

Affaire n° 2021/034/XXX c/ OIF

Jugement n°37

Rendu le 2 septembre 2022

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

- Monsieur Roger BILODEAU, président,
- Madame Aïcha ANSAR-RACHIDI, assessseure,
- Monsieur Patrice MAYNIAL, assesseur,

Assisté de Monsieur Harouna ALKASSOUM, greffier,

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demandeur : Monsieur XXX, représenté par Maître Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA,

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

Vu la Requête présentée par Maître Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA pour le requérant Monsieur XXX, enregistrée au Greffe le 08 février 2021,

Vu la décision n°1 du 02 mars 2021 portant plan d'instruction,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'un mémoire en réponse, enregistré au Greffe le 09 juillet 2021,

Vu la décision n°2 du 2 septembre portant avis d'audience des plaidoiries au 03 octobre 2022,

Vu la remise par Me Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA pour le requérant Monsieur XXX d'un mémoire en Réplique, enregistré au Greffe le 14 septembre 2021,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'un mémoire en duplique, enregistré au Greffe le 26 octobre 2021,

Vu la décision n°3 du 26 janvier 2022 portant prolongement du plan d'instruction sur renvoi à la demande du requérant,

Vu la décision n°4 du 18 février 2022 portant avis d'audience modifié des plaidoiries au 19 mai 2022,

Vu la décision n°5 du 1^{er} mars 2022 portant modification du plan d'instruction sur renvoi à la demande du requérant,

Vu la remise par Me Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA d'un mémoire complémentaire pour le requérant Monsieur XXX, enregistré au Greffe le 11 mars 2022,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'un mémoire en réponse au mémoire complémentaire enregistré au Greffe le 7 avril 2022,

Vu la décision n° 6 du 19 avril 2022 fixant les démarches complémentaires en ce qui concerne le plan d'audit organisationnel de janvier 2020 préparé par KPMG, suite à une correspondance du 8 avril 2022 de la part de la requérante,

Vu la remise par Me Evariste TUENDIMBADI KAPUMBA, pour le requérant Monsieur XXX, d'observations complémentaires, enregistrées au Greffe le 9 mai 2022,

Vu la remise par Me Rémi CEBE, pour l'OIF, d'observations complémentaires en réponse aux observations soumises par le conseil du requérant, enregistrées au Greffe le 12 mai 2022,

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

Vu le Règlement intérieur du TPI ;

JUGEMENT

Requête de M. XXX

1.1. Par requête reçue au greffe du TPI le 8 février 2021, M. XXX sollicite voir :

- Ordonner à l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) de communiquer le rapport d'audit organisationnel, le plan d'organisation (PO) approuvé les 4 et 5 novembre 2020 par le Conseil permanent de la Francophonie (CPF), l'avis motivé du Comité du Personnel (CP), les pistes professionnelles proposées et formalisées, le diagnostic de compétences et la base de données, l'état des lieux des recrutements et appel d'offres du 9 novembre 2020 à ce jour ;
- Permettre au requérant de prendre des écritures complémentaires à sa requête initiale ;
- Constater que la cessation d'engagement du requérante a violé les règles statutaires et réglementaires de l'OIF ;
- Condamner l'OIF au paiement de la somme de 100.000 euros au titre du préjudice moral, de 5.000 euros de frais d'avocat et de 128.196 euros au titre du préjudice matériel.

Sur les faits et arguments exposés par M. XXX

1.2. A l'appui de ses demandes, M. XXX expose totaliser 9 ans et 4 mois au sein de l'OIF le 9 novembre 2020, date de résiliation de son engagement pour suppression de poste ; qu'il a été recruté localement comme personnel de service et aurait, selon lui, pu évoluer conformément à son plan de carrière pour occuper d'autres postes au sein de l'OIF notamment la catégorie bureau.

1.3. Il avance que l'OIF se baserait sur le plan organisationnel (PO) approuvé par le CPF pour supprimer des postes ; que le CP « qui devrait se prononcer aussi sur toute question à caractère général affectant les intérêts des membres du personnel (MP), a été ignoré » ; que « le diagnostic des compétences et la consultation de la base des données des agents auraient permis à l'OIF d'agir conséquemment » ; que l'OIF aurait dû explorer d'autres pistes professionnelles avant de résilier son contrat ; qu'il n'a jamais reçu une proposition formalisée de l'OIF et n'a eu aucun entretien pour un autre poste alors que l'OIF « continue à recruter ».

1.4. Pour M. XXX, « la perte d'emploi à son âge réduit ses perspectives d'embauche, [lui] occasionne un préjudice énorme qui devrait être réparé en tenant compte de son ancienneté, sans oublier le préjudice moral en cette période spécifique de pandémie générale, la maladie professionnelle occasionnée par son travail pénible, le prêt à la consommation et les frais d'avocat engagés ».

1.5. Il sollicite d'ores et déjà, pour lui permettre de compléter sa requête par la prise d'écritures complémentaires, que le TPI ordonne à l'OIF de mettre « à la disposition des parties au procès la base de données des agents, leurs dossiers administratifs, son plan de carrière et son bilan de compétence, l'avis du Comité du Personnel sur la question de suppression des postes, et les derniers recrutements à l'OIF, le plan organisationnel, le rapport d'audit ».

1.6. Sur la recevabilité ratione temporis, il soutient que la décision de l'OIF a été prise le 9 novembre 2020, qu'étant en congé il n'a pu réceptionner son courrier que le 3 décembre 2020, que le délai de recours courant jusqu'au 3 mars 2021 sa requête est recevable car déposée avant l'expiration du délai de trois mois.

1.7. Au fond, M. XXX estime que la décision de l'OIF du 9 novembre 2020 présente une imprécision des motifs, que la procédure de suppression de poste est viciée, qu'il y a absence d'avis motivé du CP, ainsi qu'absence d'exploration de pistes professionnelles et une violation du principe de réparation intégrale du préjudice prévu aux articles 165, 215 et 216 du Statut du Personnel (SP).

1.8. Sur la procédure de suppression de poste vicié, selon lui, « la résiliation et le licenciement sont deux concepts différents en droit applicable à l'OIF » ; rappelant le contenu du courrier de l'OIF du 9 novembre 2020 l'avisant de son « *regret de procéder à la suppression de votre emploi et à la résiliation de votre engagement en application de l'art 156 du (SP)* », il soutient que la résiliation prévue aux articles 153 et 155 du SP prévoit une cessation de l'engagement par consentement mutuel appelant tant le consentement de l'OIF que celui de l'agent.

1.9. Il estime que « l'usage abusif du vocable résilier est à la base de cette imprécision tant en fait qu'en droit » ; que « le vocable licenciement participe aussi à la cessation d'un engagement et est régi par les articles 156 à 159 du SP » ; qu'en « invoquant à la fois la résiliation et le licenciement, la décision de l'OIF sème le doute » et « rend l'organisation de la défense périlleuse ».

1.10. Il soutient que cette procédure « est strictement encadrée » en raison des « effets néfastes affect[ant] l'engagement de plusieurs membres du personnel » ; il sollicite, pour lui permettre d'organiser sa défense, que l'OIF mette à sa disposition les éléments du rapport d'audit

organisationnel ainsi que le PO de l'OIF approuvé par le CPF lors de sa 112^{ème} session des 4 et 5 novembre 2020.

1.11. Sur l'absence d'un avis motivé du CP, M. XXX estime que « La suppression des postes étant une question [...] affectant les intérêts des membres du personnel, la secrétaire générale aurait dû obtenir un avis motivé du Comité du Personnel » en application de l'art. 239 f in fine du SP ; il demande donc au TPI que les avis du CP sur ladite question soient versés au débat contradictoire conformément à l'art. 212.5 du SP.

1.12. Sur l'absence d'exploration de pistes professionnelles, il doute qu'avant la procédure de suppression des postes, dans l'intervalle des quatre jours entre l'approbation par le CPF du nouveau PO, les 4 et 5 novembre 2020, et la lettre du 9 novembre 2020, l'OIF ait consulté la base des données des agents, ait opéré un diagnostic des compétences et ait effectué une exploration approfondie des pistes professionnelles ; qu'il n'a reçu aucune proposition formalisée de promotion et encore moins un entretien.

1.13. Il demande par conséquent au TPI, conformément à l'art 212.5 du SP, que l'OIF mette à sa disposition la liste des « recrutements réalisés entre le 9 novembre 2020 à ce jour ».

1.14. Sur la violation du principe de réparation intégrale du préjudice allégué par lui, pour ce qui concerne le préjudice matériel, il déclare que « l'indemnité proposée et réglée par l'OIF n'obéit pas au principe de réparation intégrale née de la cessation de son engagement » ; que « l'OIF se base sur l'art 165 du SP en se limitant seulement à 1 mois de traitement annuel, soit 23.595,75 euros... » alors qu'après 9 ans et 8 mois d'ancienneté et les conséquences de la cessation de son engagement, il devrait « percevoir la somme équivalent à la durée restant de son engagement... » ; que l'indemnité devrait être majorée en raison du prêt immobilier qu'il a souscrit, vu la difficulté dans laquelle il se trouve pour honorer ses engagements et son état de santé; qu'il demande au TPI de fixer le montant de son préjudice matériel à la somme de 128.196,00 euros représentant « le traitement de 64 mois avant la prise de sa retraite » en application des dispositions 215 et 216 du SP.

1.15. En ce qui concerne le préjudice moral, il estime qu'ayant subi un « choc psychologique » en perdant son engagement « alors qu'il espérait l'éligibilité à l'âge de la retraite », son préjudice moral doit être évaluée à 100.000 euros.

1.16. Au titre des frais d'avocat il sollicite en application de l'article 216 du SP, la somme de 5.000 euros estimant que ces frais « devraient être pris en compte par la partie défaillante ».

Mémoire en réponse de l'OIF

2.1. Par mémoire en réponse reçu au greffe le 9 juillet 2021, l'OIF soutient avoir rempli ses engagements et sollicite le rejet de l'ensemble des moyens et demandes du requérant, notamment les demandes formulées au titre du préjudice matériel et moral.

2.2. En introduction, l'OIF soutient que « l'engagement du requérant a pris fin du fait de la suppression de son poste et du fait qu'il n'a pu être réaffectée à un autre emploi correspondant à ses compétences et son expériences » ; et entend démontrer que « la suppression de poste est un motif légitime de licenciement » ; qu'elle « a été faite conformément à la procédure prévue » ; qu'elle « a de fait recherché à réaffecter le requérant mais qu'aucun emploi correspondant à ses compétences et à son expérience n'était vacant pendant la période précédant la décision de supprimer son poste » ; que M. XXX a « perçu l'intégralité des indemnités et fonds prévus par le statut du personnel... ».

2.3. L'OIF expose que la suppression du poste du requérant fait suite à l'adoption d'un nouveau projet de PO de l'OIF pour la période 2020-2022 ; que le projet a été soumis au CPF pour adoption à sa 112^{ème} session tenue les 4 et 5 novembre 2020 ; que la teneur du PO et des conséquences sur les emplois ont été expliquées dans la note de la Secrétaire générale relative au PO soumise au CPF.

2.4. Elle rappelle que le TAOIT a estimé que le PO « *ne constitue pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours. Comme son nom l'indique, il ne s'agit que d'un plan élaboré par le Directeur général qui présente un projet de structure du Secrétariat technique, et qui définit également les changements qu'il est nécessaire d'apporter à l'organisation et aux effectifs pour mettre en place la nouvelle structure du Secrétariat technique* », « *jugement 3992, considérant 5* » [du 26.06.2018].

2.5. Pour répondre à l'argument de M. XXX reprochant à l'OIF de n'avoir pas, conformément à l'article 239 f du SP, soumis au CP la question de la suppression de son poste, s'agissant selon le requérant « d'une question de caractère général affectant les intérêts des MP », l'OIF, rappelant le contenu dudit article du SP, considère que « la suppression du poste du requérant est une décision individuelle » et non pas « une question d'ordre général » car elle « n'affecte pas les intérêts des MP dans leur ensemble » mais seulement les intérêts propres de M. XXX.

2.6. Pour ce qui concerne le PO adopté par le CPF, l'OIF considère qu'il ne constitue en rien une modification du SP, de ses directives d'application, du Code d'éthique et de conduite et ne constitue pas davantage une question d'ordre général « affectant les intérêts de l'ensemble des membres du personnel » ou « une question de caractère général soulevée par l'application des disposition applicables aux membres du personnel » ; qu'un tel plan « a été adopté à de nombreuses reprises par l'OIF dans le passé ».

2.7. En ce qui concerne l'information donnée au CP, pour l'OIF le message du Président du CP du 9 novembre 2020 prouve bien que ce dernier a bien « été informé des conséquences de l'adoption du nouveau plan d'organisation en matière de ressources humaines... ».

2.8. Pour l'OIF « le pouvoir de l'Organisation en matière de réorganisation de ses services est un pouvoir discrétionnaire » et elle rappelle à ce titre la jurisprudence du TAOIT en la matière, jugeant qu'il « est de jurisprudence constante que les décisions relatives à la restructuration d'une organisation internationale, y compris en matière de suppression de postes, ainsi que le choix d'un candidat retenu à l'issue d'un concours, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint [...], le Tribunal ne se prononcera pas sur le bien-fondé d'une restructuration et des décisions y relatives, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation, par exemple [...] les jugements 2933, au considérant 10 [du 08/07/2010], et 3372 au considérant 12 (jugement du 09/07/2014) respectivement)».

2.9. En ce qui concerne la motivation du licenciement, il s'agit d'une motivation objective liée à la suppression du poste du requérant suite à l'adoption par le CPF du PO, lequel PO est fondé sur l'analyse et des mesures à mettre en place étudiées par un expert extérieur » à l'OIF et « expliquées dans la note de la Secrétaire générale... ».

2.10. L'OIF cite encore sur ce point la jurisprudence du TAOIT dans sa décision n°3594 du 03/02/2016 jugeant que « *Le Tribunal admet que la suppression du poste de la requérante, qui a été décidée par [L'Organisation] dans le cadre de la restructuration née de la nécessité de renforcer les bureaux sur le terrain et de faire face aux difficultés liées à la baisse prévue des*

budgets alloués pour 2012, relevait de son pouvoir discrétionnaire. [...] la requérante a été informée pour la première fois de la suppression de son poste lors de l'entretien [...], suppression qui lui a été confirmée par écrit [...]. Le Tribunal considère dès lors que la requérante a été informée en temps utile que son poste serait supprimé [...] du fait de la restructuration et, à la lumière de ce qui précède, il en conclut que [l'Organisation] a valablement motivé sa décision de supprimer le poste de la requérante ».

2.11. En ce qui concerne la « tentative infructueuse de réaffectation du requérant à un emploi correspondant à ses compétences et expérience », l'OIF ajoute que le licenciement a également été motivé par l'absence, au moment de la suppression du poste, d'emploi vacant correspondant aux compétences et expérience de M. XXX ; qu'au rappel des dispositions de l'article 157 du SP, elle soutient, à l'appui de tableaux que « qu'aucun des emplois vacants à l'OIF entre fin octobre et le 9 novembre 2020 ne correspondait aux compétences et expériences du requérant... » qui « était employé par l'OIF en qualité d'agent polyvalent, dont les compétences (brevet d'Etat d'éducateur sportif) n'étaient pas adaptés aux exigences des postes vacants... » ; qu'à « supposer que l'OIF ait examiné les emplois vacants postérieurement à ces dates... », aucun poste vacant ne correspondait aux compétences et expériences du requérant.

2.12. Sur les indemnités et fonds prévus par le SP, l'OIF estime avoir bien rempli ses obligations à l'égard de M. XXX en lui versant, sur la base de l'article 165 du SP, une indemnité de perte d'emploi égale à 23.596 euros, une allocation de prévoyance de 44.596 euros et le solde de salaire d'un montant de 3.148 euros ; qu'elle « a ajouté le bénéfice des services d'une consultante externe [...] chargée par l'OIF de concevoir un programme d'accompagnement individuel destiné à aider le requérant à cerner ses compétences, ses qualités et ses intérêts, pour identifier de nouveaux projets professionnels; que « cet accompagnement apporte [...] des outils très concrets pour la recherche d'emploi... ».

Mémoire en réplique de M. XXX

3.1. Dans son mémoire en réplique reçu au greffe le 14 septembre 2021, M. XXX réitère ses demandes quantifiées au titre des dommages-intérêts pour le préjudice moral et matériel et les frais d'avocat, en reprenant son argumentation initiale.

3.2. Il rajoute toutefois quant à la procédure de suppression de poste viciée, que la charge de la preuve incombe à l'OIF et rappelle la jurisprudence du TAOIT en son jugement 4097 [du 06/02/2019], session 127 selon laquelle : « [...], le tribunal a conclu que c'est à l'organisation qu'il appartient d'apporter la preuve que le fonctionnaire concerné n'est pas en mesure de rester à son service (voir le jugement 2830, au considérant 9) [du 08/07/2009] » ; ainsi que le « jugement 3688 du 12 mai 2016 » selon lequel « En l'absence de tels éléments de preuve, le Tribunal estime que le poste de la requérante a été supprimée illégalement et que sa conclusion à cet égard est fondée. Il en résulte que la décision attaquée devra être annulée et que des dommages-intérêts pour tort matériel devront être alloués à la requérante au titre de la perte de chance appréciable ».

3.3. Par ailleurs selon M. XXX, le contrôle restreint et à posteriori de la procédure par le juge ne peut être effectif que par la production par l'OIF, dans le respect du contradictoire, du rapport d'audit organisationnel (de KPMG) recommandant la suppression de 22 postes, notamment « les éléments du rapport d'audit organisationnel qui doivent se conformer au plan d'organisation approuvé par le CPF » ; il estime que le TPI est « invité à contrôler la régularité de la procédure ayant abouti à la suppression de postes ».

3.4. Il fait état d'un jugement du TAOIT lequel selon lui « craint le détournement de pouvoir », jugement n°4405 du 17 juin 2021 § 6 ayant estimé que « *conformément à cette jurisprudence, et ainsi que le reconnaît d'ailleurs la défenderesse elle-même dans ses écritures, la décision de supprimer le poste de la requérante est entachée d'illégalité en ce que les Principes et procédures sur lesquels elle reposait avaient été promulgués en violation des dispositions de la Directive de la Présidence du 9 décembre 2003. En outre, la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante, qui était fondée sur la suppression de son poste, se trouve, par suite, elle-même privée de base légale et donc également entachée d'illégalité* ».

3.5. Sur l'absence de réaffectation, au rappel de l'article 157 du SP, pour M. XXX, l'OIF se devait d'explorer les possibilités de réaffectation ou de reclassement ; qu'elle doit examiner les compétences du requérant, son plan de carrière et ses évaluations, professionnelles ; que les « captures d'écran versés au débat ne reflètent pas la réalité de vacances de postes gérés par l'OIF ; que pour permettre au TPI d'exercer le contrôle restreint sur la procédure de suppression de poste et par respect du principe du contradictoire, l'OIF doit verser aux débats les éléments du rapport d'audit organisationnel conforme au PO approuvé par le CPF ;

3.6. M. XXX soutient que « la jurisprudence exige une plus grande bienveillance [de l'Organisation] à l'égard de son employé [...] (jugement 4091 §10 Sessions 127, 2019 TAOIT) » ; que l'OIF aurait dû explorer tous les postes auxquels il aurait pu prétendre même en dehors du siège de Paris ; qu'il semblerait, au vu des écritures de l'OIF , qu'elle « aurait exploré les pistes professionnelles entre fin octobre et 9 novembre 2020 » ; que « le contrôle restreint du juge permet de qualifier d'abusif tous les actes d'exploration de postes professionnelles posés avant l'approbation du CPF » ; que « sans l'approbation du CPF, tous les actes posés par l'administration relèvent d'un détournement de procédure à charge de l'OIF... » et que cela « constitue un détournement de pouvoir (Jugement du TAOIT 4405 §2 du 17/06/2021) ».

3.7. Sur l'absence d'avis motivé du CP, l'OIF ne peut, pour se dispenser des dispositions de l'article 239 f in fine qui lui font obligation de consulter le CP, affirmer que la suppression du poste du requérant ne constitue pas une question d'intérêt général mais une question d'ordre privé alors que la suppression de postes a affecté 22 agents ; qu'en l'absence d'avis motivé du CP, s'agissant d'une question portant sur la régularité d'une décision de restructuration et non pas sur son bien-fondé, le juge est compétent pour exercer son contrôle.

3.8. Sur l'absence d'état des lieux du recrutement, selon M. XXX l'absence d'une mise à disposition de cet état des lieux réactualisé « constitue la preuve suffisante de l'opacité avec laquelle l'OIF a évincé le requérant » ; que « la mise à disposition de l'état des lieux de recrutement du 5 novembre 2020 à ce jour » permettrait au tribunal de contrôler les recrutements et offres d'emplois disponibles au sein de l'OIF » ; que l'OIF « n'apporte pas la preuve de l'état des lieux de recrutement et de vacances de postes à ce jour sur l'ensemble des structures de la francophonie » ; qu'en l'absence de ces preuves le TPI « ne peut que conclure à un abus de pouvoir ».

3.9. Sur la violation du principe de réparation intégrale du préjudice, M. XXX relève que l'OIF s'est limitée au versement de seulement 1 mois de traitement annuel, soit 23.595,75 euros ; qu'il « ne saurait se contenter de cette indemnisation prévue par l'article 165 pour deux raisons majeures à savoir l'illégalité de la procédure de cessation d'engagement et la non prise en compte de l'intégralité du préjudice matériel subi » ; que le TAOIT dans son jugement 4305 du 24 juillet 2020 retient « *l'obligation de compensation financière (§14) en cas de perte d'avantage du personnel d'une organisation* » ; qu'il estime que, conformément aux articles 216 et 215 du SP, avec 9 ans

d'ancienneté et la cessation de son engagement à durée indéterminée, il devrait « percevoir 64 mois restants avant sa prise de retraite », soit 128.196,00 euros.

3.10. Sur le préjudice moral et les frais d'avocats, M. XXX, s'appuyant sur d'autres décisions du TAOIT, notamment les jugements 2861 du 8 juillet 2009 § 106, 2475 du 6 juillet 2005, évalue son préjudice moral à la somme de 100.000 euros en raison du « choc psychologique » subi et de la pathologie dont il souffre ; qu'il réitère enfin sa demande au titre des frais d'avocat.

Mémoire en duplique de l'OIF

4.1. Dans son mémoire en duplique reçu au greffe le 26 octobre 2021, l'OIF réitère sa demande de rejet des moyens et demandes du requérant et répond à l'argumentation complémentaire de M. XXX quant à la demande de communication de documents, la consultation du CP, la motivation de la suppression du poste du requérant, sa tentative de réaffectation, ainsi que le préjudice matériel et demande au TPI de se référer à ses précédentes écritures sur la réponse apportée aux arguments du requérant.

4.2. En ce qui concerne la communication des vacances d'emploi publiées aux courants de la période concernée, l'OIF renvoie aux « annexes 1.1 à 1.9 » communiquées par elle, estimant que ces pièces « confirmeront au Tribunal que la recherche d'un emploi vacant correspondant aux qualifications et expérience du requérant s'est révélée infructueuse » en raison de la nature des fonctions en cause ; que pour ce qui concerne le dossier administratif du requérant, elle invite celui-ci ainsi que son conseil à le consulter dans les locaux de l'OIF ou à le leur transmettre par voie électronique à l'adresse qu'ils indiqueront, la même version pouvant être communiquée au TPI pour son examen « *in camera* s'il le souhaite » ; enfin, pour le rapport d'audit organisationnel, en raison selon l'OIF du caractère confidentiel dudit rapport, elle invite le requérant et son conseil à le consulter sur place et le communiquer par le biais du greffe également au TPI, s'il le demande, pour « examen *in camera* ».

4.3. Elle rappelle que la suppression du poste du requérant est consécutive à l'adoption d'un nouveau PO pour la période 2020-2022, soumis au CPF pour adoption à sa 112^{ème} session tenue les 4 et 5 novembre 2020 ; que la teneur du PO et de ses conséquences sur les emplois des MP ont été expliquées dans la note de la SG relative au PO soumis au CPF pour adoption (annexe 1 au mémoire en réponse) ; qu'il s'agit de décisions générales d'organisation et de restructuration qui sont à l'origine de la suppression du poste du requérant, et non pas l'audit organisationnel ; que le PO « ne constitue pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours » ; qu'un rapport d'audit ne saurait faire l'objet d'un recours (Jugement 3992, considérant 5 du TAOIT [du 26/06/2018] ; qu'en conséquence, « l'absence de communication de ce rapport d'audit au requérant préalablement à l'adoption de la décision contestée ne saurait constituer un vice de procédure ayant pour conséquences l'annulation de la décision qu'il conteste... ».

4.4. Sur la consultation du CP, l'OIF maintient que la suppression du poste du requérant « ne constitue pas une question de caractère général affectant les MP qui aurait nécessité la consultation du CP en vertu de l'article 239 f du SP ; qu'il s'agit « d'une décision individuelle n'affectant pas les intérêts des MP dans leur ensemble mais les intérêts propres du requérant » et qu'elle n'avait pas à consulter le CP.

4.5. Sur l'adoption du PO, « il constitue une simple application des règles en vigueur » et non pas « une modification du Statut du personnel, de ses directives d'application et du Code d'éthique et de conduite » ; que le « Président du Comité du personnel a été informé des conséquences de l'adoption du nouveau plan d'organisation en matière de ressources humaines et en a informé le

Comité du personnel » ; que le CP n'avait pas à être consulté sur le cas de la requérante, s'agissant d'une décision individuelle.

4.6. Sur la motivation relative à la suppression du poste du requérant, l'OIF maintient l'argumentation développée par elle dans son mémoire en réponse ; rappelant le jugement du TAOIT dans son jugement 3594 considérant 6 [du 03/02/2016], elle estime que « dès lors que la suppression de poste est fondée sur une restructuration décidée par l'Organisation, que le requérant en a été informé en temps utile et conformément aux règles applicables, tant oralement que par écrit », que « l'Organisation a valablement motivé sa décision de supprimer [son] poste » ; que celui-ci n'apporte pas la preuve qu'un « motif d'annulation de la décision discrétionnaire, soumise au contrôle restreint du (TPI), était présent en l'espèce ».

4.7. Sur la tentative de réaffectation du requérant, l'OIF soutient que « comme cela ressort du tableau figurant dans [son] mémoire en réponse, aucun des emplois vacants à l'OIF entre fin octobre et le 9 novembre 2020 ne correspondait aux compétences et expériences du requérant » ; qu'employé en qualité d'agent polyvalent, ses compétences « n'étaient pas adaptées aux exigences des postes vacants et son niveau d'études était inférieur au niveau exigé... ».

4.8. Joignant en duplique les vacances d'emploi publiées d'octobre au 9 novembre 2020, ainsi qu'un tableau récapitulatif des postes ouverts postérieurement pour la période de novembre 2020 à février 2021, l'OIF estime encore que le requérant n'en avait ni les compétences, ni l'expérience.

4.9. Sur le préjudice matériel, l'OIF rappelle les indemnités versées à M. XXX, rajoutant qu'elle n'a pas « l'obligation de compenser une perte additionnelle de revenus du fait de la décision contestée en vertu du Statut du Personnel » ; elle précise avoir « ajouté à ce dispositif le bénéfice des services d'une consultante externe, experte en transition de carrières et en recrutement », pour un accompagnement individuel du requérant afin de l'aider « à cerner ses compétences, ses qualités et ses intérêts, identifier de nouveaux projets professionnels » ; soutenant également que M. XXX ne démontre pas le préjudice pour lequel il formule une demande indemnitaire, l'OIF réitère sa demande de rejet de l'ensemble des moyens et demandes du requérant.

Mémoire complémentaire de M. XXX

5.1. Dans son mémoire complémentaire reçu au greffe le 11 mars 2022, M. XXX, tout en reprenant son exposé initial et ses demandes, apporte une argumentation complémentaire.

5.2. Sur l'imprécision des motifs, M. XXX rajoute que l'OIF « a eu recours au vocable *résiliation* » alors que, selon lui, « le terme juridique consacré statutairement est *licenciement* » dont l'incidence serait plus importante quant à la fixation du quantum de l'indemnité, ainsi qu'au regard de la motivation de la décision et de la procédure à suivre.

5.3. Rappelant les dispositions de l'article 153 du SP, il estime que la résiliation et le licenciement sont deux notions différentes en « droit de l'OIF » ; que c'est à tort que le TAOIT définit dans sa décision n°14 du 10 novembre 2021 (paragraphe 28 in fine) que la résiliation est « l'anéantissement d'un contrat en exercice en raison de l'inexécution des obligations alors que les articles 153 et 155 du SP en donnent le contour et précisent les modalités d'indemnisation » ; qu'en raison de la supériorité du SP sur la jurisprudence, le TPI doit faire application du SP.

5.4. Sur le rapport d'audit organisationnel dont il reconnaît avoir pris connaissance après la décision avant dire droit du TPI du 26 janvier 2022, M. XXX avance les observations suivantes :

5.4.1. a/ Pour lui, dans la mesure où ce rapport est daté du 27 janvier 2020 et mentionne en page 1 « qu'il est en version de travail pour discussion », cela implique qu'il existerait une autre version « soumise à l'administration à l'occasion de la saisine du CPF lors de sa 110ème session du 8 au 9 juillet 2020 » ; que, par conséquent, l'OIF est tenu de le communiquer ;

5.4.2. b/ Dans la mesure où la suppression de poste est fondée sur les conclusions et recommandations de l'audit organisationnel approuvées par le CPF, l'étude dudit rapport n'établit pas une recommandation ou conclusion relative à la suppression de 22 postes ; qu'au contraire le rapport d'audit organisationnel « encourage à la mutation et à l'évolution de certaines fonctions » ;

5.5. Sur la réaffectation infructueuse, M. XXX, réitérant sa demande de « mise à disposition de l'état des lieux de recrutement de novembre 2020 à ce jour », observe :

5.5.1. a/ qu'à l'étude du dossier administratif du requérant, de l'audit organisationnel et les offres d'appels, l'Administration a, en violation des articles 104 à 106 du SP, manqué à son obligation de formation de son agent pour lui permettre de pourvoir aux postes vacants, ce qui constitue une faute de l'administration qui a fait preuve de défaillance dans la gestion des ressources humaines et engage, par conséquent, sa responsabilité ; que « l'état des lieux de recrutement de novembre 2020 à ce jour devrait démontrer que les recrutements externes se sont poursuivis au sein de l'OIF », les avis de vacances n'étant pas tous pourvus en temps réel, étant rappelé que l'article 35 du SP privilégie les recrutements internes ;

5.5.2. b/ qu'il appartient à l'OIF d'apporter la preuve des recherches des pistes professionnelles pour sauvegarder l'emploi de la requérante, notamment les « solutions RH » à laquelle est tenue l'Administration, comme l'impose l'article 157 du SP ;

5.5.3. c/ que le PO prévoit des recrutements, des mutations et des redéfinitions de fonctions, et l'article 157 du SP « impose à l'administration d'épuiser toutes les voies (dispositions) pour affecter le membre du personnel concerné », mais l'OIF n'a utilisé qu'une seule voie au moment de la prise de décision à savoir uniquement « l'analyse des vacances de postes disponibles », sans rechercher les voies de la formation, d'évolution de carrière, de la mobilité ; que le requérant étant agent de service, sa fonction devrait bénéficier d'une évolution et non d'une suppression de poste ; qu'il « aurait pu bénéficier d'une formation adaptée à d'autres vacances de postes ouvertes ou à créer conformément à la note relative au plan d'organisation de l'OIF » ;

5.6. Sur l'absence d'avis motivé du CP, M. XXX indique que la note relative au PO ne concerne pas son intérêt personnel mais celui de plusieurs membres de l'OIF ; que les articles 148 et 149 du SP prévoient tous les cas de cessation de service faisant intervenir l'avis du CPF et du CP en raison du caractère général ; qu'ainsi la suppression de 22 postes relève de l'intérêt général qui requiert l'avis du CP ;

5.7. Sur l'absence d'état de lieux des recrutements, la seule production de l'avis de vacances de postes à ce jour n'est pas suffisant pour « viabiliser la procédure de cessation de l'engagement de plusieurs agents », sachant que « l'état des lieux des recrutements permet de vérifier si des recrutements externes ont été réalisés » ;

5.8. Sur la violation du principe de l'ordre de licenciement, pour M. XXX le principe général de droit, tiré du droit du travail portant sur l'ordre des licenciement, faisant référence à l'ancienneté pour fixer le quantum des indemnités, peut-être appliqué à l'OIF ; pour lui, s'ajoutent également, à l'occasion d'une mutation, les critères de compétence, d'expérience et « le cas échéant, de la situation familiale et sociale du membre du personnel concerné (art. 53-3 du SP) » ; que l'OIF n'a

pas tenu compte pour la suppression de son contrat de son ancienneté de 9 ans et 8 mois, alors que certains agents de même fonction et d'ancienneté moindre ont vu leurs engagements maintenus ; M. XXX s'interroge donc sur les critères utilisés par l'administration, qui a fait preuve de subjectivité, pour résilier son contrat; qu'au surplus, bien qu'agent de l'OIF, il est soumis pour ce qui concerne les cotisations sociales au droit français ce qui justifie, selon lui, le recours à ce principe général de droit tiré du droit français au titre des principes généraux du droit car, toujours selon lui, cela est conforme à l'Accord de Siège pour les agents recrutés localement et bénéficiant de la nationalité du pays hôte.

5.9. Sur le préjudice matériel, pour M. XXX le TPI n'est pas lié par l'article 165 du SP sur lequel se fonde l'OIF pour se limiter au versement de seulement 1 mois de traitement annuel, mais doit « évoquer les articles 215 et 216 du SP, régime commun d'indemnisation » dans la mesure où la lettre de cessation prête à confusion.

Mémoire complémentaire en réponse de l'OIF

6.1. Dans son mémoire complémentaire en réponse reçu au greffe le 7 avril 2022, l'OIF indique que M. XXX ne respecte pas le contenu de la décision n°6 du TPI du 1^{er} mars 2022 portant plan d'instruction sur renvoi à sa demande, plan par lequel le TPI précisait que le mémoire complémentaire de celle-ci devrait « porter uniquement sur les documents consultés suivants les modalités décrites aux paragraphes 3,4 et 5 du mémoire en duplique de l'OIF du 26 octobre 2021 » ; que, bien que M. XXX soumette des arguments nouveaux sans lien avec les documents consultés, l'OIF s'en tiendra aux instructions du TPI en portant ses observations sur les documents consultés ; elle sollicite le rejet par le TPI des arguments nouveaux présentés par le requérant et lui demande de se reporter aux observations contenues dans son mémoire en réponse et en duplique, ainsi qu'aux annexes jointes ;

6.2. L'OIF émet des observations :

6.2.1. a/ En premier lieu, si l'OIF reconnaît que le rapport d'audit organisationnel consulté par le conseil du requérant est un projet et non pas le document final, suite à une erreur matérielle, elle précise que le projet de rapport et le rapport final sont toutefois identiques et joint à son mémoire complémentaire les pages différentes, à savoir les pages 24 et 25 dudit rapport ; elle propose au requérant et à son conseil d'examiner, avant la fin avril 2022, ce rapport final dans ses locaux et selon les mêmes conditions suivies, afin de constater par eux-mêmes qu'il n'existe aucun élément différent au débat ;

6.2.2. Elle soutient que la suppression de poste du requérant est consécutive à l'adoption par le CPF, à sa 112^{ème} session des 4 et 5 novembre 2020, d'un nouveau PO de l'OIF pour la période de 2020-2022 ; que « la teneur du PO et des conséquences ont été expliquées dans la note de la Secrétaire générale relative au PO soumise au CPF » ; qu'il s'agit de décisions générales d'organisation et de restructuration à l'origine de la décision individuelle contestée par la requérante, et non pas de l'audit organisationnel ; que, dans la mesure où le PO « ne constitue pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours », un rapport d'audit organisationnel ne saurait faire l'objet d'un recours (jugement 3992, considérant 5, du tribunal administratif de l'OIT) ; que, par conséquent, l'absence de communication de ce rapport d'audit au requérant préalablement à la décision contestée ne constitue pas un vice de procédure susceptible d'entraîner l'annulation de la décision qu'il conteste, d'autant plus qu'il en a reçu communication durant la procédure devant le TPI ;

6.2.3. L'OIF fait état d'un jugement du TAOIT n°3117 (considérant 11), selon lequel « *la jurisprudence du Tribunal admet que l'absence de communication d'un élément d'information ne saurait en tout état de cause vicier la légalité d'une décision lorsqu'elle a été réparée à l'occasion de la procédure de recours interne, ou même dans le cadre de l'instruction devant le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 301, au considérant 2,1815, aux considérants 4 et 5, ou 2558, au considérant 5 a))* » ;

6.2.4. Selon l'OIF, le rapport d'audit n'avait pas à préciser dans le détail les suppressions de poste à envisager pour justifier les décisions individuelles prises par elle dans le cadre de l'exercice discrétionnaire de réorganisation de ses services ; que ce rapport n'est pas un document qui s'impose aux organes de direction et de décisions de l'organisation ;

6.2.5. b/ En second lieu, sur la tentative de réaffectation du requérant, rappelant les dispositions de l'article 157 du SP qui prévoit *qu'« avant de licencier un membre du personnel en application de l'article 156 a) du Statut du personnel (suppression d'emploi suite à une modification du plan d'organisation), le Secrétaire général prend toutes les dispositions pour affecter le membre du personnel concerné à un autre emploi correspondant à ses compétences et à son expérience »*, l'OIF précise qu'elle devait examiner les emplois vacants correspondant aux compétences et expériences de la requérante avant le 9 novembre 2020, date de l'adoption de la décision contestée ; qu'elle a examiné tous les emplois vacants de l'OIF entre fin octobre et le 9 novembre 2020, mais qu'aucun ne correspondait aux compétences et expérience du requérant car, recrutée en qualité « d'archiviste », son niveau d'études était inférieur au niveau exigé ; qu'à la lecture des emplois vacants avant et après le 9 novembre 2020, « les emplois et les qualifications requises auraient supposé non pas une formation, mais une requalification professionnelle totale du requérant » ;

6.2.6. Qu'en ce qui concerne la demande du requérant d'un « état des lieux de recrutement », il s'agit d'un document qui n'existe pas et qui serait en tout état de cause confidentiel et sans « pertinence dans la mesure où l'Organisation a le pouvoir discrétionnaire de pourvoir aux emplois vacants comme elle le souhaite » ; que, de plus, l'OIF n'a pas l'obligation d'affecter un ancien membre de son personnel à un emploi devenu vacant après que son engagement ait pris fin ;

6.2.7. c/ En troisième lieu, sur l'argument du requérant tiré de l'absence de respect de « l'ordre des licenciements », l'OIF rappelle que le droit français « n'est pas applicable à l'Organisation en sa qualité d'organisation intergouvernementale indépendante, dotée de la personnalité juridique internationale ; que cette disposition ne constitue pas davantage un principe général de droit de la fonction publique internationale reconnu par les juridictions internationales » ;

6.2.8. d/ En quatrième et dernier lieu, l'OIF rappelle qu'elle a rempli toutes ses obligations et sollicite du Tribunal le rejet de l'ensemble des moyens et demandes du requérant.

Observations complémentaires de M. XXX

7.1. Par courrier, à l'attention de Monsieur le Président du TPI, daté du 9 mai 2022, adressé par mail au greffe, le conseil de M. XXX expose que « les lettres de cessation des contrats de mes clients, le plan d'organisation approuvé par le CPF confirment que la version finale du rapport d'audit a été approuvé par le CPF conformément à l'article 6 de la charte de la francophonie lors de sa 110^{ème} session du 8 au 9 juillet 2020 » ; qu'il s'agit d'un texte qui s'impose à l'OIF et doit recevoir application ; que le CPF, sans vérifier les résolutions prises lors de sa 110^{ème} session, a approuvé le PO lors de sa 112^{ème} session du 4 au 5 novembre 2020 ; que le TPI « se trouve en face d'une difficulté sérieuse entre deux décisions d'approbation antagoniques ».

Observations complémentaires en réponse de l'OIF

8.1. Par des observations complémentaires en réponse, parvenues au greffe le 9 mai 2022, l'OIF rappelle que, contrairement à ce qui est exposé par le requérant, le CPF n'a pas été appelé et n'a pas approuvé le rapport d'audit organisationnel, qu'il ne s'agit pas d'un document qui s'impose à l'OIF ou au CPF, qu'il est une aide à la décision et ne constitue pas un document fondant une obligation juridique pour l'OIF ; que ce rapport d'audit ne peut constituer une décision « antagonique » en contradiction avec le PO ; que c'est une décision générale qui est à l'origine de la décision individuelle contestée par le requérant et non pas l'audit organisationnel.

MOTIFS

Sur le mémoire complémentaire de M. XXX du 11 mars 2022

9.1. Attendu que, par décision n°6 en date du 1^{er} mars 2022 portant plan d'instruction sur renvoi à la demande de la requérante, le TPI avait ordonné que le mémoire complémentaire des parties devait « porter uniquement sur les documents consultés suivants les modalités décrites aux paragraphes 3, 4 et 5 du mémoire en duplique de l'OIF du 26 octobre 2021 » ; que cette consigne n'a pas été respectée par le requérant en ce qu'il a soumis dans son mémoire complémentaire des arguments sans liens avec les documents consultés ; qu'il s'ensuit que ceux-ci doivent de ce fait être écartés des débats ;

Sur le fond

10.1. Attendu que le CPF a adopté lors de ses réunions des 4 et 5 novembre 2020 le PO qui prévoit la suppression d'emplois (qui à ce jour s'élève effectivement à vingt-deux) et corrélativement la création de postes techniques mieux adaptés aux besoins de l'OIF ; que les personnels immédiatement concernés par cette mesure, parmi lesquels M. XXX, ont été presque aussitôt convoqués pour le 9 novembre 2020 pour un entretien et recevaient une lettre de licenciement ;

10.2. Attendu que l'article 29 du SP dispose : « *La répartition des emplois par catégorie doit être conforme au plan d'organisation adopté lors de chaque programmation quadriennale ou, en cas de de besoin, à l'occasion de l'adoption du budget, par le Conseil permanent de la Francophonie sur proposition du Secrétaire général.* » ;

10.3. Attendu par ailleurs que l'article 156 a) du SP dispose encore : « *Le Secrétaire général peut licencier un membre du personnel dans les cas suivants : a) pour cause de suppression d'emploi suite à une modification du plan d'organisation décidée par le Conseil permanent de la Francophonie, en raison d'une évolution des programmes et des activités de l'organisation...* » ;

10.4. Attendu qu'il convient de rappeler en tant que de besoin l'article 206 du SP qui dispose que : « *Le tribunal de première instance [...] se conforme au droit interne de l'Organisation, notamment le Statut du personnel, ses directives d'application et le Code d'éthique et de conduite ainsi que les principes généraux du droit et la jurisprudence des organisations internationales.* » ;

10.5. Attendu que, dans le cas d'une mesure de licenciement en raison d'une réorganisation prise en application d'un PO, il est de jurisprudence constante que les décisions relatives à la

restructuration d'une organisation internationale, y compris en matière de suppression de postes, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint par le juge lequel ne peut substituer sa propre appréciation à celle de l'Organisation ;

10.6. Attendu que le pouvoir du juge se limite à vérifier si les règles de compétence ont été respectées, s'il a été tenu compte des pouvoirs respectifs chargés de le décider et de le mettre en œuvre, si les règles de forme ont bien été respectées et si les motifs invoqués à l'appui de sa décision ne sont pas manifestement erronés ;

10.7. Attendu que la suppression de poste de M. XXX est consécutive à l'adoption du nouveau PO dont la teneur et ses conséquences sur les emplois de certains membres du personnel de l'OIF ont été expliquées dans la note de la Secrétaire générale relative au PO ;

10.8. Attendu qu'il n'est pas contesté que M. XXX était employé au moment de son licenciement comme agent de service ;

10.9. Attendu encore qu'il n'est pas contesté que le licenciement du requérant repose sur le PO adopté par le CPF lors de ses réunions des 4 et 5 novembre 2020, ayant entraîné des suppressions de postes ; qu'un PO adopté par le CPF ne pouvant faire l'objet d'un recours, le licenciement de M. XXX [...] est valablement motivé par une cause objective de sorte [...] qu'il ne confond pas « résiliation » et « licenciement » ;

10.10. Attendu qu'en ce qui concerne l'obligation de réaffectation, l'article 157 du SP dispose : *« Avant de licencier un membre du personnel en application de l'article 156 a) du Statut du personnel, le Secrétaire général prend toutes les dispositions pour affecter le membre du personnel concerné à un emploi correspondant à ses compétences et à son expérience. »* ;

10.11. Attendu qu'en l'espèce, le grief avancé par M. XXX sur l'absence de réaffectation ne saurait prospérer dans la mesure où il s'agit non pas d'une obligation de résultat mais de moyens ; qu'en effet, l'OIF ayant fait état des emplois vacants postérieurement au 9 novembre 2020 a démontré qu'aucun poste vacant postérieurement à cette date ne correspondait aux compétences et à l'expérience du requérant ;

10.12. Attendu que le moyen tiré de l'ordre de licenciement, tiré du droit français interne ne saurait davantage prospérer, le droit interne français n'étant opposable à l'OIF en sa qualité d'organisation intergouvernementale indépendante, dotée de la personnalité juridique internationale ; que de plus, la notion « d'ordre de licenciement » n'est pas prévue par le SP, et ne constitue pas un principe général de droit de la fonction publique internationale reconnu par les juridictions internationales ;

10.13. Attendu que M. XXX reproche en outre à l'OIF de ne pas avoir consulté le CP ;

10.14. Attendu que l'OIF estime que la suppression du poste du requérant ne constitue pas une question de caractère général affectant les MP qui aurait nécessité la consultation du CP en vertu de l'article 239 f) du SP mais qu'il s'agit « d'une décision individuelle n'affectant pas les intérêts des MP dans leur ensemble mais les intérêts propres du requérant » ; que de toute façon, son président avait été invité à assister à la session du CPF au cours de laquelle le PO a été présenté, discuté et entériné ;

10.15. Mais attendu qu'il convient de relever que l'article 156 du SP donne à la SG mission de mettre en œuvre ce PO conformément aux directives fixées par le CPF et, en la circonstance, de

conduire à son terme ce processus, notamment en désignant les personnels qui seront licenciés et en rendant effectifs ces licenciements; que, dans ce cadre, s'agissant à tout le moins des critères de sélection des agents concernés par cette mesure, la représentation du personnel doit être invitée à émettre un avis comme le prévoit le titre XVIII du SP intitulé « Représentation du personnel » qui, à son article 239, dispose que « les membres du personnel sont représentés par un CP chargé de : f) remettre au SG un avis motivé dans les formes et délais requis [...] sur toute question de caractère général affectant les intérêts des membres du personnel »; que tel est le cas d'un PO qui contient des mesures ou des objectifs de nature « à affecter les intérêts des membres du personnel »; qu'en l'espèce, le nombre des personnes concernées, entre celles qui seront licenciées, celles dont le poste sera fusionné et celles qui seront recrutées, est tel qu'il confère à l'ensemble de ces mesures individuelles prises en application d'un PO un caractère général ; qu'il importe donc de rechercher à ce sujet les échanges qui ont pu avoir lieu entre les organes de l'OIF et le CP ; qu'en l'espèce, s'il est constant que le président du CP a été invité à assister à la session du CPF au cours de laquelle le PO a été décidé, pour autant il n'est pas établi, ni même allégué qu'il lui a été demandé de réunir le CP afin qu'il émette un avis sur l'ensemble des mesures d'application dudit PO et en particulier sur les critères de sélection applicables aux licenciements que la SG envisageait de retenir; qu'au contraire, elle a opté pour une extrême rapidité excluant de fait qu'un avis éclairé de la part d'un organe délibérant, institué par le SP, puisse être émis comme le prévoient encore les articles 238 et 239 f); que, dès lors, un tel licenciement décidé par la SG est manifestement contraire tant à l'esprit qu'à la lettre du SP ; que dès lors, il convient de fixer la réparation à laquelle peut prétendre M. XXX;

10.16. Attendu que pour évaluer à sa juste mesure le préjudice subi à raison de ce manquement, il y a lieu de tenir compte du fait que la SG, chargée de mettre à exécution le PO aurait pu, voire dû maintenir sa décision de licenciement d'une partie du personnel nonobstant l'hypothèse où le CP aurait émis un avis défavorable ; que par ailleurs, l'avis du CP ne pouvait porter que sur des questions touchant à l'intérêt général du personnel et non sur la défense des droits individuels d'un membre du personnel ; que si, nonobstant un avis défavorable émis par le CP, la SG restait tenue de mettre en œuvre le PO approuvé par le CPF, tenant compte de l'avis émis par le CP, elle aurait pu envisager certaines adaptations qui auraient pu adoucir l'effet des mesures prises sur le personnel concerné ; qu'il s'ensuit que, compte tenu des circonstances de cette affaire, l'évaluation du préjudice allégué, qui procède d'une faute formelle, doit être ramenée à de justes proportions et ainsi être fixée à la somme de 10.000 euros ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare la demande de M. XXX recevable ;

Dit cette demande partiellement fondée ;

En conséquence condamne l'OIF à lui verser la somme de dix mille euros à titre de dommages-intérêts ;

Le déboute du surplus de ses demandes, fins et conclusions,

Condamne l'OIF à verser à M. XXX la somme de cinq mille euros au titre des frais qu'il a dû exposer pour la défense de ses intérêts.

Ainsi fait, jugé et prononcé les mêmes jours, mois et an que ci-dessus indiqué.



Roger BILODEAU
Président



Harouna ALKASSOUM
Greffier



Aïcha ANSAR-RACHIDI
Assesseure



Patrice MAYNIAL
Assesseur