

Affaire n°2025/051/ XX XX c/ OIF

JUGEMENT N°49
Rendu le 26 septembre 2025

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

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

A rendu le jugement dont la teneur suit entre :

Demanderesse : Madame XX XX , représentée par Maître Philippe MAMMAR ;

Défenderesse : Organisation internationale de la Francophonie (OIF), représentée par Maître Matthieu RAGOT ;

Vu la requête présentée par Me Philippe MAMMAR pour le compte de Madame XX XX reçue au greffe le 14 janvier 2025 ;

Vu la décision n°1 du 16 janvier 2025 portant Plan d'instruction ;

Vu la décision n°2 du 1^{er} avril 2025 fixant la date des plaidoiries ;

Vu la remise le 14 mars 2024, pour l'OIF, par Maître Matthieu RAGOT du mémoire en réponse ;

Vu la décision n°3 du 9 avril 2025 modifiant l'horaire de l'audience des plaidoiries suite à la demande de Maître Matthieu RAGOT ;

Vu la remise, pour la requérante, le 24 avril 2025 par Maître Philippe MAMMAR du mémoire en Réplique ;

Vu la remise, le 12 juin 2025, pour l'OIF, par Maître Matthieu RAGOT du mémoire en duplique ;

Vu le Statut du Personnel de l'OIF ;

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

1. Par requête enregistrée le 14 janvier 2025 au greffe du Tribunal de première instance de l'OIF (TPI), Madame XX XX demande au Tribunal de :
 - juger abusive et illégale la décision de cessation d'activité du 15 octobre 2024 qui lui a été notifiée par l'Organisation internationale de la Francophonie (ci-après l'OIF ou l'Organisation) et juger qu'elle s'analyse en réalité en un licenciement pour motif économique abusif ;
 - vu les articles 156, 159, 149 et 165 du Statut du personnel, condamner l'OIF à lui payer :
 - une indemnité de licenciement d'un montant de 83 926 euros en principal, et à tout le moins des dommages et intérêts en réparation du tort matériel subi, cette indemnité correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté ;
 - une indemnité de 48 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du tort moral subi ;
 - une indemnité de 25 000 euros en raison du préjudice financier spécifique subi du fait de la nécessité de faire appel à une société de reclassement compte tenu de son âge ;
 - une somme de 15 000 euros au titre des frais engagés par elle pour la défense de ses intérêts ;
 - condamner l'OIF aux entiers frais de la procédure.

Faits exposés par la requérante

2. Au soutien de ses demandes, la requérante expose avoir été recrutée par l'OIF le 27 septembre 2012, occupant successivement plusieurs postes.
3. Son contrat initial, en tant que Spécialiste de Programme, était conclu pour une durée de trois ans, renouvelé à deux reprises pour la même durée.
4. Le 19 mars 2020, elle était nommée Cheffe du Service Protocole, grade P5 (échelon 8), pour une période courant jusqu'au 16 janvier 2023.
5. Les 7 et 14 novembre 2022, un nouvel avenant était signé par la requérante prévoyant sa mutation au poste de Chargée de mission auprès de la Direction de l'Administration des Finances (DAF) pour la période du 17 janvier 2023 au 16 janvier 2024, engagement ensuite renouvelé jusqu'au 16 janvier 2025.
6. Le 15 octobre 2024, l'OIF lui notifiait que son engagement ne serait pas renouvelé et que sa cessation de service interviendrait le 16 janvier 2025. La raison invoquée tenait en un allègement et une simplification de la structure organisationnelle de l'OIF, dont la DAF, et conséquemment le fait que le profil de la requérante « n'[était] plus pertinent compte tenu des besoins actuels du service au sein de cette unité, aucun poste correspondant à [son] profil n'[étant] actuellement vacant au sein de l'Organisation ».
7. Le 16 octobre 2024, la requérante faisait l'objet d'un arrêt de travail prolongé jusqu'au 17 janvier 2025, à cause de l'impact de cette décision sur son état de santé.

8. Le 22 octobre 2024, elle s'entretenait avec le Conseiller spécial de la Secrétaire générale sur le sujet.
9. Le 15 novembre 2024, elle adressait un courriel à l'Administratrice de l'OIF lui demandant de réexaminer la décision contestée ou à défaut de lui accorder des indemnités compensatoires.
10. Le 27 novembre 2024, l'Ambassadeur de Belgique, pays dont la requérante est ressortissante, tentait d'obtenir de l'OIF qu'elle reconsidère sa position.
11. Par courrier recommandé et courriel des 3 et 4 décembre 2024, l'Organisation répondait négativement à ces deux demandes et confirmait sa décision de non-renouvellement du contrat de la requérante, invoquant une suppression de son poste.

Argumentation de la requérante

▪ Sur la violation du Statut du personnel de l'OIF

12. La requérante estime que les motifs invoqués par l'OIF pour mettre fin à son engagement dans sa décision du 15 octobre 2024 constituent un « licenciement pour motif économique en exécution du Plan d'organisation » régi par l'article 156 a) du Statut du personnel.
13. Visant l'article 157 du Statut du personnel, elle fait valoir que le Secrétaire général aurait donc dû prendre toutes les dispositions pour l'affecter à un emploi correspondant à ses compétences et son expérience.
14. Selon la requérante, aucune démarche n'a été effectuée en ce sens de sorte que son licenciement serait abusif.
15. La requérante mentionne également le manque de sollicitude de l'Organisation malgré ses plus de douze années d'ancienneté, portant atteinte à sa dignité et en contradiction avec l'investissement fourni au sein de l'OIF, en violation des articles 11, 13 et 14 du Statut du personnel.

▪ Sur les préjudices subis et les compensations demandées

16. La requérante soutient avoir subi un préjudice matériel en réparation duquel elle sollicite le versement par l'Organisation d'un mois de traitement de base par année de service ininterrompu, en application de l'article 165 du Statut du personnel, soit 83 926 euros.
17. En réparation de son préjudice moral, elle demande une somme de 48 000 euros, mentionnant les problèmes de santé liés à sa cessation de service, son âge (plus de 50 ans) et la difficulté de retrouver un emploi au sein d'une organisation internationale, sa

démission du ministère belge des Affaires étrangères pour rejoindre l'OIF, son professionnalisme et les situations sensibles et épineuses auxquelles elle a été exposée à l'OIF pendant plus de trois ans.

18. Elle sollicite en outre une réparation s'élevant à 25 000 euros du fait de la nécessité pour elle de faire appel à un organisme de reclassement.
19. Enfin, elle demande la prise en charge des frais et honoraires exposés pour sa défense, soit la somme de 15 000 euros.

MÉMOIRE EN RÉPONSE DE L'OIF

20. Par mémoire en réponse reçu au greffe le 14 mars 2025, l'Organisation estime que la Décision du 15 octobre 2024 est fondée en droit et conclut :
 - au rejet de la requête comme étant infondée dans sa totalité ;
 - au rejet des demandes accessoires de la Requérante.

▪ Sur le pouvoir discrétionnaire de l'Organisation dans la décision de licenciement

21. L'OIF expose que l'article 45.3 du Statut prévoit deux conditions cumulatives pour qu'un engagement à durée déterminée soit renouvelé : la nécessité du service et une évaluation favorable.
22. Elle reprend la jurisprudence du TA OIF et du TPI pour faire valoir que l'Organisation dispose d'un pouvoir discrétionnaire en la matière pour apprécier l'opportunité de renouveler un contrat à durée déterminée arrivé à son terme, en examinant si ces deux conditions sont réunies et que les membres du personnel ne bénéficient d'aucun droit à renouvellement.
23. Elle en conclut que la décision du 15 octobre 2024 est fondée en droit.

▪ Sur les considérations objectives et fondées sur lesquelles repose la décision

24. L'OIF fait valoir que la décision contestée a été prise dans le respect des conditions de l'article 46 du Statut, qui prévoit qu'une notification doit intervenir au moins 3 mois avant l'expiration du contrat, et dans le respect de la jurisprudence du TA OIF selon laquelle l'avis de non-renouvellement doit inclure une justification lorsque le contrat a fait l'objet de renouvellements successifs.
25. L'Organisation argue que la requérante confond la nature de la décision et son motif.
26. *En premier lieu*, l'OIF considère que la décision n'est pas une décision de licenciement au sens de l'article 156 du Statut, mais une décision de non-renouvellement en vertu des articles 45.3 et 46 du Statut.

27. *En deuxième lieu*, l'OIF expose qu'il n'existait plus de nécessité de renouveler l'engagement à durée déterminée de la requérante puisque, conformément à la Note relative au projet de Plan d'organisation de l'OIF pour 2024-2027, son poste a été supprimé et qu'il n'existait aucun poste vacant correspondant à son profil, comme le souligne la Décision. Cette Décision n'est ni inattendue, ni soudaine ou violente à défaut de droit au renouvellement et compte tenu du fait que la requérante avait été précisément nommée en novembre 2022 dans un poste nouvellement créé au sein de la DAF pour accompagner sa transformation, notamment dans le sens d'une simplification administrative de cette unité.

28. *En troisième lieu*, l'OIF mentionne que la requérante a été informée des motifs du non-renouvellement de son engagement par la lettre du 15 octobre 2024, soit plus de trois mois avant son échéance, conformément à l'article 46 du Statut. La lettre du 3 décembre 2024 exprime des remerciements pour les services qu'elle a rendus, de sorte que l'Organisation estime ainsi ne pas avoir manqué à son devoir de sollicitude ni avoir porté atteinte à la dignité de la Requérante.

29. L'Organisation estime donc la Décision fondée en fait.

▪ **L'absence de fondement des demandes accessoires**

(1) Sur l'impossibilité de prétendre à des dommages et intérêts

30. L'OIF estime que la requérante n'a apporté la preuve d'aucun acte fautif qui lui serait imputable ni d'un préjudice et lien de causalité. Elle en conclut que les conditions ne sont pas réunies pour mettre en jeu sa responsabilité et que les demandes d'indemnisation doivent être rejetées. Elle ajoute qu'il ne saurait être fait droit à la demande de la requérante d'obtenir une indemnité de licenciement puisqu'il est question dans la présente affaire d'un non-renouvellement de contrat.

(2) Sur l'impossibilité de prétendre aux dépens

31. Arguant de l'absence de fondement de la requête, l'OIF estime la demande de remboursement des frais d'avocat infondée au vu notamment de la jurisprudence du TPI (jugements 38, 47).

32. L'OIF ajoute qu'en tout état de cause, aucun élément de preuve n'est produit pour justifier l'allocation d'un tel remboursement et invite le Tribunal à rejeter cette demande.

MÉMOIRE EN RÉPLIQUE

33. La requérante a soumis un mémoire en réplique reçu au greffe du tribunal le 24 avril 2025.

34. Outre l'argumentaire de son mémoire initial, repris dans ce mémoire récapitulatif, la requérante conteste les affirmations selon elle inexactes de l'OIF quant au déroulement de sa carrière et souligne qu'elle n'a pas demandé à être mutée au poste de Chargée de mission au sein de la DAF, mais que cette mutation, doublée d'une rétrogradation, lui a été imposée. Elle fait valoir que son contrat a de surcroît été ramené illégalement à un an plutôt qu'à trois ans et que cette situation a marqué l'ouverture d'une période d'intimidation jamais connue auparavant à l'OIF.

▪ **La violation du Statut du personnel de l'OIF**

(1) La violation de l'article 45.3 en présence d'un licenciement économique justifie du bien-fondé des demandes

35. La requérante souligne que son contrat de travail, conclu initialement pour trois ans, a été renouvelé pour trois ans en 2015, 2018 et encore en 2020. Elle reproduit les paragraphes 15 et 16 du jugement n°14 du TA OIF qui mentionnent que l'engagement du Directeur de l'audit interne, membre du personnel de la catégorie de direction, ne peut être renouvelé qu'une fois seulement. Estimant que l'article 45.3 du SP soumet au même régime juridique les membres du personnel de la catégorie de direction et les professionnels dont elle relève, la requérante estime que les renouvellements postérieurs de son contrat sont non conformes au Statut du personnel.

36. Elle soutient que son contrat de travail s'est de plein droit requalifié en contrat à durée indéterminée par l'effet du Statut du personnel, les avenants successifs constituant une violation de la loi, une erreur de droit ou un détournement de pouvoir.

37. Elle en déduit que, faute de terme, la rupture du CDI ne pouvait intervenir que dans le cadre de l'article 149 du Statut par la mise en œuvre d'un licenciement.

38. Faute d'avoir respecté la procédure prescrite, elle soutient que la décision du 15 octobre 2024 doit être annulée et une juste indemnisation doit lui être versée en réparation des préjudices causés par la rupture brutale et abusive de son contrat.

(2) La reconnaissance de l'existence d'un licenciement économique

39. La requérante analyse la déclaration faite par l'OIF dans son mémoire en réponse selon laquelle « [l]a décision de licenciement relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation » comme un aveu judiciaire qu'il s'agit bien d'un licenciement économique.

40. Selon elle, se prévaloir comme le fait l'OIF du jugement n°45 du TA OIF, §183 qui prévoit que le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est soumis à aucune motivation, alors que l'Organisation a estimé devoir motiver la décision de rupture du contrat de travail prouve qu'il s'agissait bien d'un licenciement et non d'un non-renouvellement de contrat.

41. *Premièrement*, la requérante souligne que l'OIF reconnaît explicitement le motif économique de la décision au paragraphe 20 de son mémoire en réponse et non un simple choix discrétionnaire.
42. *Deuxièmement*, elle fait valoir qu'en affirmant que « la décision est motivée par une suppression de poste », l'OIF reconnaît l'élément matériel caractéristique du licenciement économique tel que défini à l'article 156 du Statut. Selon la requérante, la mention d'un « allègement et une simplification de la structure organisationnelle » confirme qu'il s'agit d'une mesure de réorganisation structurelle de nature économique.
43. *Troisièmement*, la requérante relève une contradiction dans la défense de l'OIF en ce qu'elle tente de maintenir artificiellement la distinction entre non-renouvellement d'un CDD et licenciement économique, alors même que les motifs qu'elle invoque sont identiques à ceux prévus à l'article 156 du Statut relatif au licenciement économique. Elle estime que cela constitue un détournement de procédure visant à la priver des indemnités auxquelles elle aurait droit dans le cadre d'un licenciement économique.
44. *Quatrièmement*, la requérante estime que cet « aveu judiciaire » doit conduire le Tribunal à requalifier la décision de non-renouvellement en licenciement économique et en conséquence, à l'application des articles 156 à 159 du Statut, y compris l'obligation de recherche de reclassement et le droit à l'indemnité de licenciement.
45. *Cinquièmement*, la requérante rappelle que les principes de droit de la fonction publique internationale et plus généralement les principes du droit international, y compris la nécessaire protection de ses droits, s'appliquent à l'OIF. A ce titre, ses décisions doivent être prises de bonne foi.
46. *Sixièmement*, la requérante considère que l'OIF méconnaît un tel principe en tentant de qualifier de simple non-renouvellement discrétionnaire la suppression de poste pour motif économique. Elle maintient que cela constitue également un abus de droit visant à contourner les protections statutaires et jurisprudentielles applicables en cas de licenciement économique.
47. Elle déduit de ce qui précède que la décision du 15 octobre 2024 doit être requalifiée en licenciement économique dont la procédure n'a pas été respectée, et qu'elle n'est donc pas fondée en droit et doit être annulée.

(3) L'absence de mise en œuvre préalable de mesures protectrices dues à la Requérante

48. La requérante considère que l'article 157 du Statut du Personnel aurait dû être mis en œuvre, autrement dit, l'OIF aurait dû prendre toutes les dispositions pour l'affecter à un autre emploi correspondant à ses compétences et à son expérience. Or, aucune démarche n'a été faite en ce sens, la requérante (de grade P5) n'ayant reçu aucune proposition, alors que des

postes équivalents étaient vacants au Siège ou en Représentation extérieure. Au contraire, trois cadres P5 de la DAF ont bénéficié de renouvellement de 3 ans, ce qui témoignerait de l'arbitraire exercé.

49. La requérante analyse cela comme une rupture abusive de son contrat et un manque de sollicitude portant atteinte à sa dignité, en violation des articles 11, 13 et 14 du Statut.

(4) Alternativement, la rupture abusive et prématurée du CDD de la requérante

50. La requérante soutient qu'à défaut de requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le Tribunal devrait, à tout le moins, reconnaître que le contrat arrivé à échéance le 16 janvier 2023 aurait dû être renouvelé pour la même durée de trois ans, soit jusqu'au 16 janvier 2026, en application de l'article 45.3 du Statut. Elle en conclut que la rupture du CDD est prématurée et doit être annulée.

▪ Les demandes indemnitaires de la Requérante

(1) Réparation du tort matériel

51. Selon la Requérante, la résiliation fautive par l'OIF de son engagement contractuel entraîne un préjudice dont elle est fondée à demander la réparation.
52. A titre principal, en application de l'article 165 du Statut, elle demande une réparation pour tort matériel d'un montant équivalent à un mois de traitement de base par année de service, dû au titre d'un licenciement pour motif économique : 6 993, 81 euros x 12 mois = 83 926 euros.
53. Subsidiairement, elle demande à ce que lui soient versés les salaires prévus par le dernier avenant du 12 janvier 2024 prorogeant son engagement jusqu'au 16 janvier 2026 (et non 2025), soit 83 926 euros.

(2) Réparation du tort moral

54. La requérante explique que son préjudice moral réside dans la perte brutale de son emploi et de ses perspectives raisonnables de carrière dans une organisation internationale, compte tenu de son âge qui rend très difficile de retrouver un poste équivalent.
55. Elle estime que les préjudices subis doivent être estimés au regard des efforts fournis pour [se] présenter [aux] concours internationaux qui ont permis son entrée à l'OIF en 2012 à 37 ans, du renoncement à une carrière diplomatique nationale dont elle a démissionné pour intégrer l'OIF, de ses perspectives raisonnables de carrière, des 15 années de plein emploi qu'elle avait devant elle jusqu'à ses 65 ans, avec probablement des responsabilités croissantes, et de l'abnégation et du professionnalisme dont elle a fait preuve durant ses

années de service, particulièrement lors de ses fonctions pendant trois ans auprès de la Secrétaire générale.

56. La requérante demande ainsi 48 000 euros de réparation pour tort moral, montant qu'elle estime faible.

(3) Réparation du tort de santé

57. La requérante estime prouver les préjudices et le lien de causalité entre l'acte illicite et les conséquences sur sa santé par la production de certificats médicaux et les arrêts de travail subis pour la première fois de sa carrière au lendemain de la décision.

58. Elle souligne avoir vécu une situation angoissante pendant plusieurs semaines, en ce que l'entretien du 22 octobre 2024 avec le Conseiller spécial de la SG avait fait apparaître selon elle que la décision pourrait être revue. Face à cette attente, de très nombreuses consultations médicales ont été nécessaires, et les symptômes se sont aggravés.

59. Elle évoque le caractère inattendu, soudain et violent causé par l'acte illicite et son lien avec l'ampleur des préjudices subis au cours des mois suivants.

(4) Réparation du tort de financement du reclassement

60. La requérante soutient qu'elle a dû financer elle-même les frais professionnels d'*outplacement* en principe pris en charge par l'employeur, pour un montant de 2 596 euros.

61. Elle mentionne d'autres frais de reclassement qui s'ajouteront, pour demander un montant de 25 000 euros complémentaires à titre de réparation du préjudice financier consécutif à la nécessité de faire appel à un organisme d'*outplacement*/de reclassement.

(5) Les dépens de la procédure

62. La requérante estime avoir le droit aux dépens pour avoir tout mis en place pour favoriser une médiation et éviter un contentieux, se référant à ses échanges formels et informels avec la hiérarchie de l'OIF ainsi qu'à la lettre de l'Ambassadeur de Belgique en France.

63. Ces démarches étant demeurées vaines, le Tribunal ajouterait selon elle à l'injustice en lui faisant supporter les dépens et frais d'avocat. Elle estime pouvoir prétendre à ce titre à la somme de 15 000 euros.

MÉMOIRE EN DUPLIQUE

64. L'OIF a soumis un mémoire en duplique enregistré au greffe du TPI le 12 juin 2025.

65. Dans son rappel des faits, l'OIF maintient que la mutation de la requérante en novembre 2022 à la DAF est intervenue à sa demande, comme l'a souligné l'Administratrice dans la décision du 15 octobre 2024 lors d'un entretien tenu le 14 octobre 2022, après avoir été informée des évolutions organisationnelles susceptibles d'affecter le service du Protocole (SPRO) au sein duquel elle travaillait. Dans un courrier subséquent du 25 octobre 2022, elle indiquait que « si les dispositions organisationnelles le nécessitaient en 2023, et avec le recul nécessaire, [elle] envisagerai[t] de solliciter formellement une autre affectation ».
66. L'OIF souligne que la requérante a ajusté dans sa Réplique l'une de ses demandes : au lieu de demander à voir juger que la décision s'analyse comme un licenciement économique, elle demande désormais que le Tribunal juge que cette décision s'analyse soit en un licenciement économique abusif dans le cadre d'un CDD, soit dans la rupture abusive prématurée d'un CDD dont le terme était le 16 janvier 2026.
67. **A titre préliminaire**, l'OIF affirme que les conclusions de la requérante procèdent d'un profond contresens du droit applicable. Elle soutient que l'argumentaire de la requérante repose tout entier sur le postulat erroné selon lequel le non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée ne pourrait pas être motivé par une suppression de poste.
- **L'engagement de la requérante était et est demeuré un engagement à durée déterminée**
68. *Premièrement*, l'OIF affirme que l'engagement de la requérante n'a fait l'objet d'aucune conversion en engagement à durée indéterminée. Elle soutient que la requérante fait une interprétation *contra legem* de l'article 45.3, en arguant que l'engagement ne pouvait pas faire l'objet de renouvellements successifs. Cette disposition mentionne en effet que la catégorie de direction et des professionnels peut être renouvelée « autant de fois que nécessaire ».
69. Le droit à conversion n'est en outre prévu que pour les membres des personnels de service et de bureau en vertu de l'article 45.5 du Statut.
70. Par suite, l'OIF soutient que l'allégation de la requérante est dépourvue de toute base légale et la conclusion selon laquelle elle aurait dû faire l'objet d'un licenciement au titre de l'article 149(f) du Statut est manifestement infondée.
71. *Deuxièmement*, l'OIF soutient qu'il existe une distinction claire et objective entre non-renouvellement et licenciement. L'Organisation qualifie d'erreur de plume l'emploi du mot « licenciement » au titre IV.A de sa Réponse en lieu et place de « non-renouvellement ». Elle affirme ensuite que le motif lié à l'intérêt du service qui fonde un non-renouvellement n'a pas d'incidence sur la qualification de cette décision. Le fait que, par souci de rationalisation organisationnelle, le renouvellement d'un engagement ne soit pas nécessaire au sens de l'article 45.3 du SP n'a pas pour effet de transformer un non-renouvellement en licenciement. Elle affirme également que la qualification de ces décisions de cessation de

service ne dépend pas de leurs motivations, mais de leurs modalités au regard de la nature de l'engagement concerné. Se prévalant de la jurisprudence du TA OIF (jugement n°2), elle soutient qu'un engagement à durée déterminée prend fin automatiquement tandis qu'un licenciement s'attache à la rupture non disciplinaire du lien de service en cours d'exécution de l'engagement, et ce le plus souvent dans les contrats à durée indéterminée. Dès lors qu'un terme est stipulé dans un contrat d'engagement, la cessation automatique d'activité à échéance constitue un non-renouvellement, même lorsque l'absence de nécessité du renouvellement résulte d'une suppression de poste. L'OIF mentionne également la distinction des articles 149(b) et (f) du Statut qui font la distinction parmi les cas de cessation de service, entre « *le non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée* » et « *le licenciement* ».

72. Elle en conclut que la requérante n'est pas fondée à soutenir que sa cessation de service serait intervenue dans le cadre d'un licenciement, car son engagement a simplement automatiquement pris fin à échéance.

▪ **La décision repose sur un motif valable et objectif**

73. *Premièrement*, l'Organisation rappelle que la matérialité du motif de non-renouvellement est établie. La motivation de la décision contestée est celle d'une suppression de poste dans l'intérêt du service et en l'absence de nécessité de renouveler l'engagement à durée déterminée. Elle rappelle également qu'aucun poste ne correspondait au profil de la requérante et qu'il n'existait plus de nécessité de renouvellement de son engagement au titre de l'article 45.3 du Statut.

74. Elle souligne que la requérante reconnaît dans sa réplique que son poste a bien été supprimé.

75. L'OIF soutient que le fait que d'autres cadres de la DAF aient bénéficié de renouvellement est sans incidence puisque la fiche de poste de la requérante indiquait que ses fonctions étaient liées à une opération de transformation de la DAF, par essence temporaire.

76. *Deuxièmement*, l'OIF réaffirme que la suppression d'un poste constitue un motif valable de non-renouvellement d'engagement à durée déterminée. La faculté de renouveler un tel engagement est notamment subordonnée à l'existence d'une nécessité pour l'Organisation. A ce titre, elle mentionne la jurisprudence du TPI, du TA OIF et du TAOIT qui reconnaît expressément qu'une suppression de poste constitue un motif valable de non-renouvellement. Elle se prévaut également de la jurisprudence invoquée par la requérante pour souligner qu'elle ne remet pas en cause la possibilité discrétionnaire de l'Organisation de ne pas renouveler un engagement en raison d'une suppression de poste. Pour elle, ledit jugement met simplement en avant que la suppression de poste ne peut reposer sur des motifs artificiels et infondés, ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire où la requérante aurait reconnu la matérialité des considérations qui justifient la suppression de poste.

77. L'OIF rejette donc toute allégation tenant à ses prétendus mauvaise foi, contradiction ou abus de droit.

78. *Troisièmement*, l'OIF maintient que la prolongation de l'Engagement, par avenant du 12 janvier 2024, est légale. L'article 45.3 du Statut ne pose pas d'obligation de proposer systématiquement des renouvellements pour une période incompressible de 3 ans, mais prévoit, au contraire, explicitement que « *leur engagement peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable* ».

79. Selon l'Organisation, elle est donc fondée à offrir une simple prolongation d'un an, acceptée par la requérante.

▪ **L'absence de fondement des demandes accessoires**

80. L'Organisation estime qu'à défaut de faute pouvant lui être imputée, les demandes de la requérante sont infondées. Elle explique à titre surabondant que :

81. *Premièrement*, la requérante n'est pas fondée à invoquer un préjudice matériel, car elle ne peut pas se prévaloir des dispositions du Statut en matière de licenciement, tant pour les indemnités de licenciement que pour l'obligation de réaffectation. Elle ne peut pas non plus soutenir que le renouvellement aurait dû être fait pour une période de trois ans, au lieu d'une année de sorte que ses demandes de réparation du tort matériel sont infondées.

82. *Deuxièmement*, l'OIF dit avoir agi de bonne foi et dans le respect des règles applicables. Elle a répondu de façon diligente à la demande de réexamen de la Requérante. Le non-renouvellement n'était pas vexatoire, mais respectueux des procédures applicables. Ainsi, elle soutient que la responsabilité financière de l'Organisation ne peut être engagée et la Requérante ne peut prétendre à aucune réparation d'un quelconque préjudice moral.

83. *Troisièmement*, l'OIF rejette la demande de dépens de la requérante en ce qu'elle estime la requête infondée, outre le fait qu'elle ne produit aucun élément de preuve qui justifierait une telle allocation.

Audience de plaidoiries

84. A l'audience du 24 juillet 2025, l'avocat de la requérante a indiqué avoir un commentaire sur le rapport tendant à ce qu'il soit précisé que l'avenant en date des 7 et 14 novembre 2022 a été imposé à la requérante et qu'il soit fait référence à la lettre du 3 décembre 2024 adressée par l'OIF à la requérante, en ce qu'elle éclaire et complète la lettre de fin de contrat.

85. L'avocat de l'OIF a relevé que la question de savoir si la mutation faisant l'objet de l'avenant des 7 et 14 novembre 2022 a été imposée ou non fait l'objet de débats entre les parties.

86. Les avocats des parties ont réitéré l'ensemble de leurs conclusions et présenté des observations au soutien de leurs écritures.

87. Sur interpellation du Président, l'avocat de la requérante précise que les critères du choix dont disposait selon lui l'OIF pour décider de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour motif économique ou de ne pas renouveler le contrat reposent sur :
- l'article 156 a) du SP selon lequel « [l]e Secrétaire général peut licencier un membre du personnel [...] 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 »
 - l'ancienneté et la qualité du travail fourni pendant 12 ans, la compétence et les services rendus par la requérante
88. A la demande d'un des juges assesseurs, l'avocat de la requérante confirme par ailleurs qu'il maintient son moyen tendant à dire que les contrats d'un an ne sont pas valables et que la succession de deux contrats d'un an doit entraîner la requalification en contrat à durée déterminée faute de cadre juridique. L'avocat de la défenderesse réplique quant à lui que cette demande n'a aucune base légale.
89. La requérante a enfin été entendue en ses observations soulignant notamment la dimension humaine de l'affaire.

MOTIVATION

Sur recevabilité de la requête

90. Attendu que l'article 210 du Statut du personnel fixe à trois mois, à compter de la date de notification de la décision attaquée, le délai pour soumettre une requête au Tribunal de céans ; que l'article 212.1 prévoit que « toute requête devant le tribunal de première instance doit être soumise, dans les délais et par écrit, doit contenir tous les moyens évoqués par le requérant et doit être accompagnée de toutes les pièces justificatives » ;
91. Attendu que la décision de l'OIF portant non-renouvellement du contrat d'engagement de la requérante lui a été notifiée le 15 octobre 2024 ; ainsi, le recours qu'elle a formé le 15 janvier 2025, dans le délai de trois mois exigé par l'article 210 précité, est recevable ;
92. Attendu que la requérante a sollicité oralement à l'audience de plaidoiries que la dimension humaine de l'affaire soit mise au centre des débats ;
93. Mais attendu que si cela devait s'analyser comme une demande tendant à ce que le TPI se prononce en équité, une telle demande qui ne figure pas dans ses écritures en violation de l'article 212.1 précité et du plan d'instruction fixé par la décision n°1 du 16 janvier 2025 doit être déclarée irrecevable ;

Sur la validité de la décision contestée au fond

94. Attendu que la requérante soutient que les motifs invoqués dans la décision du 15 octobre 2024 de l'OIF de mettre fin à son engagement caractérisent un licenciement pour motif économique régi par l'article 156 a) du Statut du personnel de sorte que, en application de l'article 157 du Statut du personnel, le Secrétaire général aurait dû prendre toutes les dispositions pour la réaffecter à un emploi correspondant à ses compétences et son expérience, qu'aucune démarche n'ayant été effectuée en ce sens, son licenciement serait abusif qui ouvre droit à indemnités ;
95. Qu'elle ajoute que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude malgré ses plus de douze années d'ancienneté, et porté atteinte à sa dignité, en contradiction avec l'investissement fourni au sein de l'OIF, en violation des articles 11, 13 et 14 du Statut du personnel ;
96. Attendu que l'OIF soutient que la décision de ne pas renouveler le contrat n'est pas un licenciement mais relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation de renouveler ou pas un contrat à durée déterminée en vertu de l'article 45.3 du Statut du personnel dont les conditions sont remplies en l'espèce, de sorte que sa décision est fondée en droit comme en fait ;
97. Attendu que la requérante a conclu avec l'OIF le 27 juillet 2012 un contrat de travail à durée déterminée de trois ans, renouvelable dans les conditions définies par le Statut du personnel ;
98. Attendu que selon l'article 45.3 de ce Statut, « [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 », ce qui est le cas du contrat de la requérante dont le contrat a fait l'objet de différents avenants portant notamment prolongation de son engagement à durée déterminée jusqu'au 16 janvier 2025 ;
99. Attendu que, comme l'a rappelé le Tribunal dans ses jugements n°2, page 9, et 47, paragraphe 156, sous réserve d'une évaluation favorable, cette décision est soumise à l'appréciation souveraine de l'Organisation quant à l'opportunité ou non d'une telle mesure ;
100. Attendu qu'en l'espèce, la décision de l'Organisation de ne pas renouveler le contrat est motivée par le fait que « le plan d'organisation de l'OIF pour la période 2024-2027 impose un allègement et une simplification de la structure organisationnelle dont l'organigramme de la DAF », que le « profil [de la requérante] n'est plus pertinent compte tenu des besoins actuels du service au sein de cette unité, et qu'aucun poste correspondant à [son] profil n'est actuellement vacant au sein de l'Organisation » ; que cette motivation n'est pas contestée ;

101. Attendu que la faculté de proroger ou pas un contrat à durée déterminée est conditionnée à l'obligation d'informer l'intéressé de la décision dans le délai prévu par l'article 46 aux termes duquel :
- « Le 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. A défaut de notifier, dans les formes et les délais requis, la décision de prolonger ou de ne pas prolonger un engagement, le contrat d'engagement est réputé être reconduit pour une durée d'un (1) an. » ;
102. Attendu que la décision du 15 octobre 2024 de ne pas renouveler un contrat arrivé à son terme fixé au 16 janvier 2025, soit dans le délai de trois mois prévu statutairement, est régulière ;
103. Attendu que la requérante estime que l'Organisation aurait dû mettre en place la procédure de licenciement prévue par l'article 156 du Statut du Personnel selon lequel :
- « [l]e Secrétaire Général peut licencier un membre du personnel dans les cas suivants :
- a) pour cause de suppression de poste 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 d'organisation ; [...] » ;
104. Mais attendu que l'article 156 du Statut du Personnel met en place une simple faculté discrétionnaire et que la décision de licencier un membre du personnel, que ce soit pour un motif économique ou autre, relève du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général de l'OIF ;
105. Attendu que la requérante fait valoir par ailleurs que les avenants de prorogation du contrat violent l'article 45.1 du Statut du personnel qui limiterait la durée maximale des contrats à trois ans, de sorte que le contrat se serait transformé « de plein droit » en contrat à durée indéterminée qui ne pouvait prendre fin à un terme inexistant, mais seulement dans les formes énumérées par l'article 149 du Statut du personnel, et en l'espèce par un licenciement ;
106. Mais attendu que l'article 45.3 du Statut du personnel prévoit qu'un engagement d'une durée initiale de trois ans « peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire [...] » ; que les avenants ayant prorogé le contrat n'ont d'ailleurs pas fait l'objet de contestation dans les délais prévus par le Statut, qu'en tout état de cause, l'affirmation selon laquelle un contrat de plus de trois ans doit nécessairement être requalifié en contrat à durée indéterminée est dénuée de toute base légale ou jurisprudentielle ;
107. Attendu que la requérante soutient encore que l'OIF a méconnu le principe de bonne foi et commis un abus de droit en qualifiant de non-renouvellement ce qui serait manifestement une suppression de poste ;

108. Mais attendu que l'article 149 du Statut du personnel liste les cas de cessation de service et procède à la distinction du non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée (b) du licenciement (f) ; qu'en effet, le licenciement met un terme à un engagement en cours d'exécution, alors que le non-renouvellement entérine l'arrivée à échéance du lien contractuel ; qu'en l'espèce, en exécution de l'avenant signé par les parties les 26 décembre 2023 et 12 janvier 2024, le contrat d'engagement prenait fin au 16 janvier 2025 ; que la requérante n'est donc pas fondée à soutenir que la décision de ne pas renouveler son engagement arrivé à son terme le 16 janvier 2025 aurait le caractère d'une mesure de licenciement ;
109. Attendu en outre que la décision est motivée par la suppression du poste de la requérante au sein de la DAF ; que la requérante qui ne conteste pas la suppression de son poste, n'apporte pas d'éléments juridiques ou factuels à même de caractériser la mauvaise foi ni l'abus de droit de l'OIF ;
110. Attendu que compte tenu de ce qui précède quant à la nature de la décision de non-renouvellement, l'Organisation n'avait pas à mettre en œuvre les dispositions propres au licenciement telles que prévues par le Statut du personnel, et notamment celles de l'article 157 ;
111. Que dès lors, la demande d'annulation de la décision de non-renouvellement de l'engagement de la requérante est infondée et doit être rejetée ;
112. Attendu que la requérante estime enfin subsidiairement que l'avenant du 19 mars 2020 a renouvelé le contrat pour un an au lieu de trois, soit jusqu'au 16 janvier 2026 en application de l'article 45.3 du Statut du personnel ;
113. Mais attendu que l'article 45.3 est ainsi rédigé :
- « Les membres du personnel de la catégorie de direction et des professionnels sont initialement nommés pour une période déterminée de trois (3) ans ; leur engagement peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, sous réserve d'une évaluation favorable. » ;
114. Attendu que cette disposition distingue la prorogation du renouvellement ; que si un renouvellement implique que le contrat soit reconduit dans les mêmes conditions, ce n'est pas le cas de la prorogation qui permet aux parties de s'accorder sur une durée d'engagement distincte de la période initiale ; que l'avenant prévoyant notamment une prolongation d'un an a été signé par la requérante ; qu'en conséquence, sa demande doit être rejetée comme non fondée ;

Sur les demandes indemnitaires de la requérante

115. Attendu qu'ainsi qu'il a été jugé ci-dessus, la procédure mise en œuvre par l'OIF ne pouvant s'analyser comme un licenciement, les demandes tendant au versement d'une indemnité de licenciement doivent être rejetées ;
116. Attendu que la décision de non-renouvellement est régulière ; que par suite, les demandes en réparation seront entièrement rejetées ;

Sur les frais de procédure

117. Attendu que la requérante sollicite l'attribution de la somme de 15 000 euros au titre des dépens ;
118. Attendu cependant qu'il est équitable de laisser à la charge de chaque partie les frais par elle exposés pour la défense de ses intérêts ;

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal de première instance, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en premier ressort :

Déclare irrecevable la demande oralement formulée à l'audience par la requérante ;

Déclare la requête recevable pour le surplus ;

La rejette entièrement comme mal fondée ;

Dit que chacune des parties supportera les frais qu'elle a exposés pour la défense de ses intérêts.

Ainsi fait, jugé et prononcé les mêmes jours, mois et an que dessus indiqués.