

Tribunal d'appel

Jugement n°22

Du 30 octobre 2025

Affaire n°2024/049/ XX XX c/OIF



ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE

19 – 21 avenue Bosquet – 75015 Paris

Téléphone : +33 (0)1 44 37 33 00 – Télécopie : +33 (0)1 44 37 14 98

www.francophonie.org

TRIBUNAL D'APPEL

Institué par le titre XVII, art. 221 du Statut du personnel

Le 30 octobre de l'an deux mille vingt- cinq le Tribunal d'Appel composé de :

1. **Madame Fatoumata DIAKITE**, Présidente
2. **Monsieur Aimé Kalala Kazadi** Assesseur
3. **Madame Randa kfoury**, Assesseure

Sur la requête de madame XX XX c/OIF

A rendu la décision suivante,

Vu le jugement n° 47 rendu le 18 décembre 2024 par le Tribunal de première Instance de l'OIF (ci - après le « TPI ») ;

Vu la requête en appel du jugement du Tribunal de première instance présentée par **XX XX** , représentée par Maître Marine Vessière, ci-après « l'appelante ») et enregistrée au Greffe le ;

Vu le mémoire en réponse de l'OIF déposé au Greffe le ;

Vu les mémoires en réplique et duplique présentés par les parties ;

Vu le statut du Personnel ;

Vu le règlement intérieur du Tribunal d'appel ;

Vu le plan d'instruction ;

Vu l'ensemble des pièces produites au dossier, desquelles ressortent les faits, moyens et conclusions.

Vu les conclusions de l'appel visant à :

- 1) Déclarer l'appelante recevable et bien fondée dans son appel ;
- 2) Infirmer le jugement contesté sur le fond en ce qu'il considère la requête mal fondée ;
- 3) Annuler la décision du 13 décembre 2023 comme étant illégale et abusive et, par conséquent, condamner l'OIF à verser à l'appelante une indemnité équivalente à la rémunération brute et aux indemnités et prestations de

toute nature que l'appelante aurait perçu jusqu'à la fin de son contrat (sur la base d'un P3 échelon 12, puis 13 à compter de janvier 2025), si son contrat avait été reconduit jusqu'à son départ à la retraite, c'est-à-dire jusqu'au 31 juillet 2025, et compenser l'impôt qui pourrait être prélevé par les autorités fiscales françaises ;

- 4) Condamner l'OIF à verser à la caisse de retraite de base et au fonds de prévoyance de l'OIF, les parts patronales et salariales qui auraient dû être versées si le contrat de l'appelante avait été reconduit jusqu'à sa retraite (y compris avec l'ajustement d'échelon en janvier 2025). Dans le cas où il serait impossible de verser ces cotisations à la caisse des retraites ou au fonds de prévoyance, verser l'équivalent de la totalité de ces contributions à l'appelante sous la forme d'une somme forfaitaire et compenser l'impôt qui pourrait être prélevé par les autorités fiscales françaises ;
- 5) Condamner l'OIF à verser à l'appelante des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi, d'un montant équivalent à 12 mois de salaire brut (grade P3, échelon 12)¹, c'est-à dire 59.987,04€ et compenser l'impôt qui pourrait être prélevé par les autorités fiscales françaises ; et
- 6) Condamner l'intimée aux frais de représentation légale à hauteur de 13 000.00€ (treize mille euros) pour la totalité de la procédure contentieuse (première instance et appel) ;

Aux sommes demandées pour les dommages s'ajoutent les intérêts au taux fixé par le Tribunal de céans.

LES FAITS DANS LE CONTEXTE PROCÉDURAL

1. L'appelante a été recrutée pour une durée initiale de trois ans le 09 mars 2009 en qualité de Responsable de projet de coopération enseignement du français auprès de la Direction de l'éducation et de la formation ; elle

a passé quinze années à l'OIF au cours desquelles son contrat a toujours été renouvelé pour une durée de trois ans ;

2. En 2016, en dépit de la restructuration qu'a connue la Direction au sein de laquelle elle travaillait, elle a poursuivi son travail sur un volet consacré au français professionnel pour les acteurs de la culture, puis s'est engagée dans un nouveau projet consacré aux dynamiques culturelles et linguistiques qu'elle a intégralement créé et développé sous l'égide de la Directrice de l'époque ; c'est ce dispositif qui a fait émerger la problématique de la découvrabilité des contenus culturels francophones en ligne, problématique qu'elle a développée depuis 2017 ;
3. Le 07 mars 2019, elle a été officiellement reconnue par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées en tant que travailleuse handicapée pour la période du 07 mars 2019 au 29 février 2024, décision soumise initialement à réexamen pour renouvellement périodique. Par la suite, ce statut, qui était définitif, n'était plus soumis à renouvellement, mais à durée illimitée ;
4. A compter du 28 mars 2019, sur avis médical du médecin du travail, elle a été placée en temps partiel thérapeutique (80%) ;
5. Le 5 mai 2020, le Directeur adjoint par intérim de la « Direction langue française, culture et diversité » (ci-après « DLFCV ») a par courrier, demandé et obtenu de l'Administratrice en poste le remplacement du dispositif existant et d'intégrer la découvrabilité au sein de l'Observatoire de la langue française dont elle était en charge ;
6. Le 28 décembre 2020, la Directrice de l'appelante a demandé le renouvellement de son contrat pour une durée de trois ans en mettant en exergue ses qualités professionnelles et humaines ;
7. Le 27 juillet 2022, elle a sollicité et obtenu son placement en télétravail à 100% à compter du 1^{er} janvier 2023 ; au même moment, sur avis médical, son temps partiel de travail thérapeutique est passé à 60% et a été renouvelé en janvier 2024 par son médecin traitant avec l'accord du SRH ;
8. Le projet découvrabilité est devenu un enjeu, l'un des objectifs et l'une des ambitions de l'OIF, en attestent l'intitulé du nouveau projet n°6 de cette Direction dans sa programmation quadriennale 2024-2027, le cadre

stratégique 2023-2030 et l'amendement en janvier 2023 de la fiche de poste de la requérante pour refléter les attributions de son poste statutaire ;

9. Le 17 juillet 2023, sa Directrice a sollicité le renouvellement de son contrat jusqu'à son départ à la retraite le 31 juillet 2025, en s'appuyant sur la qualité de son travail et ses résultats très satisfaisants ;
10. Le 13 décembre 2023, elle a été notifiée du non-renouvellement de son contrat au-delà de son échéance le 31 mars 2024 ;
11. la lettre de l'Administratrice était ainsi motivée : « En suivi des conclusions du XVIIIe Sommet de la Francophonie et compte tenu des orientations de Cadre stratégique de la Francophonie 2023-2030, l'OIF souhaite, pour la mise en œuvre de sa nouvelle programmation 2024-2027, s'appuyer principalement sur des compétences renouvelées plus en phase avec les prochains défis de la Direction de la langue française et de la diversité des cultures francophones et une optique de décentralisation des projets et des moyens. Ainsi, en conformité avec le Statut du personnel et dans la perspective de la mise en œuvre du Plan d'organisation 2024-2027, décidé le 03 novembre 2023 à Yaoundé par le Conseil permanent de la Francophonie, en raison notamment d'une évolution significative des contenus des programmes et des projets de l'Organisation, il sera nécessaire de mobiliser au niveau opérationnel d'autres types de profil que le vôtre et prioritairement dans les représentations extérieures ;

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

12. Le 22 janvier 2024, elle a contesté la motivation de l'Administratrice et demandé qu'il lui soit communiqué les critères et la méthodologie utilisés pour porter un jugement sur ces compétences professionnelles ; elle a également souligné l'absence totale de déférence de l'Organisation pour son statut reconnu de travailleur handicapé en contradiction avec les discours officiels de l'OIF sur l'intégration des femmes dans la société

et le caractère vexatoire des propos de l'Administratrice s'apparentant à une forme de harcèlement ; à ce jour, aucun document ne lui a été communiqué ;

13. Les services des ressources humaines lui ont déclaré au cours d'une Visio conférence tenue le 21 février 2024, que la décision de l'Administratrice ne remettait pas en cause ses compétences ;
14. Le 5 mars 2024, elle a reçu une lettre de l'Administratrice soutenant cette fois que le non renouvellement de son contrat était indépendant de la qualité du travail par elle accompli ; en outre, l'Administratrice proposait de l'accompagner au mieux dans cette transition professionnelle et de prendre en charge soit un accompagnement au repositionnement professionnel spécifique, soit une formation professionnelle de son choix dans la limite d'un montant maximal de 5 000 euros HT ;
15. Le 13 mars 2024, elle a envoyé un signalement à la Secrétaire générale contre l'Administratrice pour harcèlement moral et propos diffamatoires constitutifs d'une faute professionnelle ;
16. Par requête, enregistrée le 15 mars 2024 au greffe du TPI, elle a demandé au tribunal de déclarer la décision illégale, de prononcer son annulation et de condamner l'OIF à des dommages et aux dépens ;

JUGEMENT DU TPI

17. Le TPI, a déclaré recevable la requête de l'appelante ;
18. Il l'a rejetée entièrement comme mal fondée au motif qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre appréciation à celle de l'Organisation et qu'une décision de non-renouvellement d'un contrat ne peut être annulée pour illégalité que si elle a été prise en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si un abus ou un détournement de pouvoir est établi, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ;

19. Le tribunal a ajouté que contrairement aux prétentions de la requérante, ni ses compétences et performances positives, ni les renouvellements successifs de son engagement, ni la durée de ses services, ni son statut de travailleuse handicapée, ni même le fait que son ancienne Directrice ait recommandé le renouvellement de son contrat, ne sont des facteurs obligeant l'OIF à renouveler systématiquement le contrat, que les renouvellements successifs de son contrat initial n'ont pas fait naître un tel droit, qu'il n'y avait pas détournement de pouvoir, mais qu'il ressort de l'appel d'offres concernant le nouveau poste, lequel démontre que de nombreux déplacements sont prévus, que les motifs de la décision de l'OIF étaient objectivement vérifiés, que la décision de l'OIF de ne pas renouveler le contrat se justifiait par l'intérêt du service ;
20. Le tribunal a ajouté que l'OIF, en ne renouvelant pas le contrat, n'a pas violé les attentes légitimes de l'appelante ni son devoir de sollicitude et de diligence ; qu'il n'y avait donc pas lieu à l'obliger à réparer ou à payer les frais de procédure ;

ANALYSE

LA RECEVABILITE DE LA REQUÊTE.

21. En vertu des articles 221 et 227 du Statut du Personnel, le tribunal d'appel peut être saisi en appel de toute décision du Tribunal de première instance par l'une des parties à l'affaire visée par la décision, la requête en appel soumise au Tribunal doit être déposée auprès de son Greffier dans un délai de trois (3) mois à compter de la notification de la décision du Tribunal de première instance ;
22. La requête de l'appelante du 17 Mars 2025 contre le jugement de première instance du 18 décembre 2024 a été introduite dans le délai conformément aux exigences du Statut du Personnel elle est donc recevable quant à la forme ;

LES MOYENS

23. Le premier moyen

L'appelante allègue que Le raisonnement du TPI est erroné parce que son nouveau poste n'a pas été redéfini, que le TPI a confondu entre son poste et celui de sa directrice et que les compétences renouvelées et autres types de profils soulevées au soutien de la décision de non renouvellement sont contradictoires

avec la demande de sa directrice de renouveler son contrat, elle ajoute que à ce jour aucun collègue n'a été mobilisé dans une représentation extérieure et que la mobilité n'a jamais été une exigence pour le projet et que jusqu' à présent le poste est vacant et par conséquent l'intérêt du service n'a pas été prouvé. Elle ajoute que le TPI a omis de vérifier des éléments objectifs et n'a pas vérifié le caractère inapproprié de la décision et la violation du devoir d'égalité et de non-discrimination ;

24. Le deuxième moyen

Le TPI a commis une erreur de fait en concluant que l'intérêt du service justifiait le non renouvellement du fait qu'elle ne serait pas disponible pour la préparation des jeux de la francophonie de 2024 à 2027 vu son départ imminent à la retraite ;

25. Le troisième moyen

Le TPI a commis une erreur de droit en n'exerçant pas le contrôle qu'il devait exercer ;

26. L'intimée pour sa part réplique que :

Les décisions de non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée relèvent du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation laquelle est seule juge de l'intérêt du service ;

La décision n'est entachée d'aucun vice de forme ;

La décision s'inscrit dans les limites du pouvoir discrétionnaire de l'OIF ;

L'organisation s'est acquittée de son devoir de sollicitude ;

Les demandes accessoires sont infondées ;

Réponse du Tribunal d'Appel à tous les moyens réunis

27. Signalons tout d'abord les principes suivants :

Le contrôle qu'exerce la cour en matière de non renouvellement d'un contrat à durée limitée est fort restreint ;

Si la décision de ne pas renouveler est discrétionnaire cependant lorsqu'un contrat a été renouvelé plusieurs fois la décision de ne pas renouveler doit être motivée voir dans ce sens :

Tribunal d'appel OIF Jugement n°14 Du 10 novembre 2021. « L'avis de non renouvellement inclura une justification dans le cas de contrats maintes fois renouvelés »

Le devoir de sollicitude auquel est tenue l'intimée doit être apprécié en analysant tous les éléments du dossier on ne peut imposer ce devoir s'il est contraire aux intérêts du service ;

28. En l'espèce, le contrat de l'appelante a été renouvelé à diverses reprises par conséquent il faudra analyser les motifs invoqués par l'intimée pour savoir si le pouvoir discrétionnaire dont elle jouit pour non renouveler le contrat de l'appelante a été exercé sans abus ;
29. Les motifs invoqués par l'intimée à l'appui de sa décision sont les compétences requises pour assurer les représentations extérieures et l'optique de décentralisation. Dans ces motifs il n'est nullement fait allusion à l'accord de l'appelante au non renouvellement ; par conséquent, la réaction de l'appelante concernant la décision de non renouvellement ou la conversation avec monsieur SAGBOHAN qui n'est pas transcrite dans toute sa teneur et ses circonstances n'est pas pertinente en l'espèce ;
30. Le tribunal doit analyser les motifs à la lumière de la preuve au dossier ;
31. Tout d'abord, il n'a été versé au dossier aucun élément de preuve permettant de soutenir que le poste de l'appelante ou les compétences requises pour occuper ledit poste ont été redéfinis ;
32. Les évaluations ainsi que la recommandation de sa directrice démontrent qu'elle est capable de remplir ses fonctions, notamment son rôle dans le projet découvrabilité en dépit de son handicap de manière très satisfaisante ;
33. Aucune preuve n'a été déposée au dossier démontrant, contrairement aux allégations de l'appelante, que cette dernière a été remplacée dans le poste par une personne qui a été mobilisée pour les représentations extérieures du

moins jusqu'à la date de son départ à la retraite. Par conséquent, le motif que la personne qui devrait assumer son poste en vue du nouveau cycle de préparation des Xème Jeux de la Francophonie, devrait être disponible de 2024 à 2027 et être mobilisée pour les représentations extérieures n'est pas justifié ;

34. Le devoir de sollicitude que l'intimée a le devoir d'exercer à l'égard d'une personne souffrant d'un handicap et qui remplit depuis plusieurs années et jusqu'à la date du non renouvellement son travail de manière qui n'affecte pas l'intérêt du service mais bien au contraire tel qu'il découle de la lettre de recommandation de sa directrice n'a pas été exercé ;
35. Par conséquent, le tribunal conclut que la décision de non renouvellement est abusive et constitue un manquement au devoir de sollicitude ;
36. Il en a découlé un préjudice matériel et moral ;
37. Le tribunal évalue les dommages matériels et moraux en tenant compte du fait que l'appelante a été admise au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de la prise en charge de l'intimée d'une formation ainsi que du fait qu'elle était en temps partiel thérapeutique à trente mille Euros ;
38. Il estime que l'intimée devrait assumer les dépens à concurrence de 8000 Euros ;
39. Le tribunal considère que la demande d'appliquer des intérêts au montant doit être rejetée puisque c'est le Tribunal qui fixe les indemnités et ils ne peuvent courir qu'à partir de la date du jugement ;

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal d'appel, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en dernier ressort :

Déclare recevable l'appel quant à la forme et partiellement fondé ;

Infirme le jugement du Tribunal de Première Instance pour les motifs exposés ci-dessus ;

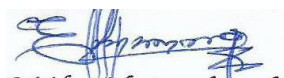
Condamne l'intimée à payer à l'appelante des dommages intérêts de 30 000 euros ;

Condamne l'intimée aux dépens à concurrence de 8000 euros.

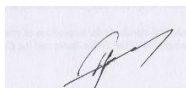
Madame DIAKITE Fatoumata
Présidente du Tribunal d'appel

A blue ink signature of Madame DIAKITE Fatoumata, written in a cursive style.

KALALA KAZADI Aimé
Assesseur

A blue ink signature of KALALA KAZADI Aimé, written in a cursive style.

KFOURY Randa
Assesseure

A blue ink signature of KFOURY Randa, written in a cursive style.

ALKASSOUM Harouna
Greffier

A blue ink signature of ALKASSOUM Harouna, written in a cursive style.