (TA OIF, Jugement no 14, § 20). L'Organisation soutient que la jurisprudence du TAOIT suit cette même approche et que le jugement n°4231 mentionné par le requérant indique expressément que le pouvoir d'appréciation des organisations en la matière « [. . .] ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal » (Requête § 7 et TAOIT, Jugement 4231, considérant 3).
133. Au regard de ces décisions, l'Organisation souligne que, d'une part, le requérant ne peut se prévaloir d'un quelconque droit au renouvellement de son Engagement et, d'autre part, qu'il n'est pas fondé à soutenir que le pouvoir discrétionnaire de l'OIF à cet égard devrait être restreint.

B. La Décision repose sur des considérations objectives et fondées

134. Pour l'OIF, contrairement à l'allégation du requérant selon laquelle elle s'efforcerait d'amender *ex post facto* la Décision, elle a simplement fourni des éléments complémentaires afin d'éclairer la motivation de la Décision, comme le permet la jurisprudence du TAOIT (TAOIT, Jugement n°4683, considérant 12). Ces éléments ne modifient aucunement la motivation de la Décision et ne font que la compléter.

1. Le projet qui avait motivé la mutation du Requêteur en 2021 était achevé à l'échéance de son Engagement

135. Pour l'OIF, les éléments du dossier établissent que le poste du requérant était intrinsèquement lié à l'organisation de la IX^{ème} édition des Jeux de la Francophonie à Kinshasa. Ainsi, la fiche de poste initialement communiquée au requérant lors de sa mutation au poste de Chargé de mission du Comité international des Jeux de la Francophonie et la fiche de poste amendée en décembre 2022 (Annexe 9 de la Requête), indiquent expressément que son poste s'inscrit dans le cadre d'un projet défini, à savoir la préparation et l'organisation des Jeux de la Francophonie qui se sont tenus à Kinshasa du 26 juillet au 6 août 2023. Une formulation similaire figure dans le courrier du 17 mars 2021 proposant la mutation au sein du CIJF (Annexe 2 de la Réponse).

136. Dès lors, l'achèvement de ce projet a donc constitué une considération objective, raisonnable et suffisante pour ne pas renouveler l'Engagement. Par conséquent, l'Organisation estime qu'elle n'a pas excédé les limites de son pouvoir discrétionnaire et que la Décision est légale.

2. Le renouvellement de l'Engagement du Requêteur n'était pas pertinent à l'issue des Jeux de la Francophonie de Kinshasa

137. Pour l'OIF, la circonstance qu'un budget soit voté par programmes pluriannuels pour l'organisation des Jeux de la Francophonie ne fait que renforcer la motivation de la Décision. En effet, le caractère cyclique de cette mission d'organisation justifie le non-renouvellement de l'Engagement du requérant en vue du nouveau cycle de préparation des X^{ème} jeux de la Francophonie, de 2024 à 2027, alors que ce dernier n'aurait pu suivre que les premiers mois de cette préparation, en raison de son départ en retraite le 23 septembre 2024. Contrairement à ce que soutient le requérant, le non renouvellement de son engagement ne tient pas à son âge mais à son indisponibilité pour l'ensemble du nouveau cycle. L'âge du requérant n'était donc pas une donnée pertinente dans la prise de décision.

138. Par ailleurs, l'Organisation trouve inopérante l'allégation du requérant selon laquelle elle aurait résilié l'Engagement en 2022, sans attendre son échéance, si les Jeux de la Francophonie s'étaient tenus à la date initialement prévue en 2022 et n'avaient pas été reportés en 2023. A cet égard, l'OIF souligne qu'il existe une différence juridique entre une résiliation de contrat à durée déterminée et un non-renouvellement de ce contrat à échéance. L'Organisation relève qu'il n'aurait pas été dans son intérêt ni de résilier l'Engagement avant son terme ni de le renouveler à échéance. Par conséquent, elle estime que la Décision est légale en ce qu'elle s'inscrit dans le respect de son pouvoir discrétionnaire.

3. La carrière du Requérant au sein de l'OIF ne lui confère aucun droit au renouvellement de son Engagement ou à une quelconque mutation

139. Pour l'OIF, la référence faite par le requérant au renouvellement de son Engagement en 2020 n'est pas pertinente. Ce renouvellement ne présente aucun lien avec la décision de ne pas renouveler l'Engagement à son échéance, le 9 novembre 2023.
140. En outre, la mutation du requérant au poste de Chargé de mission du CIJF ne lui confère un droit au renouvellement de son Engagement ou ne saurait être interprétée comme une quelconque promesse de renouvellement de l'Engagement à son échéance. D'ailleurs, cette mutation n'a pas eu pour effet de modifier la nature de l'Engagement, lequel est toujours demeuré à durée déterminée.
141. Par ailleurs, l'OIF trouve inopérante la suggestion du requérant selon laquelle il aurait pu être muté à un autre poste, au terme de son Engagement le 9 novembre 2023. En effet, en l'absence de tout droit à renouvellement, en vertu de l'article 45.3 du Statut et de l'article 2.1 de l'Engagement, l'Organisation n'était aucunement tenue de renouveler l'Engagement et de reclasser le Requérant dans d'autres fonctions. L'OIF a estimé, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, que le renouvellement de l'Engagement et l'affectation du requérant dans d'autres fonctions jusqu'à son départ en retraite en septembre 2024 n'étaient pas dans l'intérêt du service.
142. Enfin, pour l'Organisation, le requérant dénature la portée du relevé de recommandations de la Commission administrative et financière à l'issue de sa 81^{ème} réunion du 16 octobre 2023 (Réplique § 14 et Annexe 22 de la Réplique). En effet, le fait que le Plan d'organisation de l'OIF pour la période 2024-2027 s'inscrive dans la continuité de celui adopté pour la période 2020-2023 ne permet aucunement de conclure que le renouvellement de l'Engagement s'imposait au regard de l'intérêt du service.
143. L'OIF considère que les arguments du requérant sont infondés et conclut à leur rejet.

4. La Décision ne repose pas sur des considérations économiques ou budgétaires

144. Contrairement aux allégations du requérant, l'OIF relève que le non-renouvellement de son Engagement n'était pas dû à des considérations budgétaires, mais était motivé par la volonté de disposer d'une équipe renouvelée et stabilisée en vue de l'ouverture du cycle 2024-2027 de préparation des Xème Jeux de la Francophonie.
145. En outre, d'une part, la circonstance que le poste du requérant n'ait finalement pas été pourvu et que la structure du CIJF ait été réorganisée en vue du nouveau cycle 2024-2027 est inopérante et n'a aucune incidence sur la légalité de la décision de non-renouvellement de l'Engagement et, d'autre part, les garanties offertes à un agent dans l'hypothèse d'une suppression de poste en cours de contrat ne trouvent pas à s'appliquer lorsqu'un contrat arrive simplement à son terme (Réplique § 15, premier point). Enfin, l'OIF souligne que la constitution de provisions pour couvrir le risque contentieux constitue une opération de gestion habituelle et prudente, qui ne préjuge en rien du bien-fondé des demandes du Requérant.

146. Par ailleurs, selon l'OIF, le requérant soutient à tort, s'agissant de la programmation 2024-2027, que l'Administratrice aurait « préempté la décision du Conseil permanent de la Francophonie ». Pour l'Organisation, si la Décision fait suite aux conclusions du XVIIIème Sommet de la Francophonie et prend en compte, à titre prospectif, les orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030, la programmation 2024-2027 ne constitue pas la base légale de la Décision et rien ne lui interdisait de considérer l'ensemble des paramètres connus à la date de la Décision pour évaluer l'intérêt du service, dès lors qu'un renouvellement de l'Engagement aurait lié l'OIF jusqu'en septembre 2024. Par conséquent, la requête doit être rejetée.

5. La Décision ne repose sur aucun motif discriminatoire

147. Pour l'OIF, il n'existe aucune discrimination du requérant à raison de son âge et la proximité du départ à la retraite ne confère aucun droit au renouvellement de l'engagement arrivé à échéance.

148. L'Organisation considère que la prétention du requérant est contraire à l'article 45.3 du Statut et à l'article 2.1 de l'Engagement, mais aussi à la jurisprudence du TPI OIF, du TA OIF et du TAOIT en vertu de laquelle « une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée (voir, par exemple, le jugement 4231, au considérant 3). » (TAOIT, Jugement n°4596, considérant 9; voir dans le même sens Jugement n°4678, considérant 4).

149. Pour l'OIF, une telle revendication poserait la question insoluble de l'âge à partir duquel elle serait tenue de renouveler un contrat à durée déterminée afin de permettre à l'agent concerné d'atteindre la retraite en travaillant au sein de l'Organisation. Une telle approche serait non seulement empreinte d'arbitraire mais également discriminatoire : un agent proche de la retraite serait favorisé à raison de son âge et pourrait bénéficier d'un renouvellement de son contrat à durée déterminée même en l'absence d'intérêt pour le service.

150. L'OIF estime que le requérant se trouve dans l'impossibilité de caractériser une quelconque discrimination à son encontre en l'espèce, d'après le standard de preuve auquel se réfère le TAOIT (TAOIT, Jugement n°4498, considérant 272) et que ses allégations en ce sens devraient être rejetées.

6. La Décision ne contrarie aucune attente légitime

151. L'OIF rappelle que selon l'article 45.3 du Statut, deux conditions cumulatives sont exigées pour le renouvellement d'un engagement de durée déterminée : le renouvellement doit être nécessaire et requiert l'obtention d'une évaluation favorable. Pour l'Organisation, les bonnes performances seules n'ouvrent pas droit à un renouvellement de contrat, contrairement à ce que soutient le requérant.

2 TAOIT, Jugement n°4498, considérant 27 : « On ne peut établir l'existence d'une discrimination qu'en prouvant que des membres du personnel se trouvant dans des situations identiques ont été traités différemment (voir le jugement 4101, au considérant 9), »

152. En outre, l'Organisation précise, en se référant à la jurisprudence du TAOIT, Jugement n°4254, considérant 93, que la détermination de ses besoins en personnel et les perspectives de carrière de ses employés relève de sa seule appréciation et qu'un employé, titulaire d'un contrat de durée déterminée, ne peut se prévaloir d'aucun espoir légitime au renouvellement de son contrat (TAOIT, Jugement n°3448, considérant 7 du 11 février 2015).

7. L'OIF a respecté son devoir de sollicitude

153. L'OIF souligne avoir respecté son devoir de sollicitude à l'égard du requérant, notamment au regard de la jurisprudence du TAOIT (TAOIT, Jugement n°4503, considérant 10). Elle a informé le requérant des motifs du non renouvellement de son Engagement, lequel a pris fin à l'échéance prévue et la Décision lui a été bien été notifiée plus de trois mois avant l'échéance de son contrat, conformément à l'article 46 du Statut.

154. Pour l'OIF, le requérant n'apporte aucun élément nouveau susceptible d'établir un quelconque manquement à son devoir de sollicitude et les griefs à cet égard devront donc être rejetés.

8. Les demandes accessoires sont infondées

155. S'agissant de la prétendue « humiliation [...] publique » du requérant résultant de la publication parue sur le site Internet Mondafrique, l'Organisation ne peut en aucun cas être tenue responsable des allégations contenues dans ce document.

156. Selon l'OIF, dans la mesure où le requérant n'évoque que son préjudice moral l'Organisation se rapportera essentiellement à ses précédentes écritures tendant à son rejet pour absence d'éléments probants et précis.

157. Pour le surplus, l'OIF soutient que la requête étant infondée en sa totalité, les demandes indemnitaires ainsi que les demandes accessoires qui sont infondées doivent être rejetées.

9. Sur les dépens

158. Par correspondance reçue au greffe du TPI le 9 avril 2024, le requérant chiffre le montant des frais engagés pour sa défense à la somme de 10.013,96 euros et demande la condamnation de l'OIF à lui payer cette somme.

Observations orales des parties à l'audience

159. A l'audience des plaidoiries qui a eu lieu le 14 mai 2024, les conseils des parties ont fait des observations en appui à leurs écritures.

3 TAOIT, Jugement n°4254, considérant 9 : « A ce sujet, le Tribunal ne peut que rappeler que la détermination de l'intérêt d'une organisation relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci (voir les jugements 2105, au considérant 17 et, 4084, au considérant 13). »

Observations du conseil du requérant

160. Le conseil du requérant a tenu à faire des précisions complémentaires sur certains points.
161. Tout d'abord, en ce qui concerne la demande de divulgation des données des membres du personnel sénior, il a réfuté les arguments de l'OIF selon lesquels un tel document n'existerait pas, serait confidentiel ou violerait les données personnelles des agents concernés. Il soutient que de telles affirmations sont inexactes, car chaque mois, l'OIF diffuse la lettre d'information au personnel qui contient, notamment, un tableau mentionnant les noms des agents qui quittent leur poste ainsi que les motifs et que de juin 2023 à avril 2024, sept membres statutaires ont quitté l'Organisation et avaient dix ans d'ancienneté ; donc l'OIF est en capacité d'établir le document dont il réclame la divulgation sans une surcharge de travail importante.
162. Ensuite, le conseil du requérant a rappelé que la décision attaquée est dépourvue de motivation réelle, qu'elle a été prise sans consultation du supérieur hiérarchique à neuf mois de la retraite de l'intéressé, et qu'elle est discriminatoire car fondée l'âge et qu'elle méconnaît l'intérêt de l'OIF qui se sépare d'un agent compétent et expérimenté, violant ainsi les articles 30 et 31 du SP.
163. Enfin, il insiste sur le fait que le requérant a été atteint dans sa réputation du fait de la publication de la décision dans des articles presse dont la source ne pouvait provenir que de l'OIF qui avait la responsabilité de veiller à ce que les membres de son personnel respectent les obligations de loyauté et de discrétion professionnelle. Le conseil du requérant souligne que du fait de la décision attaquée, le manque à gagner est important et qu'il maintient l'intégralité de ses demandes.

Observations du conseil de la défenderesse

164. Le conseil de l'OIF réitère également l'ensemble de ses demandes et conclusions et a fait quelques précisions sur les observations orales du conseil du requérant.
165. Il a demandé au TPI d'écarter des débats le document auquel fait allusion le conseil du requérant sur la divulgation des données des membres du personnel, car ledit document n'a pas été produit et ne lui a pas été communiqué conformément au principe du contradictoire.
166. Pour l'essentiel, il rappelle que la décision attaquée est motivée et n'est pas discriminatoire, car n'étant pas fondée sur l'âge du requérant ; que selon l'article 45.3 du SP, la décision de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation qui dispose d'une liberté d'appréciation quant à l'intérêt du service sous réserve d'un contrôle restreint du Tribunal qui ne peut l'annuler que s'il y a erreur manifeste d'appréciation ou si la décision est arbitraire ou qu'elle a été prise à des fins inappropriées. Que les articles 30 et 31 du SP sont inopérants, car le requérant n'a pas droit au renouvellement de son contrat d'engagement à durée déterminée et que sa compétence et sa performance ne suffisent pas à obliger l'OIF à renouveler son contrat ; qu'il n'existe aucune pratique de consultation du supérieur hiérarchique au sein de l'organisation dans ce domaine et que le requérant n'en rapporte pas la preuve.

167. Enfin, l'OIF souligne qu'elle n'est pas à l'origine de la publication dans la presse des informations sur le requérant ; ce dernier n'ayant pas apporté la preuve d'une faute de l'OIF, ses préjudices matériel et moral n'étant pas caractérisés, l'Organisation réitère ses conclusions tendant au rejet de l'ensemble des demandes indemnitaires qu'il a formulées.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la compétence du TPI

168. Attendu que selon l'article 202 du SP, 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 du Statut du personnel, des décisions prises en application dudit Statut et de ses directives d'application ainsi que des contrats d'engagement et de leurs avenants ;

169. 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 recevabilité

170. Attendu que par correspondance reçue au greffe du TPI le 9 avril 2024, le requérant, qui évalue le montant des frais engagés à la somme de 10.013,96 euros, demande la condamnation de l'OIF à lui payer cette somme ;

171. Attendu que le plan d'instruction, fixé par la décision n°1 du 9 novembre 2023, prévoit qu'aucun document supplémentaire ne pourra être communiqué postérieurement à la duplique et qu'aucun mémoire complémentaire ne sera accueilli au-delà du mémoire en duplique sans l'autorisation préalable du Tribunal; que le mémoire en duplique étant déposé le 8 avril 2024, le requérant ne pouvait produire un mémoire complémentaire postérieurement à cette date qu'avec l'autorisation du Tribunal ; qu'en produisant ses écritures en violation des exigences fixées par le Plan d'instruction, il convient déclarer irrecevable ses écritures ;

172. Attendu que la requête qui a été introduite dans le délai de trois mois prévus par l'article 210 du SP doit être déclarée recevable ;

Sur l'annulation de la décision attaquée

173. Attendu que le requérant a été recruté par l'OIF en qualité de Responsable pour la programmation, en vertu d'un contrat d'engagement du 14 mars 2000, pour une durée de trois ans, puis nommé au poste de Directeur du Bureau régional pour l'Afrique centrale et l'Océan indien (ci-après « BRAC à Libreville, Gabon) avec le grade de P5, avant d'être muté en qualité de Chargé de mission au Comité International des Jeux de la Francophonie (ci-après « CIJF ») à compter du 1er avril 2021. Ledit

contrat a fait l'objet de plusieurs renouvellements pour la même durée. Le 1er août 2023, l'OIF lui a notifié la décision portant non-renouvellement de son contrat de travail, arrivant à échéance le 9 novembre 2023, alors que le départ à la retraite du requérant était prévu pour le 23 septembre 2024 ;

174. Attendu que dans sa décision de non-renouvellement du contrat du 1er août 2023, la défenderesse indiquait « [e]n suivi des conclusions du XVIIIe Sommet de la Francophonie et compte tenu des orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030, l'OIF souhaite, pour sa nouvelle programmation 2024-2027, s'appuyer sur une équipe renouvelée ainsi que sur un fonctionnement plus transversal afin de relever les prochains défis du CIJF, à savoir notamment l'attractivité auprès de la jeunesse francophone et le renforcement de la mobilisation de la société civile » ;
175. Attendu que le requérant soutient que la décision de non-renouvellement de son contrat n'est pas suffisamment motivée, qu'elle est abusive et discriminatoire, qu'elle viole ses attentes légitimes et repose sur des considérations budgétaires et est constitutive d'un licenciement économique abusif ;
176. Attendu que l'engagement des membres du personnel de la catégorie de direction et des professionnels de l'OIF est régi par les dispositions du Statut ; Que selon l'article 45.3 dudit Statut, ces derniers « sont initialement nommés pour une période déterminée de trois (3) ans » et leur engagement « peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable » ;
177. Attendu qu'au sens de ce texte, il appartient à l'OIF, qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire, d'apprécier l'opportunité ou non de renouveler le contrat à durée déterminée arrivé à son terme ;
178. Attendu que le TA OIF a rappelé ce principe en précisant, dans son jugement n°14 du 10 novembre 2021, au considérant 19, qu'un contrat à durée déterminée est caractérisé par l'échéance convenue de la relation contractuelle ; il ajoutait également que le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est soumis à aucune motivation et que « l'avis de non renouvellement inclura une justification dans le cas de contrats maintes fois renouvelés et/ou liés à une espérance légitime de renouvellement émanant de l'autorité hiérarchique » (considéphants 20-21)⁴ ;
179. Attendu que l'OIF, dans la décision attaquée, d'une part, fait référence à l'adoption de la programmation 2024 - 2027 par le Conseil permanent de la Francophonie en novembre 2023, et d'autre part, précise que le non-renouvellement du contrat d'engagement du requérant était motivé par la volonté de disposer d'une équipe renouvelée et stabilisée en vue de l'ouverture du cycle 2024-2027 de préparation des prochains Jeux de la Francophonie ; en outre, l'Organisation estime que le renouvellement du contrat n'était plus nécessaire du fait de l'achèvement du projet lié à l'organisation des IXème Jeux de la Francophonie ;
180. Attendu qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation à celle de l'Organisation et qu'une décision de non-renouvellement d'un contrat ne peut être annulée pour illégalité que si elle a été prise en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si un abus ou un détournement de pouvoir est établi, ou encore si des conclusions manifestement

⁴ Voir, par exemple, les jugements du TAOIT n°1349, au considérant 11, n°4218, au considérant 2), n°3585, au considérant 6) ;

erronées ont été tirées des pièces du dossier, comme cela ressort de la jurisprudence internationale que le TPI fait sienne⁵ ;

181. Attendu que contrairement aux prétentions du requérant, ses performances, appréciées lors des renouvellements antérieurs de son contrat, ne sauraient être de nature à obliger l'OIF à renouveler le contrat ou à lui trouver un autre poste jusqu'à la date de sa retraite ; en outre, le SP ne fait pas obligation à l'OIF de consulter le requérant ou son supérieur hiérarchique au sujet du non renouvellement de son contrat ;
182. Attendu qu'en l'espèce, le requérant ne peut prétendre au renouvellement de son engagement à son expiration et que les renouvellements successifs de son contrat du 14 mars 2000 n'ont pas fait naître un tel droit, alors que l'article 2.1 dudit contrat mentionne bien qu'il « ne confère aucun droit à renouvellement » ;
183. Attendu que d'ailleurs, le TA OIF, dans son jugement n°14 du 10 novembre 2021 précité, au considérant 20, rappelle que le non-renouvellement du contrat à durée déterminée n'est soumis à aucune motivation et qu'il procède du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation. Qu'il s'agit d'un contrat portant un terme extinctif, non constitutif d'un licenciement économique et est simplement assujetti à un avis de trois mois par le Secrétaire général ;
184. Attendu qu'il sied donc rejeter les moyens invoqués par le requérant ;
185. Attendu par ailleurs qu'il appartient au requérant qui allègue du caractère abusif de la motivation d'une décision d'en apporter la preuve ; Qu'en l'espèce, il se borne à de simples allégations qui ne sont étayées par aucune pièce dossier lorsqu'il relève que la décision attaquée serait fondée sur des considérations budgétaires ou la nécessité de réduire la masse salariale et que le fait que la décision peut avoir des conséquences budgétaires ne suffit pas à prouver que celles-ci en soient le fondement ;
186. Attendu qu'en tout état de cause, le non-renouvellement d'un contrat justifié par des contraintes budgétaires n'affecterait pas par principe sa légalité ;
187. Attendu qu'en l'espèce, le 3 août 2023, trois mois avant l'échéance du terme prévu le 9 novembre 2023, et ce, en application de l'article 46 du SP, l'OIF qui a régulièrement notifié la décision de non-renouvellement du contrat à durée déterminée au requérant n'a commis aucune erreur de droit ;
188. Attendu que les motifs indiqués par l'OIF suffisent à justifier la décision attaquée, laquelle n'est pas entachée d'irrégularité ;
189. Attendu qu'en conséquence, la demande d'annulation doit être rejetée comme mal fondée ;

⁵ Voir, par exemple, les jugements du TAOIT 3299, au considérant 6, 2861, au considérant 83, et 2850, au considérant 6 ;

Sur le caractère discriminatoire de la décision et la demande de divulgation des statistiques

190. Attendu que le requérant, qui soutient avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son âge, 61 ans, invoque la violation par l'OIF du principe de non-discrimination et des droits qui en découlent prévus par les instruments fondamentaux tels que l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1er de son Protocole n°12, l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'article 2 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples qui interdisent toutes les formes de discrimination ;
191. Attendu que pour asseoir cette prétention, le requérant demande au TPI d'inviter l'OIF à produire les statistiques des Ressources Humaines relatives au non-renouvellement des contrats des fonctionnaires seniors au cours des deux dernières années (ces statistiques devant inclure l'âge, le poste et le temps de service total des membres du personnel concernés) ;
192. Attendu qu'à l'audience, le conseil du requérant a fait état du fait que l'OIF publie chaque mois la lettre d'information au personnel qui ferait apparaître la liste des agents ayant quitté l'Organisation pour divers motifs et que la défenderesse est en mesure d'établir le document en cause ;
193. Attendu que cette lettre d'information n'a pas été produite au dossier ; et qu'il y a donc lieu d'écarter l'argumentation qui s'y rattache comme non fondée ;
194. Attendu que l'OIF conclut au rejet de la demande de divulgation en se fondant sur la jurisprudence du TAOIT qui, dans son jugement n°4085, au considérant 2, rejette une demande de production de documents « lorsqu'elle est formulée en des termes très généraux et imprécis et s'appuie sur la simple hypothèse que des informations y figurent qui sont susceptibles de venir au soutien de [la] cause [du requérant] » ou de lui permettre d'y trouver des informations susceptibles de nourrir une thèse qui ne procède que de la pure spéculation ;
195. Attendu qu'il ne saurait être fait droit à une demande de divulgation, assimilable à une « prospection à l'aveugle », destinée à pallier la faiblesse de la preuve qui pèse sur un requérant⁶ d'autant qu'il aurait pu verser aux débats les éléments dont il a fait état après la clôture des échanges écrits ;
196. Attendu que même si les textes internationaux cités par le requérant ne s'appliquent pas « stricto sensu » au cas d'espèce, il est constant en Droit de la fonction publique internationale qu'une décision prise à l'égard d'un membre du personnel ne saurait être discriminatoire ; qu'en effet, tant l'article 14 du Statut du personnel de l'OIF que les principes généraux de non-discrimination dégagés par la jurisprudence administrative internationale interdisent toute discrimination en la matière ;
197. Attendu cependant que des circonstances de l'espèce, il résulte que la décision de non-renouvellement du contrat, qui relève du pouvoir discrétionnaire de l'OIF, ne révèle aucun motif discriminatoire à l'égard du requérant ; qu'il s'ensuit que les prétentions de ce dernier ne sont pas fondées et doivent être rejetées ;

⁶ Voir à titre indicatif les jugements TAOIT n° 2497, au considérant 15, n° 3345, au considérant 9, n° 3419, au considérant 6, n° 3727, au considérant 18, n° 4463, au considérant 10 ; n° 4530, au considérant 3.

Sur la violation des attentes légitimes du demandeur

198. Attendu que le requérant soutient qu'il nourrissait des attentes légitimes à voir son contrat renouvelé en novembre 2023, jusqu'à son départ à la retraite prévu pour le 23 septembre 2024, compte tenu de sa situation individuelle et professionnelle au cours de son service au sein de l'Organisation pendant vingt-trois années durant lesquelles son contrat a fait l'objet de plusieurs renouvellements ;
199. Attendu que l'OIF précise, en se référant à la jurisprudence du TAOIT (Jugement n°4254, considérant 97), que la détermination de ses besoins en personnel et les perspectives de carrière de ses employés relève de sa seule appréciation et qu'un employé, titulaire d'un contrat de durée déterminée, ne peut se prévaloir d'aucun espoir légitime au renouvellement de son contrat ;
200. Attendu que, ainsi qu'il est démontré plus haut, la décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée est une décision de nature discrétionnaire et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal, lequel laisse à la libre appréciation d'une organisation internationale la détermination de ses besoins en personnel et des perspectives de carrière de ses employés ; Qu'une personne engagée au bénéfice d'un contrat de durée déterminée n'a aucun droit à la prolongation de son contrat et ne peut invoquer aucun espoir légitime en ce sens ;
201. Attendu qu'en se référant à l'article 45.3 du SP, on peut retenir que ni les renouvellements successifs du contrat, ni d'autres critères tels la proximité de l'âge de la retraite ne sauraient être des éléments déterminants pouvant obliger l'OIF à renouveler le contrat d'engagement du requérant arrivé à échéance ; qu'ainsi, à défaut d'engagement de l'OIF de prolonger son contrat, le requérant est mal fondé à soutenir que l'OIF a violé ses attentes légitimes et sa demande doit être rejetée ;

Sur la violation par l'OIF de son devoir de sollicitude et de diligence

202. Attendu que le requérant soutient que l'OIF a manqué à ses obligations de bonne foi et de sollicitude à son égard et l'a privé de la possibilité de rester employé jusqu'à sa retraite (c'est-à-dire quelques mois de plus), alors que cette possibilité était amplement justifiée ;
203. Attendu que l'OIF réfute cette argumentation du requérant, en se fondant notamment sur la jurisprudence du TAOIT (Jugement n°4503, considérant 10) ; qu'elle précise avoir informé le requérant des motifs du non-renouvellement de son engagement avant l'échéance de son contrat ;
204. Attendu que le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée relevant du seul pouvoir d'appréciation de l'OIF, il appartient au Tribunal de vérifier si la décision attaquée a été prise dans le respect des règles prévues et n'est entachée d'aucune irrégularité ou d'un détournement de pouvoir ;

⁷ Idem, TAOIT, Jugement n°4254, considérant 9 : « A ce sujet, le Tribunal ne peut que rappeler que la détermination de l'intérêt d'une organisation relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci (voir les jugements 2105, au considérant 17 et, 4084, au considérant 13). »

205. Attendu qu'en l'espèce, l'Organisation s'est bien conformée à son devoir de sollicitude, pour avoir, trois mois avant l'échéance de son contrat, en application de l'article 46 du Statut, notifié au requérant la décision mettant fin à son contrat à la date convenue telle qu'indiquée dans sa dernière prolongation de contrat, tout en lui communiquant les motifs justifiant le non-renouvellement de l'engagement ; Que dès lors les moyens du requérant ne sont pas fondés et doivent être rejetés ;

Sur la réparation du préjudice matériel et moral

206. Attendu que le requérant prétend qu'il a subi un important préjudice matériel découlant de la privation de son traitement, des indemnités et des cotisations qu'il aurait dû percevoir si son contrat avait été reconduit jusqu'au 23 septembre 2024, ainsi que de la perte d'opportunité et de chance de rester employé jusqu'à sa retraite, de l'impossibilité de retrouver un emploi compte tenu de son âge ; que son préjudice moral lui a été causé par le caractère discriminatoire, soudain et brutal de la décision ainsi que par l'humiliation publique du fait de la publication de ladite décision dans le journal Mondafrique ;

207. Attendu que pour l'OIF, la demande de réparation n'est admise que si le dommage matériel ou moral est caractérisé et que le requérant apporte la preuve de l'existence d'un préjudice, de la relation de causalité entre l'acte illicite et le préjudice subi ;

208. Attendu que selon l'article 45.3 du SP et la jurisprudence internationale, l'OIF dispose d'un pouvoir souverain pour renouveler ou non un contrat à durée déterminée selon ses besoins, sans que le Tribunal puisse substituer son appréciation à celle de l'Organisation dans ce domaine, sous réserve de l'exercice de son pouvoir de contrôle restreint ;

209. Attendu qu'en matière de dommages-intérêts, il ne suffit pas au requérant d'invoquer qu'il a subi un préjudice matériel ou moral, il lui appartient, en outre, non seulement de démontrer la réalité du dommage, mais encore d'établir la faute de l'Organisation résultant de l'illégalité de l'acte attaqué et le lien de causalité entre l'illégalité alléguée et ce préjudice ;

210. Attendu qu'en l'espèce, le requérant, d'une part, se contente de simples allégations non étayées par aucun élément du dossier susceptible d'établir le fait ou comportement fautif de l'OIF dans la prise de la décision attaquée, et, d'autre part, n'établit pas le lien de causalité entre l'acte supposé illégal et le dommage ; Qu'en outre, il s'abstient de démontrer que l'OIF est responsable de la publication parue sur le site Internet Mondafrique ; Que par suite, ses prétentions ne peuvent être favorablement accueillies ;

Sur la demande de remboursement des frais de procédure

211. Attendu que le requérant sollicite qu'il plaise au Tribunal d'ordonner le remboursement total par l'Organisation, à titre de dépens, d'une somme à déterminer à la fin de la procédure ;

212. Attendu cependant qu'il est équitable de laisser à la charge de chaque partie, les frais qu'elle a exposés en vue de la défense de ses intérêts ;

PAR CES MOTIFS

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

Se déclare compétent *ratione materiae* ;

Déclare irrecevables les écritures produites le 9 avril 2024 par le conseil du requérant ;

Déclare la requête en ce qu'elle tend à l'annulation de la décision attaquée recevable pour avoir été introduite dans les délais requis ;

La rejette cependant comme mal fondée ;

Dit que chacune des parties conservera à sa charge les frais par elle exposés pour la défense de ses intérêts.

OUOBA Mindiéba

Président

BAJER PELLET Héroïse

Assesseure

ALKASSOUM Harouna

Greffier

GAYE Oumar

Assesseur