

Tribunal d'appel

Jugement n°24

Du 22 juin 2026

Affaire n° 2025/051/ XXX c/ OIF



ORGANISATION
INTERNATIONALE DE
la francophonie

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 22 juin de l'an deux mille vingt- six 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 xxx c/OIF

A rendu la décision suivante,

Vu le jugement n° 49 rendu le 26 septembre 2025 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 **XXX**, représentée par Maître Philippe Mammar et enregistrée au Greffe le 26 /12/2025

Vu le mémoire en réponse de l'OIF déposé au Greffe le 06/02/2026 ;

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 :

- **Infirmier** le jugement du Tribunal de Première instance du 26 septembre 2025

- Juger abusif et illégal la décision de cessation d'activité du 15 octobre 2024 notifiée par l'OIF à la requérante et prononcer sa nullité,
- Juger que cette décision s'analyse, en réalité, soit en un licenciement abusif pour motif économique, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit en une rupture abusive et prématurée d'un contrat à durée déterminée dont le terme était le 16 janvier 2026,

- Condamner, dans tous cas, l'ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE à payer à XXX
 - Une indemnité de licenciement d'un montant de 83926,00 euros en principal, et à tout le moins, aux dommages et intérêts en réparation du tort matériel subi, une indemnité correspondante à un mois de salaire par année d'ancienneté,
 - Une indemnité d'un montant de 48.000,00 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du tort moral subi et du fait du manquement de l'OIF à son obligation de sollicitude,
 - Une indemnité de 25.000,00 euros complémentaire en raison du préjudice financier spécifique subi du fait de la nécessité de faire appel à une société de reclassement compte tenu de l'âge de la requérante,
 - Une somme raisonnable de 15.000,00 euros au titre des frais que XXX a dû exposer pour la défense de ses intérêts,
- Condamner l'OIF aux entiers frais de la présente procédure.

Les faits dans le contexte procédural

1. Le 27 juillet 2012, la requérante a été recrutée par l'OIF, et a occupé successivement plusieurs postes.
2. Son contrat initial, en tant que Spécialiste de Programme, conclu pour une durée de trois ans, à compter du 17 septembre 2012, a été renouvelé à deux reprises pour la même durée.

3. Le 19 mars 2020, elle a été nommée Cheffe du Service Protocole, grade P5 (échelon 8), pour une période courant jusqu'au 16 janvier 2023.
4. Les 7 et 14 novembre 2022, un nouvel avenant a été signé 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.
5. Le 15 octobre 2024, l'OIF lui a notifié le non-renouvellement de son engagement et sa cessation de service, qui interviendrait le 16 janvier 2025, au motif d'un allègement et d'une simplification de la structure organisationnelle de l'OIF, dont la DAF, de sorte 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 en ce moment vacant au sein de l'Organisation.
6. Le 16 octobre 2024, la requérante a fait 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.
7. Le 22 octobre 2024, elle s'est entretenue avec le Conseiller spécial de la Secrétaire générale sur le sujet.
8. Le 15 novembre 2024, elle a adressé un courriel à l'Administratrice de l'OIF lui demandant de réexaminer la décision contestée ou à défaut de lui accorder des indemnités compensatoires.
9. Le 27 novembre 2024, l'Ambassadeur de Belgique, pays dont la requérante est ressortissante, a tenté d'obtenir de l'OIF qu'elle reconsidère sa position.
10. Par courrier recommandé et courriel des 3 et 4 décembre 2024, l'Organisation a répondu négativement à ces deux demandes et confirmé sa décision de non-renouvellement du contrat de la requérante, invoquant une suppression de son poste.
11. Cette décision a fait l'objet d'un recours devant le TPI.

JUGEMENT DU TPI

12. Le TPI a déclaré recevable la requête écrite de l'appelante quant à la forme et l'a rejetée entièrement comme mal fondée.
13. Il a considéré que la décision de l'OIF était valide et conforme au Statut du personnel, notamment aux articles 45.3 et 46, puisque la requérante a été avisée dans le délai du non-renouvellement de son contrat arrivé à terme le 16 janvier 2025 en raison du plan de restructuration dont le motif n'est pas contesté.
14. Il a rejeté l'argument de la requérante visant à considérer le contrat comme étant à durée indéterminée, au motif qu'il était dépourvu de base légale ou jurisprudentielle. Il a également rejeté l'argument de la requérante lui demandant de considérer qu'il s'agissait d'un licenciement pour motif économique et de lui octroyer des indemnités après avoir distingué entre les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée et conclu que dans ce dernier cas l'organisation n'avait pas à mettre en œuvre les dispositions propres au licenciement prévus à l'article 157 du Statut du personnel.
15. Il a aussi ajouté que, contrairement au renouvellement, la prorogation du contrat peut être pour une durée différente de la période initiale. Et que la requérante n'avait pas apporté de preuve de la mauvaise foi ou de l'abus.

ANALYSE

LA RECEVABILITE DE LA REQUÊTE.

16. 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 ;

17. La requête de l'appelante du 26 décembre 2025 contre le jugement de première instance du 26 septembre 2025 a été introduite dans le délai conformément aux exigences du Statut du Personnel ; elle est donc recevable quant à la forme ;

LES MOYENS D'APPEL

18. L'appelante allègue que la décision contestée constitue un licenciement pour motif économique dans le cadre de la rupture d'un contrat à durée indéterminée lequel ouvre le droit à l'indemnité stipulée à l'article 165 du Statut du personnel.

19. Elle précise que le renouvellement de son contrat n'est pas conforme au Statut et que, dès lors, tout contrat qui dépasse 3 ans, soit la durée d'un contrat à durée déterminée, est un contrat à durée indéterminée et que, de plus, les avenants successifs pour des durées inférieures à trois ans constituent une violation de la loi et, donc, une erreur de droit ou un détournement de pouvoir.

20. Elle ajoute qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre renouvellement et prorogation ; que son silence ne peut valider cette violation de la loi et que le fait que l'OIF a tenté de qualifier la décision de simple non-renouvellement discrétionnaire constitue un abus de droit.

21. L'appelante soutient, ensuite, que l'OIF aurait dû prendre toutes les dispositions pour l'affecter à un autre emploi conformément à l'article 157 et que le poste qui a été ouvert après son départ est très similaire à son poste qui a été supprimé et aurait dû lui être proposé ; ce qui constitue aussi, selon elle, un manquement au devoir de sollicitude.

22. Enfin, l'appelante fait valoir qu'à supposer que son contrat soit un contrat à durée déterminée, il aurait dû être renouvelé pour une durée similaire et, donc, jusqu'au 16 janvier 2026, et que, par conséquent, la rupture prématurée lui donne droit à des indemnités.

23. L'intimée, pour sa part, réplique que l'engagement de l'appelante était et est toujours demeuré, depuis l'origine, un engagement à durée déterminée qui peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire et qu'il existe une distinction claire entre prorogation et renouvellement, notamment, en ce que la prorogation permet aux parties de convenir d'une durée d'engagement

différente de celle initialement prévue au contrat comme cela a été le cas pour les prolongations d'un an expressément acceptées par l'appelante et qu'il existe une distinction claire et objective entre une décision de non-renouvellement et une décision de licenciement.

24. Elle ajoute que la décision est motivée par une suppression de poste dans l'intérêt du service, conformément à la note relative au projet de Plan d'organisation de l'OIF et qu'elle n'a en aucun cas outrepassé les limites de son pouvoir discrétionnaire. Elle fait valoir, par ailleurs, que l'appelante ne produit aucun élément ou preuve susceptible de démontrer une quelconque intention malveillante de la part de l'OIF ou violation de son devoir de sollicitude.

25. Elle souligne, en outre, à titre subsidiaire, que le comparatif de fiches de poste proposé par l'appelante elle-même n'a aucune valeur probante, il se borne à mettre en exergue quelques similarités, au demeurant très générales, sans jamais faire état des différences pourtant déterminantes entre les postes.

Réponse du Tribunal d'Appel

Sur le premier moyen

26. Le contrat de l'appelante, conclu au départ pour trois ans, est un contrat à durée déterminée, son renouvellement ou sa prorogation n'entraîne pas sa conversion en contrat à durée indéterminée ; En effet, l'article 45 du statut du personnel qui gouverne la relation entre les parties est clair à ce sujet, en ce qu'il distingue entre les membres du personnel de la catégorie de direction et des professionnels et les membres du personnel de service et de bureau.

27. Dans le cas de l'appelante qui fait partie de la première catégorie le contrat peut être renouvelé ou prorogé autant de fois que nécessaire.

28. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, le contrat de travail prend fin lors de l'échéance de son terme à moins qu'il ne soit renouvelé ou prorogé. La lettre informant le membre du personnel du désir de l'OIF de ne pas renouveler le contrat, exigé par l'article 46, ne constitue pas un licenciement ; Par ailleurs, il résulte de l'article 166 du Statut du personnel qu'aucune indemnité de

licenciement n'est due à un membre du personnel dont l'engagement arrive à échéance ; par conséquent les demandes de l'appelante visant à solliciter des indemnités pour licenciement pour motif économique sont non fondées.

Sur le second moyen

29. D'abord, le tribunal de céans déclare que l'article 157, stipulant qu'avant de licencier un membre du personnel le Secrétaire Général prend toutes les dispositions pour l'affecter à un autre emploi correspondant à ses compétences, ne s'applique pas en l'espèce puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement, plutôt d'une suppression d'un poste dans l'intérêt du service, impliquant ainsi le non renouvellement du contrat de l'appelante. D'ailleurs, les deux parties conviennent que le non-renouvellement est dû à la suppression du poste de l'appelante.

30. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée renouvelé à plusieurs reprises, l'organisation a l'obligation de motiver sa décision de non-renouvellement, ce qui a été fait.

31. Il n'y a pas de preuve concluante que l'intimée a exercé son pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler le contrat de l'appelante abusivement. L'appelante n'a pas produit une description de ses tâches à l'appui de son allégation qu'un poste identique a été ouvert après la suppression de son poste ou la preuve que les tâches décrites dans le poste ouvert après la fin de son contrat sont les mêmes que celles qui lui étaient confiées.

Le devoir de sollicitude invoqué par l'appelante impose à l'employeur de veiller au respect et la dignité du travailleur dans le milieu de travail et dans les décisions prises à son égard. En l'espèce, il n'y a pas de preuve que l'organisation a manqué à ce devoir. Le deuxième moyen doit donc être rejeté.

Sur le troisième moyen

32. Le contrat de l'appelante a été prorogé jusqu'au 16 janvier 2025 date à laquelle la cessation de ses fonctions a eu lieu.

33. L'allégation de l'appelante selon laquelle le contrat aurait dû être reconduit pour une période identique au premier terme, soit pour une durée de trois ans, donc jusqu'au 16 janvier 2026, n'est pas fondée puisque le Statut du personnel

permet le renouvellement ou la prorogation, le renouvellement étant pour une période identique alors que la prorogation est pour la durée consentie par les parties. En l'espèce, l'appelante n'a pas contesté la décision de proroger pour un an son contrat dans les délais.

34. Il n'y a donc pas eu de cessation des fonctions avant le terme du contrat. De ce qui précède, le troisième moyen est tout aussi irrelevant

Sur les frais d'avocat

35. L'appelante sollicite la condamnation de l'OIF à lui verser la somme de 15.000 € au titre des frais d'avocats.

36. La requête de XXX étant rejetée dans son intégralité, il n'y a pas lieu de condamner l'OIF aux frais d'avocats de l'appelante. Cette demande sera rejetée.

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 le rejette quant au fond ;

Confirme le jugement du Tribunal de Première Instance en toutes ses dispositions ;

Déclare que chaque partie supportera ses frais légaux d'instance.

Madame DIAKITE Fatoumata
Présidente du Tribunal d'appel



KALALA KAZADI Aimé
Assesseur



KFOURY Randa
Assesseure



ALKASSOUM Harouna
Greffier

