

**Affaire n° 2024/049/ XXX XXX c/ OIF**

## **Jugement n°47**

Rendu le 18 décembre 2024

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

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

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

- Demanderesse : Madame XXX XXX, représentée par Maître Marine VEISSIERE ;
- Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par Maîtres RAGOT Matthieu et ROUSTIT Audrey ;

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 ;

Vu la requête présentée par Me VEISSIERE Marine pour Madame XXX XXX reçue au greffe le 15 mars 2024 ;

Vu la remise le 15 mars 2024 d'un exemplaire de cette requête et des pièces à l'Administrateur de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

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

Vu le Plan d'instruction du 21 mars 2024 ;

Vu la décision n° 2 fixant la date d'audience ;

Vu la correspondance du 16 septembre 2024 du conseil de la requérante réitérant sa demande de divulgation de pièces ;

Vu la décision n°3 avant dire droit du 20 septembre 2024 ;

Vu la décision n°4 fixant la nouvelle date d'audience des plaidoiries ;

1. Par requête enregistrée le 15 mars 2024 au greffe du Tribunal de première instance (TPI), madame XXX XXX demande au Tribunal de :

- de se déclarer compétent ;
- dire sa requête recevable ;
- de déclarer illégale la décision du 13 décembre 2023 portant non-renouvellement de son contrat de travail arrivant à échéance le 31 mars 2024 et en prononcer l'annulation ;
- de condamner l'Organisation défenderesse 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'elle aurait perçues jusqu'à la fin de son contrat (sur la base d'un P3 échelon 12, puis 13 à compter de janvier 2025), si son contrat avait été reconduit jusqu'à son départ à la retraite, c'est-à-dire jusqu'au 31 juillet 2025, et compenser l'impôt qui pourrait être prélevé par les autorités fiscales françaises ;
- 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 été reconduit jusqu'à sa retraite ;
- à défaut, de condamner l'Organisation à lui verser l'équivalent de la totalité de ces contributions sous la forme d'une somme forfaitaire et compenser l'impôt qui pourrait être prélevé par les autorités françaises ;
- de condamner l'Organisation à lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi, y compris du fait de la discrimination, d'un montant équivalent à 12 mois de traitement brut (grade P3, échelon 12), c'est-à-dire 59.987,04 euros et compenser l'impôt qui pourrait être prélevé par les autorités françaises ;
- et d'ordonner eu égard aux faits de la cause, le remboursement total, par l'Organisation, à titre de dépens d'une somme à déterminer à la fin de la procédure mais dans un montant minimum de 7 000 euros.

## **I. Demande de divulgation**

2. Elle demande la divulgation des documents fondant la décision attaquée et qu'elle a déjà sollicités dans un courrier du 22 janvier 2024 à l'Administratrice, à savoir les documents relatifs à la méthode et aux critères utilisés permettant de considérer que ses compétences ne correspondaient plus à ses fonctions, et le document faisant état des compétences requises renouvelées pour son poste statutaire.

## II. Rappel des faits

3. Au soutien de sa requête, Mme XXX XXX expose qu'elle a été recrutée pour une durée initiale de trois ans le 09 mars 2009 en qualité de Responsable de projet de coopération enseignement du français auprès de la Direction de l'éducation et de la formation ; qu'elle a passé quinze années à l'OIF au cours desquelles son contrat a toujours été renouvelé pour une durée de trois ans en raison notamment de ses excellentes performances.
4. En 2016, en dépit de la restructuration qu'a connue la Direction au sein de laquelle elle travaillait, elle a poursuivi son travail sur un volet consacré au français professionnel pour les acteurs de la culture, puis s'est engagée dans un nouveau projet consacré aux dynamiques culturelles et linguistiques qu'elle a intégralement créé et développé sous l'égide de la Directrice de l'époque ; c'est ce dispositif qui a fait émerger la problématique de la découvrabilité des contenus culturels francophones en ligne, problématique qu'elle a développée de 2017 à ce jour.
5. Le 5 mai 2020, le Directeur adjoint par intérim de la « Direction langue française, culture et diversité » (ci-après « DLFCD ») a par courrier, demandé et obtenu de l'Administratrice en poste le remplacement du dispositif existant et d'intégrer la découvrabilité au sein de l'Observatoire de la langue française dont elle était en charge.
6. Le 28 décembre 2020, la Directrice de la requérante a demandé le renouvellement de son contrat pour une durée de trois ans en mettant en exergue ses qualités professionnelles et humaines.
7. Le projet Découvrabilité est devenu un enjeu, l'un des objectifs et l'une des ambitions de l'OIF, en attestent l'intitulé du nouveau projet n°6 de cette Direction dans sa programmation quadriennale 2024-2027, le cadre stratégique 2023-2030 et l'amendement en janvier 2023 de la fiche de poste de la requérante pour refléter les attributions de son poste statutaire.

Le 17 juillet 2023, sa Directrice a sollicité le renouvellement de son contrat jusqu'à son départ à la retraite le 31 juillet 2025, en s'appuyant sur la qualité de son travail et ses résultats très satisfaisants.

8. Le 13 décembre 2023, elle a été notifiée du non-renouvellement de son contrat au-delà de son échéance le 31 mars 2024 ; la lettre de l'Administratrice était ainsi motivée : « *« En suivi des conclusions du XVIII<sup>e</sup> Sommet de la Francophonie et compte tenu des orientations de Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030, l'OIF souhaite, pour la mise en œuvre de sa nouvelle programmation 2024-2027, s'appuyer principalement sur des compétences renouvelées plus en phase avec les prochains défis de la Direction de la langue française et de la diversité des cultures francophones et une optique de décentralisation des projets et des moyens. Ainsi, en conformité avec le Statut du personnel et dans la perspective de la mise en œuvre du Plan d'organisation 2024-2027, décidé le 03 novembre 2023 à Yaoundé par le Conseil permanent de la Francophonie, en raison notamment d'une évolution significative des contenus des programmes et des projets de l'Organisation, il sera nécessaire de mobiliser au niveau opérationnel d'autres types de profil que le [sien] et prioritairement dans les représentations extérieures.*
9. *Dans ce contexte, les compétences requises sur les fonctions nécessaires à la mise en œuvre de la nouvelle programmation 2024-2027 ne correspondent pas à [son] profil. Par ailleurs, l'Organisation ne dispose pas d'autres opportunités de poste en adéquation avec [ses] compétences. » ».*

10. Le 22 janvier 2024, elle contestait la motivation de l'Administratrice et demandait qu'il lui soit communiqué les critères et la méthodologie utilisés pour porter un jugement sur ces compétences professionnelles ; elle a également souligné l'absence totale de déférence de l'Organisation pour son statut reconnu de travailleur handicapé en contradiction avec les discours officiels de l'OIF sur l'intégration des femmes dans la société et le caractère vexatoire des propos de l'Administratrice s'apparentant à une forme de harcèlement ; à ce jour, aucun document ne lui a été communiqué.
11. Les services des ressources humaines lui ont déclaré au cours d'une Visio conférence tenue le 21 février 2024, que la décision de l'Administratrice ne remettait pas en cause ses compétences.
12. Le 5 mars 2024, elle a reçu une lettre de l'Administratrice soutenant cette fois que le non-renouvellement de son contrat était indépendant de la « qualité du travail » par elle accompli ; en outre, l'Administratrice proposait de [l'] accompagner au mieux dans cette transition professionnelle et de prendre en charge soit un accompagnement au repositionnement professionnel spécifique, soit une formation professionnelle de [de] son choix dans la limite d'un montant maximal de 5 000 euros HT.
13. Le 13 mars 2024, elle a envoyé un signalement à la Secrétaire générale contre l'Administratrice pour harcèlement moral et propos diffamatoires constitutifs d'une faute professionnelle.
14. Le 07 mars 2019, elle a été officiellement reconnue par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées en tant que travailleuse handicapée pour la période du 07 mars 2019 au 29 février 2024, décision soumise initialement à réexamen pour renouvellement périodique. Par la suite, ce statut, qui était définitif, n'était plus soumis à renouvellement, mais à durée illimitée.
15. A compter du 28 mars 2019, sur avis médical du médecin du travail, elle a été placée en temps partiel thérapeutique (80%).
16. Le 27 juillet 2022, elle a sollicité et obtenu son placement en télétravail à 100% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; au même moment, sur avis médical, son temps partiel de travail thérapeutique est passé à 60% et a été renouvelé en janvier 2024 par son médecin traitant avec l'accord du SRH.
17. Elle soutient, fondement pris des articles 202 et 201 du SP, que sa requête est recevable et que le TPI est compétent pour trancher le présent litige.
18. A titre liminaire, elle rappelle la jurisprudence de principe en matière de renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée (voir TAOIT, les jugements 4062, au considérant 6, et 4146, au considérant 3).

### **III. Argumentation de la requérante**

#### **A. Violation du cadre juridique applicable**

19. La requérante soutient qu'à la lumière des textes applicables, sa fiche de poste a été révisée en janvier 2023 et est conforme au référentiel des emplois et des compétences. En effet, tant les activités que les compétences spécifiques et techniques énumérées dans le référentiel pour l'emploi de « Spécialiste de Programme » correspondent à sa fiche de poste. Ainsi, non seulement sa fiche de poste est conforme au référentiel mais,

de plus, son poste n'a pas été aboli, ce qui permet donc de conclure que sa fiche de poste individuelle est conforme à la programmation de l'OIF.

20. Par conséquent, elle estime que le moyen tiré du défaut de compétence pour exercer les fonctions de son poste statutaire est dépourvu de toute base légale.

## **B. La décision attaquée est dénuée de motivation valable et abusive**

21. Après avoir rappelé le caractère de principe général de la fonction publique internationale de la motivation notamment par le TAOIT, la requérante soutient que la décision attaquée se fonde sur des motifs erronés résultant d'erreurs de fait et/ ou d'omissions d'éléments outre le fait qu'elle a été prise sur une base de motifs illégitimes.

### **i. Motifs erronés et omissions de faits essentiels**

22. A titre liminaire, la requérante souligne qu'au soutien de sa décision, la défenderesse argue de la mise en œuvre : 1- des conclusions du XVIII<sup>e</sup> Sommet de la Francophonie ; 2- des orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030 ; et 3- de la nouvelle programmation 2024-2027 ; que cependant, la défenderesse n'a aucunement expliqué en quoi la décision attaquée était justifiée par ou cohérente avec les conclusions du XVIII<sup>e</sup> Sommet de la Francophonie, du cadre stratégique et/ou de la nouvelle programmation. Qu'elle n'a pas non plus expliqué ce qu'elle entend par les « besoins de l'Organisation liés à la nouvelle programmation pour 2024-2027 ».

23. Qu'à la lumière des textes (article 45.3 du SP), il y a deux conditions pour qu'un contrat soit renouvelé : la nécessité au regard de l'intérêt de l'Organisation et l'appréciation favorable des performances du membre du personnel concerné.

24. Que concernant l'appréciation favorable de ses performances, cette condition est remplie et l'excellence de ses performances est incontestable ; que toutefois, il ressort de la décision attaquée que ses compétences sont remises en cause (malgré la tentative peu convaincante de la défenderesse de rectifier les allégations litigieuses par le biais de sa lettre du 05 mars 2024).

25. Que la décision attaquée fait état de ce que les besoins de l'Organisation auraient changé au regard de la programmation 2024-2027 ; qu'en l'absence d'éléments matériels permettant de soutenir la validité des motifs de la décision en cause, elle estime que chacun des motifs est erroné.

### **ii. Motifs illégitimes et conclusions erronées**

26. A ce niveau, la requérante souligne que les motifs illégitimes de la décision sont confortés par les conclusions manifestement erronées selon lesquelles ses compétences ne seraient pas en adéquation avec son maintien en fonction. Pour elle, en effet, à la lumière des enjeux de la découvrabilité et de [son expertise] pointue, y compris considérant qu'elle a développé le réseau, les études et les projets figurant à la programmation 2024-2027, il est incontestable que seuls des motifs illégitimes peuvent fonder une telle décision. Elle fait valoir que dans la décision attaquée, deux éléments en particulier attirent l'attention : le besoin de « décentralisation » et de « renouvellement ».

27. Que le premier motif est erroné car il n'y a aucune décentralisation prévue pour le Projet n° 6 dans la Direction de la requérante ; et cette référence vise à l'exclure en raison de sa situation de travailleuse handicapée.

28. Que le second motif, la nécessité de « renouvellement », est vexatoire car il se fonde sur son âge (60 ans) indépendamment de ses performances avérées, illustrant ainsi une volonté de nuire de la part de l'Organisation et lui porte préjudice.
29. Qu'enfin, et à titre subsidiaire, la validité et l'objectivité des motifs avancés sont également contestables et contestées en raison de leur contradiction avec l'appréciation de sa Directrice qui a demandé le renouvellement de son contrat ; que pour conclure, les motifs illégitimes de la décision attaquée sont renforcés par le fait que l'OIF soutient dans la décision contestée qu'elle « *ne dispose pas d'autres opportunités de poste en adéquation avec [les] compétences* » de la requérante." Or, elle n'a pas démontré qu'elle avait essayé de lui trouver une autre opportunité professionnelle bien que plusieurs postes de P3, y compris de spécialiste de programme, ont été publiés depuis le début de l'année.

### **C. La décision attaquée est inéquitable et discriminatoire**

30. S'appuyant sur les articles 14 du SP et 24 du Code d'éthique et de conduite de l'OIF proscrivant toute discrimination à l'encontre des membres du personnel, la requérante conclut qu'elle est victime de discrimination fondée sur son handicap et son âge ; elle rappelle que le TAOIT a reconnu que les droits de l'Homme et les principes qu'ils contiennent peuvent être pertinents pour une affaire dont il est saisi ; qu'en outre, les tribunaux administratifs internationaux ont depuis longtemps reconnu le principe de l'égalité de traitement dont découle notamment le principe de non-discrimination (voir TAOIT, jugements 2120, considérant 10, et 4482, considérant 12, 4022, considérant 6 ; TPI OIF, jugement n°8, p.14) ; que le principe de non-discrimination et les droits en découlant se retrouvent dans les instruments fondamentaux tels l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1 de son Protocole n°12 et bien d'autres instruments de protection des droits de l'Homme.
31. Que sa situation particulière de travailleuse handicapée est protégée par la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (articles 5 et 27) ou encore les Conventions n°111 (article 5(2)) et n°159 (article 4) de l'OIT ; qu'en raison de cette situation, elle doit bénéficier d'un traitement équitable vis-à-vis de ses collègues ; qu'en l'espèce, la décision attaquée est discriminatoire dans la mesure où il n'existait en l'espèce aucune raison légitime et objective l'empêchant de poursuivre son travail ; qu'en outre, le motif découlant du besoin de « renouvellement », en plus d'ignorer ses compétences avérées, illustre bien le fait que l'Organisation traite les membres du personnel plus âgés de manière inéquitable et discriminatoire quant à leur possibilité de conserver leur emploi en son sein ; que l'attention du Tribunal est attirée sur le fait qu'une personne proche de la retraite appartenant à la catégorie des séniors a moins de chance de retrouver un emploi en cas de rupture du lien d'emploi, ce qui est d'autant plus vrai lorsque la personne est en situation de handicap ; à titre illustratif, elle cite des statistiques de l'Insee (organisme de statistiques français) ;
32. La requérante précise par ailleurs que la reconnaissance de son statut de travailleuse handicapée a notamment pour but de permettre [son maintien] dans [son] emploi, en atteste la décision du 7 mars 2019.

### **D. La défenderesse a violé [ses] attentes légitimes**

33. En se fondant sur la jurisprudence du TAOIT (jugements 2660, considérant 12, 1526, considérant 3 et 133, considérant 4), la requérante soutient qu'elle avait une attente légitime et raisonnable de voir son contrat renouvelé et, à plus forte raison, de voir sa carrière se terminer à l'OIF. Elle fait valoir que sa situation individuelle et professionnelle au cours de son service au sein de l'Organisation ont permis de renforcer ses attentes légitimes au renouvellement de son contrat.

34. Premièrement, ses attentes légitimes se fondent sur la durée de son service à l'OIF (quinze années) 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, et à plus forte raison lorsque la requérante attendait la dernière prolongation de son contrat avant son départ à la retraite. Cette confiance légitime est fortement confortée par le fait que la Directrice de la requérante avait sollicité le renouvellement de son contrat en juillet 2023.
35. Deuxièmement, ses attentes légitimes étaient renforcées par son service exemplaire au sein de l'Organisation et son expertise particulière dans l'un des projets majeurs de la nouvelle programmation 2024-2027.
36. Troisièmement, elle nourrissait des attentes légitimes à ce que son contrat soit prolongé au regard de son statut de travailleuse handicapée. En effet, la requérante souligne qu'en raison de la reconnaissance de son statut par l'OIF depuis 2019, elle nourrissait donc une attente raisonnable de bénéficier du maintien de sa relation d'emploi et, tout au moins, que l'OIF prendrait en compte son statut avant de prendre une décision lui portant gravement préjudice. En outre, cette attente avait été renforcée par la Note interne de l'ancienne Cheffe du SRH en date du 27 juillet 2022 qui soutenait sa demande de placement en télétravail à 100% jusqu'à la date prévisionnelle de son départ à la retraite (31 juillet 2025) et accordée par l'Administrateur en fonction au moment des faits.

#### **E. La défenderesse a violé son devoir de sollicitude et de diligence ainsi que le principe**

##### **de confiance mutuelle**

37. La requérante souligne que les principaux 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 (TPI OIF, jugement n°8, p.14, TA OIF, jugement n°14, considérant 3). 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" (TAOIT, jugements n°2424, considérant 3, 2768, considérant 4, et biens d'autres jugements internationaux).
38. Pour elle, la défenderesse a manqué à ses obligations à plusieurs égards :
  - En manquant de prendre en considération les performances et les années de service de la requérante, dénigrant ainsi sa carrière et sa réputation ;
  - En manquant à son devoir de transparence quant aux raisons fondant le non-renouvellement de son contrat en violation du principe de confiance mutuelle régissant les relations entre un employeur et ses employés (le manque de transparence est conforté par l'absence des documents procéduraux relativement au renouvellement de son contrat dans son dossier administratif) ;
  - En manquant de prendre en considération la demande de renouvellement de contrat sollicité par la supérieure hiérarchique de la requérante avant de prendre une décision préjudiciable, agissant une fois de plus sans aucune transparence et au détriment de

l'OIF en se séparant de l'experte et responsable de l'un des projets centraux de la programmation 2024-2027 ;

- En violant ses attentes légitimes et raisonnables à voir son contrat reconduit avant sa retraite et continuer ainsi à cotiser pour sa retraite ; et

- En la discriminant en raison de son handicap et de son âge, ne pouvant ignorer que la capacité de la requérante à retrouver un emploi serait extrêmement limitée malgré son statut reconnu de travailleuse handicapée.

39. Qu'en outre, l'OIF a manqué à son devoir de protection au titre de l'article 13.1 du SP, violant ainsi son droit de travailler dans un environnement sain, à partir du moment où elle a envoyé un signalement à la Secrétaire générale contre l'Administratrice pour harcèlement moral et propos diffamatoires, voire vexatoires qu'elle a tenus dans sa lettre du 13 décembre 2023 ; que le caractère particulièrement choquant de cette lettre et [les termes] humiliants qu'elle contient sont la preuve d'une grande méconnaissance par la défenderesse de son handicap et des difficultés auxquelles elle est confrontée ; qu'il est donc clair que l'OIF lui a inutilement porté préjudice, à sa carrière, à sa réputation et à sa dignité.

#### **F. La défenderesse [lui] a causé un préjudice matériel et moral**

40. En conséquence des illégalités exposées ci-dessus, la requérante déclare qu'elle a subi un important préjudice matériel et moral. Elle considère que l'OIF doit réparer le préjudice qu'elle lui a causé en prenant la décision attaquée à la hauteur du traitement et des indemnités qu'elle aurait dû percevoir si son contrat avait été reconduit jusqu'à sa retraite. L'Organisation l'a également privé de la possibilité d'obtenir un échelon supplémentaire en janvier 2025 (d'un montant d'environ 100 € par mois supplémentaire) et de percevoir ainsi une rémunération plus élevée. Elle chiffre son manque à gagner total à environ 82.000,00 € pour 16 mois. En tout état de cause, la requérante considère que la perte d'opportunité et de chance de rester employée jusqu'à sa retraite doit être réparée. En outre, la requérante insiste sur la spécificité de son préjudice dans la mesure où 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. Il convient de rappeler que, compte tenu de l'âge de la requérante et de son handicap, il est peu probable (voire impossible) qu'elle retrouve un emploi avant sa retraite et que, même si elle en retrouvait un, elle perdrait son ancienneté accumulée et elle resterait privée de la possibilité d'augmenter sa contribution au fonds de prévoyance de l'OIF. Elle avance que l'OIF a gravement porté atteinte à sa dignité et lui a causé un préjudice moral d'autant plus important qu'elle se trouve désormais dans une situation de stress et de détresse psychologique, alors qu'elle s'apprête à subir un certain nombre de traitements médicaux, y compris un traitement particulièrement lourd.

#### **MÉMOIRE EN RÉPONSE DE L'OIF**

41. Par mémoire en réponse reçu au greffe le 16 mai 2024, l'Organisation demande respectueusement au Tribunal de bien vouloir rejeter la requête, comme étant infondée dans sa totalité, ainsi que de rejeter subséquemment les demandes accessoires de la requérante.

## I. FAITS

### A. Carrière de la requérante

42. L'organisation précise que la requérante est entrée en service en vertu d'un contrat d'engagement à durée déterminée de trois ans, conclu le 9 mars 2009 en qualité de Responsable de projets de coopération « enseignement du français », au sein de la direction de l'Éducation et de la Formation, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009 ;
43. Que son engagement a ensuite donné lieu à des avenants successifs, afin de le renouveler et de tenir compte de son état de santé.

### B. Evènements pertinents ayant précédé le terme de l'Engagement

44. Au mois de juillet 2022, la requérante a sollicité un télétravail à 100% depuis les Pyrénées-Atlantiques, à compter du début de l'année 2023 et jusqu'à sa date prévisionnelle de sa retraite le 31 juillet 2025, en invoquant notamment sa situation reconnue de travailleur handicapé et une recommandation médicale de temps partiel thérapeutique.
45. Par une note interne du 27 juillet 2022, le Service des ressources humaines a indiqué n'avoir pas d'objection à cette demande. Ledit Service anticipait par ailleurs le terme de l'Engagement, prévu le 30 mars 2024, en indiquant que « [p]ar ailleurs, si Madame XXX est éligible à la prise en charge de son déménagement à l'occasion de sa cessation de fonction, l'anticipation de ce déménagement dès 2023 dans le cadre de ce télétravail exceptionnel relèverait d'une dérogation ».
46. Par un avenant n°9 du 18 novembre 2022, la Requirante a bénéficié « [...] du télétravail exceptionnel du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 mars 2024, date de fin de son engagement » (Annexe 16 de la Requête, p.2).
47. Le 17 juillet 2023, la directrice de la Requirante a sollicité le renouvellement de son Engagement jusqu'au 31 juillet 2025, date de son départ à la retraite, au vu de la qualité de son travail et des résultats très satisfaisants obtenus.
48. Au mois de décembre 2023, la Requirante aurait très clairement exprimé au Responsable Administration et Rémunérations du Service des ressources humaines de l'OIF le souhait de cesser ses fonctions au terme de son Engagement.

### C. La décision contestée

49. Par un courrier du 13 décembre 2023 ; l'Administratrice a notifié à la requérante la décision en cause, en indiquant qu'en « [...] *suivi des conclusions du XVII<sup>e</sup> Sommet de la Francophonie et compte tenu des orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030, l'OIF souhaite, pour la mise en œuvre de sa nouvelle programmation 2024-2027, s'appuyer principalement sur des compétences renouvelées plus en phase avec /es prochains défis de la Direction de la langue française et de la*

*diversité des cultures francophones et une optique de décentralisation des projets et des moyens ».*

50. Par courrier du 22 janvier 2024, la Requérante a explicité les raisons de son vif dépit. Sans remettre en cause l'objet de la Décision, elle en contestait la motivation, qu'elle jugeait vexatoire et qu'elle interprétait comme un manque de considération envers ses compétences reconnues. Elle a donc sollicité des éléments d'explication « *concrets et convaincants* », sous quinzaine.
51. Le 21 février 2024, le Service des ressources humaines lui a clarifié que le non-renouvellement de l'Engagement ne remettait pas en cause l'appréciation de ses performances et résultats.
52. Par courrier du 5 mars 2024, l'Administratrice a témoigné à la Requérante, au nom de la Secrétaire générale, la satisfaction de l'Organisation pour la qualité du travail accompli et l'a remerciée pour son dévouement. L'Administratrice lui a également proposé, à titre exceptionnel, de l'accompagner dans sa transition professionnelle, en prenant en charge, soit un accompagnement de repositionnement professionnel spécifique, soit une formation professionnelle à son choix, dans la limite d'un montant maximal de 5 000 euros.
53. Le 15 mars 2024, la Requérante a déposé la Requête. Le 30 mars suivant, l'Engagement a pris fin à son échéance prévue.

### **III. Dispositions applicables**

54. L'Organisation note que les dispositions applicables à la présente affaire sont les articles 45.3 et 46 du Statut [du personnel] ;

## **IV. DISCUSSION**

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

#### **1. L'Organisation apprécie discrétionnairement si un renouvellement d'engagement à durée déterminée présente un intérêt pour le service**

55. L'Organisation soutient qu'à la lumière de l'article 45.3 du SP et de la jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux (TPI OIF, jugement n° 2 du 18 juillet 2013, p.9/13, TA OIF, jugement n° 14 du 10 novembre 2021, para. 20, TAOIT, jugements n° 4596, considérant 9 et n° 4678, considérant 4), la considération cardinale qui doit guider toute décision de renouveler ou non un engagement à durée déterminée est l'intérêt du service.
56. Elle observe que bien que la requérante rappelle le cadre juridique de l'espèce, elle n'en tire cependant pas toutes les conclusions en découlant ; qu'en effet, d'une part la requérante s'efforce de minimiser – voir de nier la nature discrétionnaire de la décision en élevant une controverse quant à la pertinence de l'intérêt du service tel qu'invoqué dans la décision, alors qu'elle n'est pas juge des modalités de poursuite de l'intérêt général au sein de l'OIF (TAOIT, jugements n°4254, considérant 9 et 4104 du 24 octobre 2018, considérant 3).

57. D'autre part, elle semble considérer que la circonstance que le terme de son Engagement échéait le 30 mars 2024, à seize mois de son départ à la retraite lui conférait un droit à renouvellement. Ce postulat est dépourvu de toute base légale ou jurisprudentielle.

## **2. L'exigence de motivation des décisions de non-renouvellement d'engagement à durée déterminée est limitée**

58. La défenderesse fait valoir que l'exigence de motivation est limitée en matière de non-renouvellement d'engagement à durée déterminée. En effet, relève-t-elle, d'après l'article 46 du Statut, « [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 ». Néanmoins, eu égard au caractère discrétionnaire de telles décisions, la jurisprudence n'en impose pas la motivation. Le TA OIF retient en effet, dans sa jurisprudence la plus récente, que « [l]e non- renouvellement du contrat à durée déterminée n'est soumis à aucune motivation. Il procède du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation. » (TA OIF, Jugement n°14 du 10 novembre 2021, § 20). Il précise toutefois que, lorsqu'un contrat a fait l'objet de nombreux renouvellements successifs, l'avis de non-renouvellement devrait inclure une justification (TA OIF, Jugement n°14 du 10 novembre 2021, § 21).

59. Que Cette approche est pleinement cohérente avec la nature discrétionnaire de ces décisions. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de divulgation de la Requérante. Outre que la Requérante sollicite la production de documents dont elle ne fait que spéculer l'existence - ce que la jurisprudence ne permet pas (TAOIT, Jugement n°4286, considérant 2 du 24 juillet 2020), le pouvoir discrétionnaire dont jouit l'Organisation exclut en toute état de cause qu'il soit débattu, dans la présente instance, de l'appréciation de l'intérêt du service. La seule discussion pertinente porte sur la question de savoir si la Décision présente un caractère arbitraire, discriminatoire ou si elle est entachée d'une erreur manifeste, ce qui n'est pas le cas.

## **B. La décision repose sur des considérations objectives et fondées**

### **1. Elle ne remet pas en cause la performance et les compétences de la requérante**

60. L'OIF réfute les arguments avancés par la requérante et affirme que ni la performance, ni les compétences de la Requérante n'ont eu une quelconque incidence sur la Décision. Pour elle, il est établi que :

61. -aucun motif de la Décision ne remet en cause sa performance et ses compétences ;

62. -Lors d'un entretien du 21 février 2024, le Service des ressources humaines a clarifié à la Requérante que l'appréciation de ses compétences n'était pas remise en cause ;

63. -Par courrier du 5 mars 2024, l'Administratrice a personnellement assuré la Requérante de la satisfaction de l'Organisation quant au travail accompli.

### **2. La décision est fondée sur l'intérêt du service**

**a. La décision est prise de bonne foi, sur la base d'un motif approprié**

64. Rappelant la jurisprudence du TAOIT selon laquelle « [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, et n°4262, considérant 8 du 10 février 2020), la défenderesse mentionne que la requérante ne démontre pas que la décision en cause a été prise pour des motifs inappropriés et n'identifie d'ailleurs quels pourraient être ces motifs inappropriés.
65. Que par suite, eu égard à l'exigence limitée de la motivation en matière de décisions de non-renouvellement d'engagements à durée déterminée, il ne sied pas de débattre de la question de savoir si elle a correctement apprécié l'intérêt du service ; qu'en l'espèce, la décision est correctement motivée et ne remet nullement en cause les performances et compétences de la requérante ; que ce grief est donc infondé.

**b. Le profil de la requérante ne correspondait pas aux nouveaux besoins de l'OIF**

66. L'OIF déclare que l'offre de poste de Directeur de la langue française dans la diversité des cultures francophones, publiée le 28 février 2024 ne correspondait désormais pas au profil de la requérante, sans que cela ne remette en cause les compétences de cette dernière.
67. En premier lieu, les missions attachées au poste impliquent de nombreux déplacements et actions de représentation afin, notamment, (i) de contribuer à redynamiser l'action francophone en faveur du rayonnement de la diversité des cultures des Etats et des mouvements membres, de rechercher des financements extérieurs auprès de bailleurs de fonds internationaux, de représenter l'Organisation dans les domaines qui sont du ressort de la Direction et de manière *ad hoc* sur demande de l'Administratrice, ou encore (iv) de contribuer au développement de l'image de l'Organisation dans l'environnement francophone et international. Ces missions impliquent notamment d'assurer la coordination générale et le suivi de la programmation de l'Organisation dans le secteur de la diversité des cultures francophones, de veiller à l'amélioration continue des procédures internes à la Direction, ou encore, de motiver le personnel à tous les niveaux dans un contexte interculturel. Ces dernières activités requièrent une présence sur site. La Requérante admettra donc que ces missions et leurs implications pratiques s'accordent difficilement avec une situation de télétravail à 100% dans une ville située à 800 km du siège de l'OIF.
68. En outre, le poste s'inscrivant dans un cadre programmatique renouvelé (mise en œuvre de la programmation 2024-2027 de l'OIF dans le cadre de la culture), qui requiert un engagement pérenne, il n'était pas de l'intérêt de l'OIF de nommer la requérante dans ce poste redéfini pour une brève période de seize mois, étant donné que son départ en retraite causerait une rupture préjudiciable à la continuité nécessaire à la mise en œuvre des nouveaux projets.

**c. La motivation de la décision n'a aucun caractère discriminatoire ou vexatoire**

69. Citant la jurisprudence du TAOIT (jugements n° 4067, considérant 10 et 4498, considérant 27), l'Organisation souligne que la requérante n'apporte aucune preuve d'une quelconque discrimination fondée sur son état de santé et qu'elle n'a appliqué aucun traitement discriminatoire à son encontre dans la mesure où son contrat est arrivé à expiration par le seul effet de sa durée déterminée.
70. Qu'elle commettrait dans ces conditions une discrimination à l'égard des autres membres du personnel en prolongeant de façon complaisante son engagement.

### **C. La décision ne contredit aucune attente légitime**

#### **1. En droit**

71. En vertu tant de la jurisprudence du TAOIT (jugement n°3448, considérant 7) que l'article 45.3 du SP, la requérante ne peut se prévaloir d'aucune attente légitime en l'espèce et aucun des jugements auxquels elle se réfère n'est susceptible de réfuter cette conclusion.

#### **2. En fait**

72. La requérante ne fait valoir aucune considération susceptible de caractériser ou de justifier une quelconque attente légitime.
73. Ni la durée de ses services, ni les décisions autorisant son télétravail, ni la demande de prolongation de ses services en date du 17 juillet 2023 par sa directrice, ni ses performances, ni son état de santé ni la circonstance qu'elle frôlait la retraite n'obligeraient l'Organisation à renouveler le contrat de la requérante au regard de son pouvoir discrétionnaire en la matière et surtout de son appréciation de l'intérêt du service ; par conséquent, la décision en cause n'a contrarié aucun espoir légitime de la requérante.

### **D. L'OIF s'est acquittée de son devoir de sollicitude**

74. Partant du fait qu'en matière de non-renouvellement de contrat à durée déterminée, le TAOIT énonce 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 (TAOIT, Jugement n°4503, considérant 10 du 6 juillet 2022). Et qu'il 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 11), la défenderesse rétorque qu'aucune des observations de la requérante ne permet d'établir un quelconque manquement à son devoir de sollicitude.
75. Elle précise en effet que ses performances n'ont pas été dénigrées, qu'elle n'avait aucune attente légitime quant à la prolongation de son engagement et que la demande de

renouvellement de son engagement par sa directrice ne préjugait en rien de l'intérêt du service ; qu'elle n'a pas non plus souffert de discrimination.

76. Sa plainte pour harcèlement a été logiquement rejetée le 25 avril 2024 puisque la décision est fondée sur des considérations objectives et n'a aucun caractère vexatoire.
77. L'Organisation est même allée au-delà de son devoir de sollicitude en proposant un accompagnement professionnel à la requérante pour faciliter son retour à l'emploi, alors même qu'elle n'était nullement tenue de le faire.

## **E. Les demandes accessoires sont infondées**

78. En se référant à la jurisprudence du TAOIT (jugements n° 1942, considérant 6, 4158, considérant 4, 4556, considérant 12, 4115, considérant 15, 1131, considérant 9 et 4157, considérant 7), l'OIF conclut au rejet de l'ensemble des demandes accessoires formulées par la requérante en ce que les conditions de mise en jeu de sa responsabilité ne sont pas réunies.
79. La requérante n'a apporté en effet la preuve d'aucun acte fautif imputable à l'OIF, ni celle qu'un quelconque préjudice et d'un lien de causalité.

## **MÉMOIRE EN RÉPLIQUE**

80. Le 1<sup>er</sup> juillet 2024, la requérante a déposé au greffe du TPI un mémoire en réplique et versé aux débats de nouvelles pièces. Elle maintient l'intégralité de ses demandes formulées dans sa requête.

### **I. Demande de divulgation**

81. Elle réaffirme le bien-fondé de sa demande divulgation à la lumière de la jurisprudence du TAOIT (jugements n° 4412, considérant 14 et 3948, considérant 10). Par conséquent, si la défenderesse ne communique pas ces documents, soit ils n'existent pas, ce qui renforcerait ses arguments, soit il s'agit d'une violation manifeste du droit de la requérante à un procès équitable qui doit être sanctionnée par le Tribunal de céans.

### **II. Faits**

82. Estimant que la défenderesse a donné un aperçu partiel des raisons fondant la demande de télétravail à 100 %, elle a rappelé tous les éléments ayant fondé cette demande.
83. Contrairement à l'affirmation de la défenderesse, sa demande de prise en charge du déménagement dans les Pyrénées-Atlantiques n'avait pas de lien avec une éventuelle anticipation du terme de son contrat d'engagement.
84. Compte tenu du fait qu'à ce stade de la procédure elle a sollicité en vain que la défenderesse lui communique le formulaire rempli par sa Directrice et transmis au SRH, et devant contenir les observations du SRH et le bureau de l'Administratrice, cette

dissimulation s'ajoute au faisceau d'indices démontrant l'opacité de la décision et remet raisonnablement en cause les raisons qui l'ont motivées.

85. Elle souligne que l'idée selon laquelle elle aurait « très clairement exprimé le souhait de cesser ses fonctions au terme de son Engagement » est inexacte et entièrement sortie de son contexte ; qu'au moment où elle a tenu une discussion avec les services des ressources humaines, elle était dans une situation sanitaire complexe ; qu'en tout état de cause, quand bien même elle aurait déclaré vouloir cesser ses fonctions au terme de son engagement, cela n'a aucun impact sur la légalité de la décision attaquée et le préjudice qu'elle en souffre ; qu'en outre, si elle avait souhaité cesser fonction, elle aurait cherché à obtenir une résiliation de son contrat par consentement mutuel et obtenir ainsi des indemnités de résiliation.
86. En réaction à la défenderesse qui a qualifié sa réponse à l'Administratrice de « *sarcastique* manifestant sa frustration quant aux motifs de non-renouvellement », elle précise que sa réponse révèle qu'elle était plutôt désabusée d'apprendre qu'elle perdait son emploi après 15 ans de services et à la lumière de sa situation individuelle, sur la base des motifs avancés par l'OIF.
87. Elle rectifie le contenu de la réunion du 21 février au cours de laquelle elle a indiqué d'une part ne pas avoir d'autre alternative que de demander l'annulation de la décision en cause par l'Administratrice, et d'autre part que la rédaction de la décision lui était extrêmement préjudiciable dans le cadre d'une recherche d'emploi ; c'est pour cette raison que l'administration a envoyé une lettre à la date du 05 mars 2024.

### III. DISCUSSION

#### A. La décision de non-renouvellement est soumise au contrôle du juge

88. A titre préliminaire, elle déclare qu'elle met en cause le fait que le pouvoir discrétionnaire de l'OIF est limité par des obligations procédurales et de fonds. Elle rappelle à ce titre la jurisprudence du TAOIT (jugement 4397, considérant 12).
89. En premier lieu, elle note que la décision en cause est entachée d'un vice de procédure et est constitutive d'un détournement de pouvoir dans la mesure où ce n'est que récemment qu'elle a reçu copie du formulaire de renouvellement de contrat rempli par son ancienne directrice ; qu'elle rappelle que le formulaire qu'elle a reçu est incomplet puisqu'il manquait ce dernier document à elle récemment communiqué ; qu'il en résulte que la décision attaquée viole la procédure de renouvellement de contrat et ainsi que le principe de droit *tu patere legem quam ipse fecisti*.
90. En deuxième lieu, elle expose que le jugement n° 14 du TA OIF est en effet d'une grande pertinence en l'espèce car, considérant qu'aucune motivation ou justification n'était nécessaire (sauf dans le cas prévu au considérant 21 du jugement), le Tribunal a estimé que la motivation qui avait été incluse par la Secrétaire générale allait à l'encontre des preuves matérielles du dossier et a donc conclu que « [...] *l'ajout de remarques défavorables, non requises et non prouvées, constituent un manquement à l'obligation de sollicitude de l'Organisation qui avait certes le pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler le contrat à son expiration mais pas celui d'atteindre la dignité de l'appelante* ».

91. Elle ajoute que contrairement aux affirmations de la défenderesse, l'Administratrice a directement mis en cause ses compétences pour occuper son propre poste or, a la lumière des seules preuves matérielles, ses compétences étaient non seulement en parfaite adéquation avec la programmation et les objectifs (inchangés) mais, de surcroît que ses performances étaient excellentes, raison pour laquelle sa Directrice a sollicité le renouvellement de son contrat. Par conséquent, si l'OIF n'avait pas d'obligation de motivation ou qu'elle l'aurait suffisamment remplie, la motivation donnée contredit les éléments du dossier et porte gravement atteinte à sa dignité en violation du devoir de sollicitude de la défenderesse, lui causant un préjudice moral pour lequel elle a demandé réparation. Par ailleurs, la requérante rappelle que selon la jurisprudence du TAOIT, « *c'est à l'Organisation que revient la charge de la preuve des allégations et des insinuations et il n'incombe pas, contrairement ace qu'elle prétend, au requérant de prouver qu'elles sont inexactes. En l'absence de toute preuve de leur exactitude, elles doivent être considérées comme inexactes* (TA OIT, jugement 1340, considérant 11).
92. En outre, la requérante rappelle qu'elle a contesté (dans un moyen de droit distinct) la légalité de la décision *ab initio* en raison du manquement de l'Organisation au cadre juridique applicable et en particulier à l'article 55 du Statut du Personnel et à sa directive d'application (*paragraphes 28 à 31 de la requête*). En effet, à la lumière des éléments de preuve versés au dossier, s'il existait une raison de remettre en cause les compétences de la requérante alors le cadre juridique applicable aurait dû être mis en œuvre avant qu'une décision préjudiciable ne soit prise sur cette base. Il n'existe aucun pouvoir discrétionnaire en la matière.
93. En particulier, elle insiste, contrairement à l'OIF, sur la pertinence de la directive d'application de l'article 55 du SP en observant que dans la mesure où il n'est pas démontré que ses fonctions ont été redéfinies, cette dernière a fondé sa décision sur une remise en cause de ses compétences au regard du poste qu'elle occupait ; qu'il est clair que la défenderesse n'a jamais cherché à lui permettre de développer ces (nouvelles) compétences afin de lui permettre de continuer à occuper son poste. Elle invoque à ce titre le jugement n°3932 du TAOIT, considérant 21.
94. En troisième lieu, elle n'a pas demandé au Tribunal de se substituer à l'appréciation de l'intérêt du service faite par l'Organisation, mais d'exercer son pouvoir de contrôle des décisions discrétionnaires au regard des moyens soulevés.

## **B. La décision est fondée sur des considérations infondées et est abusive**

### **1. Les compétences et la performance de la requérante**

95. La requérante fait valoir qu'en dépit des tentatives de la défenderesse de se donner bonne conscience et de rectifier ses déclarations, elle a bel et bien perdu son poste parce que ses compétences sont mises en cause.
96. Elle s'insurge contre les allégations particulièrement choquantes de la défenderesse selon lesquelles son objectif serait de « provoquer artificiellement un différend avec l'OIF et solliciter, à cette occasion, des dommages et intérêts » et réitère le bien-fondé de toutes ses demandes.

### **2. Motifs illégitimes et conclusions manifestement erronés**

97. La requérante relève que la seule affirmation selon laquelle la défenderesse a établi l'intérêt du service est insuffisante et ne fait pas obstacle au contrôle du tribunal, ainsi que l'a jugé le TAOIT dans ses jugements n° 04062, considérant 6, et 4146, considérant 3.
98. Au sujet de la charge de la preuve de la mauvaise foi de l'Organisation, la requérante invoquant la jurisprudence du TAOIT selon laquelle [i] *est également admis que le parti pris n'est souvent pas apparent et il se peut qu'il n'existe pas de preuves directes à l'appui de cette allégation. Dans ce cas, la preuve pourra être établie par déduction tirée des circonstances. Toutefois, une déduction raisonnable s'appuie uniquement sur des faits connus* et non sur des soupçons ou des allégations non étayées » (TAOIT, jugement 4382, considérant 11), soutient qu'elle a indiqué dans ses conclusions des éléments factuels soutenus par des éléments de preuve non valablement démentis par la défenderesse, en l'occurrence le refus par l'OIF de lui communiquer des documents, le fait que la décentralisation n'ait jamais été prévue pour l'équipe du Projet n°6 et qu'aucun de ses anciens collègues n'a été mobilisé à ce jour pour une représentation extérieure, l'absence de changement dans le contenu du Projet n°6.
99. La requérante ajoute que ce qui ressort des faits de l'espèce est l'illégitimité des motifs surabondants que la défenderesse cherche à dissimuler ; qu'il est en effet clair que l'une des raisons sous-jacentes du refus de renouveler son engagement était la volonté de l'Administratrice, non favorable au télétravail du fait des réformes par elles entreprises à son arrivée, de ne pas accéder à l'accord de télétravail, ce qui a rendu son « profil » indésirable ;
100. Elle mentionne que le nouveau motif invoqué par l'OIF, son prochain départ à la retraite, est aussi inopérant, l'OIF ne pouvant multiplier et créer à sa guise des justifications, car cela renforcerait l'argument selon lequel la décision a été prise sans raison valable.
101. Qu'enfin, elle a développé des moyens relatifs au caractère discriminatoire de la décision indépendamment des autres en ce qu'il constitue une violation supplémentaire de l'article 14 du SP ; qu'en tout état de cause, si une décision est prise sur une base discriminatoire, il est alors évident que sa motivation était illégitime, erronée et donc inappropriée.

### **C. La décision est inéquitable et discriminatoire**

102. En réponse aux moyens de la défenderesse, la requérante précise qu'elle n'a pas bénéficié d'un traitement équitable par rapport à ses collègues, notamment en raison de l'un des motifs invoqués à l'appui de la décision attaquée : la décentralisation des compétences et donc la mobilité. Rappelant la jurisprudence constante des tribunaux administratifs internationaux selon laquelle les organisations internationales sont soumises au respect des exigences du principe d'égalité de traitement, elle soutient que la décision attaquée va à l'encontre de ce principe en ignorant la différence majeure entre sa situation personnelle (de handicap) et celle de ses collègues, d'autant plus qu'elle était l'unique personne en situation de handicap dans son équipe.
103. A partir du moment où il a déjà été démontré que ses compétences ont été remises en cause à tort par la défenderesse, le seul motif restant à l'appui de la décision est la prétendue décentralisation. En tout état de cause, cette décision la visait exclusivement dans la mesure où aucun autre membre de son ancienne équipe ne fait l'objet d'une mesure de mobilité dans une représentation extérieure. La décision va à l'encontre de

toutes les normes et conventions internationales et contrevient aux objectifs visés par la Secrétaire générale dans son cadre stratégique pour 2023-2030.

#### **D. La décision contraire les attentes légitimes de la requérante**

104. La requérante observe qu'en droit, il ressort clairement que la défenderesse confond la question du droit au renouvellement d'un contrat à durée déterminée et les attentes légitimes nourries par un membre du personnel de pouvoir poursuivre (et terminer en l'espèce) sa carrière au sein de l'Organisation.
105. Elle n'a jamais argué qu'elle avait un droit au renouvellement de son contrat. En tout état de cause, précise-t-elle, les attentes légitimes d'un membre du personnel ne peuvent se fonder sur un droit au renouvellement dès lors que si un membre du personnel possède en effet un droit au renouvellement, il s'agit bien d'un « droit » et non d'une « attente ». Elle estime que les jugements du tribunal administratif de l'OIT cités à l'appui de sa requête et dont la défenderesse fait une lecture particulièrement erronée, trouvent à s'appliquer en l'espèce.
106. Entre autres éléments justifiant ses attentes légitimes dans la présente cause, elle mentionne la durée de 15 ans de son contrat à durée déterminée, alliée à d'autres facteurs tel le caractère imminent de son départ à la retraite et le fait que son contrat a toujours été renouvelé. Dans ce sens, elle invite à la lecture du jugement n° 3090 de 2012 du TAOIT. Par ailleurs, elle complète la liste des facteurs fondant ses attentes légitimes en ajoutant son statut de travailleur handicapé et la demande de renouvellement de son engagement formulé par sa directrice.

#### **E. L'OIF a manqué à son devoir de sollicitude**

107. La requérante maintient que l'OIF n'a fait preuve d'aucune sollicitude à son égard et qu'en particulier elle n'a pas dûment tenu compte de sa situation de handicap alors qu'elle ne pouvait ignorer qu'elle rencontrerait des difficultés considérables à retrouver un emploi. Pour expliciter le contenu du devoir de sollicitude dont l'OIF était tenu, elle s'appuie sur le jugement n° 1526, considérant 3, du TAOIT.
108. Par ailleurs, elle soutient que l'OIF n'a rien fait pour l'assister dans ses démarches relatives à son inscription au chômage et a manqué sérieusement d'accomplir des diligences dans le suivi quant à ces certificats médicaux qui n'étaient pas parvenus à la sécurité sociale française pour justifier deux arrêts de travail en 2022 et en 2023, toute chose qui a abouti à la rétention de 2,666.10 euros sur son salaire final.
109. Elle s'inscrit en faux contre les allégations de la défenderesse selon lesquelles cette dernière aurait recherché un autre poste pour elle.
110. Les récents rapports médicaux élaborés par ses médecins traitants indiquent que la perte de son emploi a eu un impact significatif et délétère sur son état de santé. Le lien entre cette perte d'emploi et son préjudice moral est avéré.
111. En outre, elle note que le rejet de son signalement contre l'Administratrice n'a rien de logique et que la décision du 25 avril 2024 est en plus incomplète et révèle un manque de transparence dans la procédure suivie.

## **F. Les demandes accessoires sont fondées**

112. La requérante, partant du fait que le lien de causalité entre la décision attaquée et son préjudice a été établi dans ses écritures successives et pièces versées, maintient sa demande de réparation du préjudice moral.
113. Elle maintient également sa demande de remboursement des frais engagés dans le cadre de cette procédure qu'elle estime entièrement fondée et dont le montant est évalué à environ 10.000,00 €.
114. En outre, compte tenu du fait que depuis l'introduction de sa requête le 15 mars dernier, elle perçoit les allocations chômage (à compter d'avril), elle précise que la différence entre la rémunération perçue à l'OIF et l'indemnité qu'elle perçoit désormais est considérable. En effet, pour le mois de mai 2024, elle a perçu 3.303,00€ brut d'allocations chômage, alors que son traitement brut à l'OIF était de 6.370,50€, soit un net à payer de 5.093,22€ par mois. Il est clair que le préjudice matériel est considérable et qu'il s'accroît au cours des 16 mois qui restent avant sa retraite.
115. Enfin, la requérante souhaite apporter une correction à sa demande (vi) dans laquelle elle fait référence au « traitement brut », ce qui doit être lu comme le « salaire brut ».
116. La requérante maintient ses demandes de réparations.

## **MÉMOIRE EN DUPLIQUE**

117. Le 06 août 2024, l'OIF a soumis un mémoire en duplique par lequel il réitère le rejet de l'ensemble de toutes les demandes de la requérante comme infondées. Elle a répondu aux observations en réplique de la requérante et apporté quelques précisions.

## **I. Faits**

118. Il n'existe à l'OIF aucun changement d'approche entre l'ancien Administrateur et la nouvelle Administratrice et la performance et la situation de santé de la requérante n'ont jamais été remises en cause.
119. Le terme de l'engagement de la requérante a bien été anticipé par une note interne en date du 27 juillet 2022 et aucune « affabulation » ne saurait être reprochée à l'Organisation.
120. L'accusation de « dissimulation » évoquée par la requérante manque en fait dans la mesure où le fait que le formulaire de renouvellement n'ait pas été complété est indifférent. De plus, la formalité exigée par l'article 46 du SP a bien été respectée.
121. La Responsable Administration et Rémunération du Service des ressources humaines ne s'est pas prononcé sur le mi-temps thérapeutique de la requérante, mais a plutôt indiqué qu'un télétravail à 100% soulèverait des difficultés dans le cadre des nouveaux besoins de l'Organisation.

122. A la réunion du 21 février 2024, le Service des ressources humaines n'a pas sollicité à la requérante une soi-disant « proposition alternative », mais s'est efforcé d'ouvrir le dialogue en vue d'apaiser la situation de la requérante et d'explorer la possibilité de résoudre amiablement le différend. L'envoi du courrier du 5 mars 2024 s'inscrit également dans cette dynamique d'apaisement et n'était motivée par une quelconque crainte d'un recours car l'Organisation n'a commis aucun acte irrégulier ni aucune faute.

## **II. DISCUSSION**

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

#### **1. Il n'existe aucun droit au renouvellement des contrats à durée déterminée**

123. Il est constant qu'il n'existe aucun droit au renouvellement des contrats à durée déterminée, lesquels peuvent prendre fin à leurs échéances, sous réserve du respect du délai de préavis de trois mois prévus à l'article 46 du SP.

#### **2. Les décisions de non-renouvellement font l'objet d'un contrôle restreint en raison de leur caractère discrétionnaire**

124. S'il est vrai que l'existence et le périmètre de contrôle juridictionnel ne donnent pas lieu à controverse en l'espèce, force est de constater que la requérante ne soumet aucun argument susceptible de remettre en cause la légalité de la décision en cause au sens de la jurisprudence.

#### **3. La décision est conforme à l'exigence limitée de motivation des décisions de non-renouvellement d'engagement à durée déterminée**

125. Après avoir soutenu que la requérante ne conteste pas que l'exigence de motivation est limitée en matière de non-renouvellement en vertu d'une jurisprudence constante, l'OIF ajoute qu'aucune disposition ni aucun principe n'interdit à l'Organisation d'apporter ultérieurement à sa décision des précisions complémentaires afin d'en éclairer la motivation.

### **B. La décision a été prise au terme d'une procédure régulière**

126. La requérante prétend à tort que la décision serait entachée d'une irrégularité procédurale au motif que le formulaire de renouvellement ne comporte pas les

observations du service des ressources humaines, alors que ce formulaire constitue un document interne et non une formalité impérative exigée par le SP.

**C. La décision repose sur des considérations adéquates, fondées et objectives**

127. L'Organisation expose qu'ainsi qu'il a été démontré dans son mémoire en réponse, la décision ne remet pas en cause la performance et les compétences de la requérante et est motivée par l'intérêt du service. Elle a apporté des explications complémentaires renforçant cette position.

**D. La décision ne contrarie aucune attente légitime**

128. Pour la défenderesse, les éléments invoqués par la requérante afin de caractériser la violation de ses attentes légitimes sont inopérants en l'espèce, tant au regard de la jurisprudence récente du Tribunal de céans (TPI, jugement n° 45, paragraphe 201) que des textes internes de l'OIF.

**E. L'OIF s'est acquittée de son devoir de sollicitude**

129. La requérante ne démontre pas que l'Organisation lui aurait causé un quelconque préjudice en l'espèce en ce qu'elle n'établit pas qu'elle aurait sollicité une quelconque assistance dans ses démarches relatives à son inscription au chômage, ni qu'elle aurait commis un quelconque manquement dans le suivi de ses certificats médicaux ; qu'elle n'étaye pas davantage son préjudice et qu'en tout état de cause, ces allégations sont sans rapport avec la mise en œuvre de la décision attaquée et soulèvent une question distincte étrangère à la présente instance.

130. Elle n'apporte pas non plus aucun élément nouveau au soutien de son allégation de harcèlement qui serait susceptible de remettre en cause le bien-fondé de la décision de rejet de sa plainte.

**F. Les demandes accessoires sont infondées**

131. La défenderesse prie le Tribunal de rejeter l'ensemble des demandes de la requérante au motif qu'elle a agi en l'espèce dans les limites et le strict respect de son pouvoir discrétionnaire et que les conditions de mise en jeu de sa responsabilité ne sont pas réunies.

**Mesures d'instruction complémentaire**

132. Le 16 septembre 2024, le conseil de la requérante a réitéré sa demande de divulgation de pièces.

133. Par Décisions n°3 et 4 rendues le 20 septembre 2024, le TPI a ordonné à l'OIF de verser au dossier les pièces sollicitées par le conseil de la requérante, fixé la nouvelle date de l'audience des plaidoiries au 12 novembre 2024 à 10h 30, heure de Paris, et imparti aux parties des délais en vue de produire des pièces et observations.

## **Réponse de la défenderesse**

134. Par courriel en date du 3 octobre 2024, le conseil de l'OIF indique que sa cliente est dans l'impossibilité matérielle de produire les documents demandés, tant ils n'existent pas ; qu'en tout état de cause, la Décision est fondée sur l'intérêt du service et non pas sur les compétences ou les performances de la requérante.

## **Observations de la requérante**

### **1- Sur l'impossibilité de produire les documents sollicités**

135. Le 17 octobre 2024, le conseil de la requérante note qu'à la lumière de la réponse de la défenderesse, force est de constater qu'aucun des documents sollicités n'existe et/ou n'a été produit par la défenderesse.

136. Premièrement, en ce qui concerne le formulaire de renouvellement, elle précise qu'elle ne spéculé pas sur son existence et qu'elle a même versé au dossier ledit formulaire mais incomplet à l'appui de sa requête. Or, soutient-elle, ce document aurait dû être complété dans les cases correspondantes par le Service des ressources humaines et l'Administratrice, puis daté et signé avant d'être versé au dossier administratif de la requérante, comme c'est le cas pour ses collègues. Contrairement à ce qu'affirme la partie défenderesse, ce document n'est pas facultatif, mais fait vraisemblablement partie du processus de « validation du renouvellement ». Elle ajoute qu'il est clair qu'en l'absence de la version complétée de ce formulaire, la partie défenderesse n'a pas suivi le processus établi par ses propres autorités administratives. Elle en déduit que la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure ; qu'en outre, l'absence de production du formulaire incomplet ou complété au dossier administratif de la requérante démontre une volonté de dissimulation et donc un manque total de transparence de la part de la défenderesse, ainsi qu'un manquement à son devoir de bonne foi et de diligence.

137. Deuxièmement, elle précise qu'il ne s'agit pas, une fois de plus, d'une spéculation relativement aux documents relatifs à la méthodologie et aux critères utilisés pour réviser les compétences requises pour le poste statutaire de la requérante, étant donné que pour réviser un poste statutaire, il faudrait réviser le référentiel des fonctions et des compétences et publier une nouvelle description des fonctions. Elle déclare que le référentiel et la fiche de poste de la requérante ont été révisés en 2023, sans qu'aucun « renouvellement des compétences » ne soit envisagé. Elle estime donc qu'il s'agit de documents nécessaires à la révision /élaboration des compétences requises pour un poste statutaire ; ou tout au moins, si une telle révision était envisagée, les documents préparatoires à cette révision doivent être possession de la défenderesse. Dans sa

réponse, la défenderesse confirme qu'elle n'a pas révisé la description du poste de la requérante, ce qui rendrait, selon la requérante, la justification relative à la nécessité d'un renouvellement des compétences non pertinente et invalide la décision attaquée.

## **2- Le fondement de la décision attaquée**

138. Elle souligne qu'il ne ferait aucun doute, à la lumière de la décision attaquée, que l'un des motifs (largement discuté par la requérante dans ses écritures) est bien la volonté de la défenderesse de « s'appuyer sur des compétences renouvelées », c'est-à-dire de s'appuyer sur des compétences autres que celles de la requérante et celles requises par son poste statutaire ; que ce motif est donc invalide, en violation de la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT (jugement n° 2991, considérant 13) et non fondé.

139. Elle réaffirme le bien-fondé de sa requête et demande au Tribunal d'examiner le vice de procédure et l'absence de motivation valable de la décision, aux fins de l'annulation de la décision attaquée.

### **Observations en réponse de l'OIF**

140. Les conseils de la défenderesse, dans leurs observations produites le 29 octobre 2024, font valoir que la demande de divulgation de la requérante n'a d'autre objet que de nourrir sa tentative de dénaturer la motivation de la décision attaquée et que l'OIF a amplement déjà dénoncé et réfuté cette tentative.

141. En premier lieu, ils soutiennent que la défenderesse a exposé, de façon constante, les considérations qui motivent la Décision et qui tiennent à l'intérêt du service. Bien que la requérante persisterait en vain, depuis l'origine du litige, à placer la discussion sur le terrain de sa performance, cette prétention est contredite par les éléments objectifs du dossier : l'OIF a systématiquement rassuré la requérante en indiquant expressément que sa performance n'était pas en cause. Elle demande au TPI OIF de ne pas se laisser abuser par la stratégie de la requérante qui vise à remettre en cause le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'OIF pour déterminer si un renouvellement d'engagement à durée déterminée présente un intérêt pour le service (TPI OIF, jugement n° 45, considérants 177, 183, 197 et 200).

142. L'OIF soutient en outre que sous couvert de demande de documents, la requérante entreprend en réalité de réitérer son grief tenant au caractère incomplet du formulaire de renouvellement ; que la requérante demeure dans l'incapacité d'établir la violation d'une quelconque règle de droit à cet égard ; qu'elle en a d'ailleurs conscience en indiquant que ce document fait « *vraisemblablement* » partie du processus ; que ce grief demeure dépourvu de base légale. Par ailleurs, ce formulaire du 17 juillet 2023 n'ayant aucune portée juridique, son versement dans la procédure ne présentait aucun intérêt - ceci d'autant que son contenu correspond en substance au courrier de la supérieure hiérarchique de la requérante en date du même jour, déjà versé dans la procédure, l'OIF ne s'est donc livrée à aucune dissimulation.

143. En deuxième lieu, selon la défenderesse, la requérante réitère son grief concernant la révision du poste qu'elle occupait, alors que l'OIF a déjà démontré que ce grief est inopérant : l'Organisation a estimé, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire et sans excéder les limites, qu'un autre profil devait être recherché pour ce poste, dans l'intérêt du service. Il n'était donc nul besoin selon elle de réviser le poste lui-même.

144. En troisième lieu, l'Organisation relève que la requérante s'efforce en vain, à nouveau, de dénaturer la motivation de la Décision, en s'arc-boutant sur l'emploi du terme

« *compétences* » ; qu'employé dans le contexte de la motivation, qui se réfère expressément aux orientations du Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030 et au Plan d'organisation 2024-2027, il est clair que l'emploi du terme « *compétences* ne vise pas à remettre en cause la performance et, plus généralement, les états de service passés de la requérante, mais à caractériser l'intérêt du service ; que l'OIF s'en est déjà amplement expliquée et la requérante ne peut, à l'occasion d'une demande de divulgation, tenter de rouvrir la discussion. L'OIF a maintenu cette position de façon constante. L'OIF soutient que c'est donc à tort que la requérante soutient que les motifs de la Décision auraient été révisés a posteriori. Cette allégation manque en fait.

145. En conclusion, l'OIF maintient que la Décision attaquée est fondée en fait et en droit et demande au Tribunal de bien vouloir rejeter la requête comme étant infondée dans sa totalité, ainsi que de rejeter subséquemment les demandes accessoires de la requérante.

## **AUDIENCE DES PLAIDOIRIES**

146. A l'audience du 12 novembre 2024, le conseil de la requérante a apporté des corrections et fait des observations au rapport. Celui de l'OIF a déclaré n'avoir aucune observation à faire sur ledit rapport.

147. Pour l'essentiel, les avocats des parties ont repris leurs arguments développés dans leurs écritures.

148. Le conseil de la requérante a indiqué que sa cliente ne fait valoir en l'espèce aucun droit à renouvellement de son contrat et que le pouvoir discrétionnaire de l'OIF dans l'appréciation de l'intérêt du service n'est pas sans limite, puisque soumis au contrôle du Tribunal ; qu'il y a eu remise en cause des compétences de sa cliente par l'OIF à travers les « *compétences renouvelées* » exigées pour occuper son poste, ce d'autant qu'à ce jour, personne n'occupe son poste. Par ailleurs, il ajoute que si la situation de handicap de la requérante n'était un critère déterminant, l'OIF l'aurait mutée à Paris ou exigé sa présence dans cette ville et qu'en tout état de cause, une telle proposition ne lui a jamais été faite.

149. En outre, elle rejette l'idée selon laquelle sa cliente ne serait pas en mesure de travailler dans les nouvelles conditions décrites par l'OIF.

150. Le conseil de l'Organisation a précisé que le contrat de la requérante a pris fin à son terme, que la requérante et sa directrice ne sont pas juges de l'intérêt du service ; que l'OIF ne peut refuser de renouveler un contrat à durée déterminée en cas de demande de renouvellement formulée par le supérieur hiérarchique d'un Membre du personnel qu'en se fondant sur l'intérêt du service et non sur la compétence de ce membre de personnel.

151. Enfin, il a souligné que l'Organisation n'a pas proposé un autre poste à la requérante qui n'a pas non plus exprimé son souhait de continuer à travailler à l'OIF.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **Sur la recevabilité**

152. Attendu que la requête a été introduite dans le respect des délais prévus à l'article 210 du SP ; qu'il sied donc la déclarer recevable ;

## **Au fond**

### **Sur la légalité de la décision attaquée**

#### **Sur la violation du cadre juridique et le détournement de pouvoir**

153. Attendu que la requérante sollicite l'annulation de la décision de l'Administratrice du 13 décembre 2023 et à elle notifiée le 18 décembre 2023 de ne pas renouveler son contrat au-delà de son échéance le 31 mars 2024 ;

154. Attendu qu'elle soutient que ladite décision est illégale en ce qu'elle est prise en violation du cadre juridique applicable, dénuée de motivation valable et abusive ;

155. Attendu qu'il résulte de l'instruction de l'affaire que le présent litige est né du non-renouvellement à son terme du contrat de la requérante ; que le siège de la matière est régi par l'article 45.3 du SP qui prévoit que « [l]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 prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable. » ;

156. Attendu que de la lecture de cette disposition, il ressort que l'engagement des membres du personnel de l'Organisation peut être renouvelé, d'une part, si l'intérêt du service l'exige (autant de fois que nécessaire), et, d'autre part, en cas d'évaluation favorable ; qu'il appartient donc 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 en examinant si ces deux critères sont réunis ;

157. 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) ;

158. Attendu que dans sa décision de non-renouvellement du contrat du 13 décembre 2023, la défenderesse indiquait ceci :

« [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 principalement sur des compétences renouvelées plus en phase avec les prochains défis de la Direction de la langue française et de la diversité des cultures francophones et une optique de décentralisation des projets et des moyens.

Ainsi, en conformité avec le Statut du personnel et dans la perspective de la mise en œuvre du Plan d'organisation 2024-2027, décidé le 3 novembre 2023 à Yaoundé par le Conseil permanent de la Francophonie, en raison notamment d'une évolution significative des contenus des programmes et des projets de l'Organisation, il sera nécessaire de mobiliser au niveau opérationnel d'autres types de profil que le vôtre et prioritairement dans les représentations extérieures.

Dans ce contexte, les compétences requises sur les fonctions nécessaires à la mise en œuvre de la nouvelle programmation 2024-2027 ne correspondent pas à votre profil. Par ailleurs, l'Organisation ne dispose pas d'autres opportunités de poste en adéquation avec vos compétences.

Au regard de ces éléments, et des besoins futurs de l'Organisation pour la période 2024-2027, je suis au regret de vous informer que votre engagement ne pourra être renouvelé, en application des dispositions de l'article 46 du Statut du personnel. [...] » ;

159. Attendu que par correspondance en date du 5 mars 2024, l'Administratrice a précisé que le non-renouvellement était indépendant de la qualité du travail de la requérante ;
160. Attendu que dans son mémoire en réponse, la défenderesse est revenue un peu plus en détails sur les raisons du non-renouvellement du contrat, notamment le fait que le poste redéfini exige de nombreux déplacements et actions de représentation, toutes choses qui s'accordent difficilement avec une situation de télétravail à 100 % et qu'il n'était pas de l'intérêt de l'OIF de nommer la requérante dans ce poste pour une brève période de seize mois, étant donné que son départ en retraite causerait une rupture préjudiciable à la continuité nécessaire à la mise en œuvre de la programmation 2024-2027 de l'OIF dans le cadre de la culture ;
161. Attendu qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre appréciation 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 erronées ont été tirées des pièces du dossier, comme cela ressort de la jurisprudence internationale que le TPI fait sienne<sup>1</sup> ;
162. Attendu que contrairement aux prétentions de la requérante, ni ses compétences et performances positives, ni les renouvellements successifs de son engagement, ni la durée de ses services, ni son statut de travailleuse handicapée, ni même le fait que son ancienne Directrice ait recommandé le renouvellement de son contrat, ne sont des facteurs obligeant l'OIF à renouveler systématiquement 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 la requérante ou son supérieur hiérarchique au sujet du non-renouvellement de son contrat ;
163. Attendu qu'en l'espèce, la requérante ne peut prétendre au renouvellement de son engagement à son expiration et que les renouvellements successifs de son contrat initial n'ont pas fait naître un tel droit ;
164. Attendu que 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 assujéti à un avis de trois mois par le Secrétaire général ;
165. Attendu que la requérante invoque le caractère abusif de la motivation de la décision attaquée ; qu'elle relève en effet que la décision est entachée de détournement de pouvoir tiré de l'absence de motivation valable et de son caractère abusif ;
166. Attendu que le détournement de pouvoir est caractérisé s'il est avéré qu'une autorité administrative, au détour d'un acte, a usé de ses pouvoirs dans un but autre que celui pour lequel ils lui ont été conférés ; que c'est généralement le cas si l'autorité

---

<sup>1</sup> Voir, par exemple, les jugements du TAOIT 3299, au considérant 6, 2861, au considérant 83, et 2850, au considérant 6.

administrative prend un acte pour des motifs étrangers à l'intérêt du service ou personnels ;

167. Attendu qu'il n'est pas établi en l'espèce que le non-renouvellement du contrat de la requérante soit fondé sur ses compétences et performances, lesquelles n'ont jamais été remises en cause par l'OIF ; qu'une analyse objective des faits de l'espèce permet de créditer la thèse selon laquelle il n'était pas de l'intérêt de l'Organisation de renouveler le contrat de la requérante en vue du nouveau cycle de préparation des Xème Jeux de la Francophonie, de 2024 à 2027, alors qu'elle serait indisponible, du fait du caractère imminent de sa date de départ en retraite, pour tout ce nouveau cycle ; que l'intérêt du service invoqué se justifie ;
168. Attendu qu'il ressort de la lecture de l'appel à candidature publié le 28 février 2024 que les missions assignées à ce nouveau poste impliquent de nombreux déplacements et actions de représentation afin, notamment, de « contribuer à redynamiser l'action francophone en faveur du rayonnement de la diversité des cultures des Etats et gouvernements membres », de « rechercher des financements extérieurs auprès des bailleurs de fonds internationaux », de « représenter l'Organisation dans les domaines du ressort de la Direction ainsi que de manière *ad hoc sur* demande de l'Administratrice », ou encore de « contribuer au développement de l'image de l'Organisation dans l'environnement francophone et international » ; qu'il s'entend que la plupart des attributions du poste nouvellement défini exigent une présence physique sur le terrain, toute chose qui s'accommode mal avec une situation de télétravail à 100% ;
169. Attendu que les motifs sur lesquels l'Organisation a décidé de ne pas renouveler le contrat de la requérante sont objectivement vérifiés et de nature à justifier la décision attaquée ;
170. Qu'en outre, l'article 45.3 du SP et la jurisprudence des tribunaux administratifs, que le Tribunal de céans fait sienne, permettent à l'OIF de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée pour des raisons liées à l'intérêt du service ;
171. Attendu que le faisceau d'indices dont fait état la requérante pour soutenir que les motifs fondant la décision cacheraient un détournement de pouvoir n'est pas de qualité et de valeur suffisantes de nature à convaincre le Tribunal ; qu'il n'a pas été suffisamment démontré, en l'espèce, que la défenderesse a outrepassé les limites de son pouvoir discrétionnaire en la matière, de sorte que le moyen relatif au détournement de pouvoir doit par conséquent être rejeté ;
172. Attendu, par ailleurs, que le 18 décembre 2023, soit plus de trois mois avant l'échéance du terme prévu le 31 mars 2024, 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 à la requérante n'a commis aucune erreur de droit ;
173. Attendu qu'en conséquence, la demande d'annulation fondée sur les motifs sus décrits doit être rejetée comme mal fondée ;

### **Sur le caractère inéquitable et discriminatoire de la décision et la violation des attentes légitimes de la requérante**

174. Attendu que la requérante qui soutient avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son âge et sa situation de travailleuse handicapée invoque la violation par l'OIF du principe de non-discrimination et des droits qui en découlent prévus par les textes internes de l'OIF et divers instruments fondamentaux ; qu'elle fait valoir aussi que la

décision en cause viole ses attentes légitimes, notamment au regard de la durée de 15 ans de son contrat à durée déterminée, le caractère imminent de son départ à la retraite, les renouvellements successifs de son contrat, son statut de travailleuse handicapée et le fait que la demande de renouvellement de son engagement a été formulée par sa directrice ;

175. Considérant qu'il est démontré ci-haut que les motifs du non-renouvellement sont amplement justifiés ; qu'il n'existe au dossier aucune preuve établissant que la décision de non-renouvellement a été prise de façon inéquitable et discriminatoire ; qu'il s'ensuit que ces moyens ne sont pas fondés et doivent être rejetés ;
176. Attendu 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<sup>2</sup> ;
177. Attendu qu'en se référant à l'article 45.3 du SP et à la jurisprudence internationale, on peut retenir que ni les renouvellements successifs du contrat ni d'autres critères tels la proximité de l'âge de la retraite ou le statut de travailleur handicapé ne peuvent obliger l'OIF à renouveler le contrat d'engagement de la requérante arrivé à échéance ou qu'ainsi, à défaut d'engagement de l'OIF de prolonger son contrat, la requérante est mal fondée à soutenir que l'OIF a violé ses attentes légitimes ; que par suite, sa demande doit être rejetée ;

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

178. Attendu que la requérante soutient que l'OIF a manqué à ses obligations de bonne foi et de sollicitude à son égard et l'a privée de la possibilité de rester employée jusqu'à sa retraite (c'est-à-dire seize mois de plus), alors que cette possibilité était amplement justifiée ;
179. Attendu que l'OIF réfute cette argumentation de la requérante, en se fondant notamment sur la jurisprudence du TAOIT (Jugement n°4503, considérant 10) ; qu'elle précise avoir informé la requérante des motifs du non-renouvellement de son engagement avant l'échéance de son contrat ;
180. 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 ;
181. 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 à la requérante 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 ;
182. Attendu, en outre, qu'il est constant que dans sa lettre en date du 5 mars 2024, l'Administratrice a proposé d'accompagner la requérante au mieux dans cette transition professionnelle et de prendre en charge soit un accompagnement au repositionnement professionnel spécifique, soit une formation professionnelle de son choix dans la limite d'un montant maximal de 5 000 euros HT ;

---

<sup>2</sup> TAOIT, Jugement n°3448, considérant 7.

183. Que quand bien même cette proposition n'a pas été du goût de la requérante, elle est néanmoins révélatrice de la volonté de l'OIF de s'acquitter de son obligation de sollicitude envers son ancien membre du personnel ;

184. Attendu qu'enfin, il est établi que la plainte de la requérante pour harcèlement, [après traitement], a été rejetée le 25 avril 2024 ;

185. Que dès lors, les moyens de la requérante ne sont pas fondés et doivent être rejetés ;

### **Sur la réparation du préjudice matériel et moral**

186. Attendu que l'examen de l'affaire ne révèle aucune illégalité ou irrégularité à l'encontre de la décision attaquée ; que la demande d'annulation étant rejetée, toutes les demandes aux fins de réparation formulées par la requérante suivront le même sort ;

### **Sur la demande de remboursement des frais de procédure**

187. Attendu que la requérante sollicite qu'il plaise au Tribunal d'ordonner le remboursement total par l'Organisation, à titre de dépens, d'un montant total de 10.000,00 € ;

188. 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 :

Déclare recevable la requête de XXX XXX;

La rejette entièrement 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 Héloïse

Assesseure

ALKASSOUM Harouna

Greffier

GAYE Oumar

Assesseur