

**Tribunal de Première Instance**

Téléphone : 01 44 37 33 89

Courriel : rose-marie.joseph@francophonie.org



**Jugement n° 6**

Rendu à l'audience du 24 juin 2015

Affaire n° 2014/007/

c/ OIF

L'an deux mil quinze et le vingt-quatre juin, le Tribunal de Première Instance de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) composé de :

Monsieur Jean FOUMAN AKAME, président  
Madame Aïcha ANSAR-RACHIDI, assessseure  
Monsieur Patrice MAYNIAL, assessseur,  
Madame Rose-Marie JOSEPH, greffière,

a rendu le jugement dont la teneur suit :

Vu la requête présentée par Me Eric PANTOU pour M. X, reçue au Greffe le 27 juin 2014 ;

Vu la remise, contre émargement le 30 juin 2014, d'un exemplaire de cette requête et des pièces à l'Administrateur de OIF ;

Vu l'expédition, le 2 juillet 2014, à M. X, d'un exemplaire de cette requête enregistrée au greffe ;

Vu la décision n° 1 du 27 octobre 2014 portant plan d'instruction ;

Vu les mémoires échangés ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

Vu le Règlement Intérieur du Tribunal de Première Instance de l'OIF,

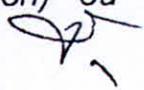
1 sur 11

Requête de M. X

Par requête reçue au greffe du tribunal de céans (le Greffe) le 27 juin 2014, et complétée par des conclusions reçues au Greffe le 14 novembre 2014, M. X demande de voir dire et juger que la décision de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) en date du 27 mars 2014 tendant à ce que son contrat de travail ne soit pas renouvelé est dénuée de cause réelle et sérieuse et en conséquence de la voir annuler et voir condamner l'OIF à lui verser des indemnités de rupture abusive.

M. X expose qu'il a été engagé le 1<sup>er</sup> juillet 1995 en qualité d'informaticien pour assurer la gestion du secteur informatique de l'Agence de coopération culturelle et technique (devenue l'OIF) et qu'à ce titre jusqu'en 2001, il a contribué à la mise en place puis au développement du système informatique ; qu'en 2002, il a été muté à Bordeaux pour être mis à la disposition de l'INTIF (Institut francophone des nouvelles technologies de l'information et de la formation) afin de collaborer à la mise en place de son site internet ; qu'en 2004, il a été rappelé au siège de l'OIF pour collaborer à la maîtrise du système d'information de l'Observatoire des pratiques de la démocratie dans l'espace francophone au sein de la Délégation à la paix, à la démocratie et aux des droits de l'Homme (DDHDP) et qu'enfin en 2010, il lui a été demandé de participer à la numérisation du fonds d'archives de l'OIF.

Il souligne que le rapport d'évaluation de 2012 énonce que son « *profil et surtout (son) mode de fonctionnement ne contribue pas à faire avancer le travail nécessaire (pour traiter quelque 21.600 boîtes) ; que la poursuite de ses activités au service des archives dans ces conditions risque non seulement de ralentir le travail mais aussi d'augmenter la charge de travail...* » pour conclure que « *(sa) place est dans un autre service où il peut exercer et évoluer dans un environnement qui correspond à son profil professionnel* ». De même, il relève les termes itératifs du rapport de l'année suivante selon lesquels « *sa place naturelle serait à la DSI (Sous-direction des systèmes d'information) ou à défaut ... un départ à l'amiable.* »



Il expose que, contrairement à ces recommandations, l'OIF s'est bornée à lui notifier le non-renouvellement de son contrat au motif que les « *deux derniers rapports annuels d'évaluation ne se sont pas avérés concluants* ».

Il soutient que les motifs allégués à l'appui du refus du renouvellement du contrat sont « *inexistants* », c'est-à-dire inconsistants ; qu'ainsi l'OIF a méconnu les dispositions des articles 157 et 158 du Statut du personnel (le Statut) et qu'au surplus il ressort de son dossier qu'il a été victime d'attitudes ou d'agissements répétés qui ont entraîné une dégradation de ses conditions de travail telle qu'elle a compromis son avenir professionnel.

M. X entend, pour démontrer le caractère abusif de son licenciement, souligner le non-respect de l'article 158 du Statut selon lequel le Secrétaire général de l'OIF doit « *prendre toutes dispositions pour affecter le membre du personnel à un autre emploi correspondant à ses compétences et à son expérience* ».

Il conteste l'interprétation défavorable à ses intérêts que l'OIF donne au sens des rapports d'évaluation sus-mentionnés et soutient que celle-ci a manqué à ses obligations en ne recherchant pas en son sein un poste conforme à ses compétences, ou à tout le moins qu'elle n'a pas rapporté la preuve d'avoir effectué une telle recherche à laquelle elle s'était engagée.

En outre, il fait grief à l'OIF d'avoir exercé à son encontre une violence morale en dégradant ses conditions de travail en le maintenant pendant plusieurs années au service des archives.

S'agissant de ses prétentions indemnitaires, il fait état de pertes financières consécutives à la décision de non-renouvellement qu'il évalue aux sommes de 135.192 Euros au titre de la cessation de service, de 501.805 Euros au titre des pertes financières et professionnelles fondées sur le montant de son salaire et ses perspectives du montant de sa retraite fondées sur la durée résiduelle de sa carrière à l'OIF, de 67.596 Euros au titre du préjudice moral et de 6.000 Euros au titre des frais de procédure.



## Réponse de l'OIF

L'OIF a adressé un mémoire en réponse reçu au Greffe du Tribunal le 18 décembre 2104 qui tend au rejet de la requête au motif qu'elle «*était en droit de ne pas renouveler le contrat en cause et que dès lors M. X n'a pas été licencié*».

L'OIF entend justifier sa décision en rappelant que, dès 1996, les rapports d'évaluation de M. X dénonçaient un manque de rigueur, qu'en 2002, le supérieur de l'intéressé à l'INTIF, organisme auprès duquel il avait été affecté, relevait des difficultés d'adaptation de sorte que le 1<sup>er</sup> avril 2004, à sa demande, il a été muté au siège de l'OIF, plus précisément au sein de la DDHDP où l'Administration a également estimé que ses compétences n'étaient pas au niveau des tâches à accomplir, ce qui l'a conduit à l'affecter en 2009 à la Direction de l'administration et des finances où ses compétences se sont également révélées insuffisantes ; qu'il lui a alors été proposé de travailler à la numérisation du fonds d'archives de l'OIF où nonobstant un déficit de compétences à nouveau constaté, son contrat a été renouvelé chaque fois pour une période d'un an jusqu'à l'évaluation de 2013 par laquelle son supérieur hiérarchique a suggéré de lui proposer un départ à l'amiable ; que c'est alors qu'il s'est porté candidat à un poste qui n'existait pas, ce qui a amené l'OIF, par lettre du 27 mars 2014, à lui notifier la décision selon laquelle son contrat ne sera pas renouvelé à son échéance.

L'OIF ayant saisi le Médiateur à la demande de l'intéressé, ce dernier a alors soutenu que la procédure de saisine du Médiateur n'étant pas en l'espèce conforme au Statut, il entendait s'adresser directement au Tribunal pour prévenir tout risque de péremption du délai du dépôt de sa requête.

De son côté, le Médiateur indique que M. X n'a pas entendu se présenter devant lui.

 R.

L'OIF fonde sa position tendant à ne pas accorder à M. X  
le renouvellement de son contrat sur les motifs suivants :

M. X a fait l'objet du renouvellement régulier de son contrat régi par les articles 45 et 46 du Statut applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et notamment l'article 45.3 d'où il résulte que l'engagement (des catégories de personnels auxquelles appartient le requérant) initialement prévu pour une durée de trois ans « *peut être prorogé ou renouvelé autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable* » ; qu'il s'ensuit qu'il est mis fin à un tel contrat lorsqu'il arrive à son terme en ne le renouvelant pas, ou encore lorsque le contrat étant encore en cours d'exécution, l'intéressé fait l'objet d'une mesure de licenciement ; que cette mesure peut en effet intervenir en cas de suppression d'emploi, d'inaptitude ou de rendement insuffisant.

Selon l'OIF, il ressort des termes du Statut que le non-renouvellement du contrat ne constitue pas un licenciement, que l'appréciation du bien-fondé de la décision de non-renouvellement du contrat ne peut faire l'objet de la part du Tribunal que d'un contrôle restreint, c'est-à-dire portant sur une erreur de droit ou de fait ou encore une erreur manifeste d'appréciation.

Sur le fond, l'OIF invoque la jurisprudence constante selon laquelle le bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ne dispose pas d'un droit à voir son engagement renouvelé.

En la circonstance, l'OIF entend souligner que l'intéressé a disposé avant l'expiration de la période de son engagement d'un délai raisonnable pour prendre connaissance de la décision et du motif de non-renouvellement, à savoir la médiocrité de ses prestations professionnelles, de sorte que la décision critiquée a été prise dans l'intérêt de l'OIF sans qu'elle ait pu donner lieu à un détournement de pouvoir, étant au surplus intervenue à la suite de nombreuses mises en garde quant à son insuffisance de rendement, notamment au service des archives, et de son inaptitude à s'intégrer harmonieusement dans une hiérarchie professionnelle et à se soumettre à une discipline de travail.

 R.

Quant à la demande indemnitaire au titre d'un préjudice moral formée par le requérant, l'OIF soutient qu'elle est articulée sur des considérations et des éléments de fait controuvés.

### Conclusions en réplique et récapitulatives de M. X

Par conclusions en réplique et récapitulatives reçues par le Greffé le 12 février 2015, M. X confirme et développe ses précédentes écritures en soulignant à nouveau que les motifs allégués par l'OIF à l'appui du refus de renouvellement du contrat litigieux sont inexistantes (c'est-à-dire inconsistants), que ce faisant l'OIF a méconnu les articles 157 et 158 du Statut et qu'il résulte des pièces du dossier la preuve d'attitudes ou d'agissements répétés ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail qui ont prélué à la décision de non-renouvellement qui, pour ce motif, est nulle et de nul effet. Il doit être « réintégré dans ses droits » ou, à défaut, il doit lui être versé les indemnités suivantes dont il justifie très exactement le montant :

- 135.192 Euros à titre d'indemnité de cessation de service
- 67.596 Euros au titre du préjudice moral
- 405.085 Euros au titre des pertes financières et professionnelles
- 96.000 Euros au titre du préjudice spécifique résultant de la perte des droits à la retraite
- 6.000 Euros au titre des frais de procédure.

L'avocat du requérant a, par ailleurs, adressé au Greffe un courrier reçu le même jour par lequel il fait valoir qu'au cas où serait invoquée la tardiveté du dépôt de ses dernières conclusions au regard du plan d'instruction établi par le Président du Tribunal, il invoque une jurisprudence selon laquelle une requête peut être adressée par télécopie ou courriel au Greffe dans les délais prescrits et dans ce cas peut être régularisée par un envoi postal qui parviendra au Greffe postérieurement à l'expiration des délais requis et ce suivant un court délai, et que tel est le cas en l'espèce.

## Mémoire en duplique de l'OIF

Par son mémoire en duplique parvenu au Greffe le 3 mars 2015, l'OIF entend souligner que les éléments de droit et de fait qui lui sont opposés ne font que confirmer ses précédentes écritures. C'est ainsi qu'à propos de la médiation évoquée par le requérant, elle rapporte qu'aussitôt le Médiateur saisi, M. ~~X~~ a écarté cette possibilité de rapprochement sans que personne n'en comprenne exactement les raisons.

Elle fait valoir que le requérant entretient une confusion entre licenciement et non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) parvenu à son expiration, que le CDD qui peut, en effet, faire l'objet de renouvellement sous réserve de l'article 55 du Statut qui pose comme condition nécessaire et préalable à cette décision que l'évaluation des prestations fournies fasse l'objet d'une « *évaluation favorable* » ; que tel n'a pas été le cas en l'espèce et qu'au contraire, elle estime avoir fait preuve d'« *une exceptionnelle sollicitude* » vis à vis de son collaborateur censé être un spécialiste en informatique et qui, de son propre aveu, ne possédait pas une maîtrise suffisante des procédures essentielles telles que celle dénommée ORACLE ; que nonobstant cette carence professionnelle, elle a eu avec son collaborateur des entretiens visant à lui laisser le temps de se ressaisir et de parfaire sa formation en sorte qu'il est mal venu de tirer de cette attention une manifestation de son embarras.

L'OIF entend rappeler que ce qui est au cœur du débat, c'est exclusivement la légalité du non-renouvellement d'un CDD de sorte que les décisions citées par le requérant sont sans effet sur la solution du litige, en particulier celle de la Cour européenne de Strasbourg du 10 juin 2002 KOSKIAS c/GRECE qui porte sur le droit à un tribunal et qu'au contraire la jurisprudence du Tribunal confirme le caractère discrétionnaire de la décision de ne pas renouveler le CDD lorsque l'évaluation de l'intéressé est favorable et la nécessité de prendre une telle décision lorsque l'évaluation n'a pas été favorable (affaire GROULT c/OIF citée par l'OIF).

En conséquence, l'OIF maintient des conclusions tendant au rejet de la présente requête.

## Compétence du Tribunal et recevabilité de la requête et des écritures des parties

Le Tribunal, régulièrement saisi, est compétent pour statuer sur la présente demande et déclare recevables les écritures des parties, y compris les conclusions en réplique et récapitulatives du requérant qui ont été adressées par courriel au Greffe dans les délais impartis et confirmées peu après par lettre recommandée avec accusé réception, et ce conformément aux principes généraux de la procédure administrative et à la jurisprudence des institutions juridictionnelles internationales (cf. Cour de justice des communautés européennes 8 novembre 2001 affaire C-242/07P).

### DISCUSSION

Attendu que M.  fait grief à l'OIF d'une part de ne pas avoir procédé au renouvellement de son CDD comme le Statut en offrait à celle-ci la possibilité à condition, ainsi que le précise l'article 45.3, que le travail de l'intéressé ait fait l'objet d'une évaluation favorable et d'autre part de lui avoir causé un préjudice en lui imposant des conditions de travail hostiles ;

Attendu que les parties sont contraires quant au sens de l'évaluation et que l'agent considère que si l'on devait estimer comme critiques les évaluations, celles-ci reposeraient sur des éléments de fait inexacts et au fait que l'OIF aurait nui à son agent en raison des conditions de travail qu'elle lui aurait imposées et qui auraient abouti à son départ ;

Attendu que l'OIF a un pouvoir souverain d'appréciation quant au renouvellement des CDD parvenus à leur terme ; que le juge ne peut exercer sur ces décisions qu'un contrôle restreint fondé sur des griefs qui ne sont pas, en l'espèce, invoqués, tels qu'une erreur manifeste de fait ou de droit ou un détournement de pouvoir ; qu'en ce qu'elle tend à la contestation du non-renouvellement du CDD, la requête ne saurait être accueillie ;

Mais attendu par ailleurs que le Statut exprime le souci de la formation des membres du personnel et du développement de leur carrière, notamment aux articles 55 et suivants qui soulignent à cet égard l'importance de l'évaluation annuelle ; qu'il en résulte nécessairement que cette évaluation doit être suffisamment transparente pour mettre en lumière les lacunes et les progrès à accomplir et au pire, alerter le titulaire d'un CDD en voie d'achèvement d'avoir à faire d'éventuels efforts d'adaptation professionnelle dans un autre cadre ;

Attendu que suivant décision du 11 juillet 1995, M. X a été recruté en tant qu'informaticien pour « assurer la gestion du secteur informatique de l'Agence » ; que cet engagement a été confirmé le 1<sup>er</sup> mars 1996 ; que jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010, il a fait l'objet de 10 mesures de prolongation de son engagement statutaire ; que le 27 juin 2012, l'OIF et M. X ont signé un avenant au contrat de travail indiquant que celui-ci était « engagé en qualité de membre du personnel à recrutement international pour occuper les fonctions d'attaché d'administration et de gestion » et qu'il assumerait à ce titre « les tâches que lui confierait le Secrétaire général ou son délégué » ; que cet avenant était accompagné d'un plan de travail 2012 établi « à la suite des entretiens avec ses supérieurs hiérarchiques et sur la base des recommandations issues de l'évaluation du rendement de l'année 2010 » ; qu'une prolongation est intervenue le 12 août 2013 ; qu'il convient de rechercher si l'évaluation qu'il incombait à l'OIF d'effectuer à propos des tâches déterminées par ledit avenant était conforme aux exigences du Statut ;

Attendu que l'évaluation 2012 apparaît implicitement critique en ce sens qu'elle indique qu'au cours des dernières années, l'agent s'est vu proposer des tâches de plus en plus « en retrait », c'est-à-dire subalternes par rapport à celles d'informaticien qui était son poste lors de son recrutement ;

Mais attendu que, comme le relève le notateur, M. X est devenu, par l'avenant précité de 2012, « cadre archivistique standardisé » de sorte que la référence à ses anciennes fonctions d'informaticien est devenue sans objet ; qu'il lui est reproché l'inadéquation de ce dernier poste à la rémunération du poste précédent ; que cette considération pour exacte qu'elle puisse être ne saurait constituer en soi un grief ; que par ailleurs, on relève bien une appréciation négative dans la grille à la

rubrique « *dynamisme* » qui indique qu'il ne répond pas aux exigences de ce poste , mais aussi la mention pour toutes les autres rubriques selon laquelle l'agent répond aux exigences du poste ; que pour 2013, l'OIF n'a pas rempli les cases du bilan d'appréciation ; qu'en revanche, elle a fait le commentaire suivant : « *La DAG ne possède ni la taille, ni les besoins pour avoir recours aux services d'un informaticien tel que M. X (ingénieur d'études)* » ; que cette appréciation est inexacte puisque lors de cette notation, il n'était plus informaticien mais agent d'administration et de gestion ; que le notateur en poursuivant « *que sa place naturelle serait à la DSI* » oublie que c'était sur les qualités afférentes à ces nouvelles fonctions que son travail aurait dû être évalué ; que dès lors l'OIF n'a pas pleinement satisfait à ses obligations d'information qu'elle devait fournir à son agent dans le cadre de l'évaluation annuelle et dans l'accompagnement dans sa carrière ;

Attendu que ce manquement, pour fondé qu'il soit, doit être tempéré par l'ensemble des faits de la cause et notamment par le fait qu'il résulte des différentes affectations auxquelles l'OIF a procédé la preuve qu'elle s'est livrée à la recherche d'un poste adéquat pour aboutir à une affectation au service des archives qui ne faisait plus appel à des qualités d'informaticien dans lesquelles l'agent n'excellait pas, tout en lui maintenant son rang indiciaire, ce qui n'aurait pas été envisageable s'il avait été recruté directement dans ces fonctions « *archivistiques* » ; que cette régression du niveau d'emploi, que l'agent assimile à tort à une dégradation des conditions de travail, résulte en réalité d'un déficit de compétence qu'il a lui-même reconnu en ne maîtrisant pas le système ORACLE et en manquant de dynamisme ; qu'il n'en demeure pas moins que l'OIF a failli à son obligation de transparence, lui causant ainsi un préjudice dès lors qu'il a été privé d'un soutien et d'une information qui l'auraient peut-être stimulé soit pour donner toute satisfaction à l'Organisation – et voir ainsi son engagement renouvelé- soit pour rechercher sans perte de temps un autre emploi ; que ce préjudice doit être évalué à la somme de 15.000 euros en réparation de ses préjudices moral et professionnel.

 R.

**PAR CES MOTIFS**

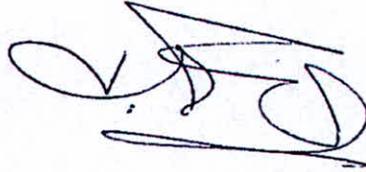
Déclare recevable la requête de M. X  
La dit partiellement fondée.

En conséquence, condamne l'OIF à payer à M. X

- la somme de 15.000 Euros en réparation de ses préjudices moral et professionnel ;
- la somme de 3.000 Euros au titre des frais de procédure.

Déboute M. X de toutes ses autres demandes.

**Jean FOUMAN AKAME**



**Rose-Marie JOSEPH**

