

*Traduction du Greffe, seul  
le texte anglais fait foi.*

**119<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3439**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. P.-R. B. le 23 avril 2012 et régularisée le 27 juin, la réponse de l'OMS du 1<sup>er</sup> octobre, la réplique du requérant du 19 décembre 2012 et la duplique de l'OMS du 25 mars 2013;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant est entré au service de l'OMS en 1999 en qualité de fonctionnaire chargé des communications au Burkina Faso. Il fut affecté en 2002 au poste d'administrateur technique, de grade P. 3, au Bureau régional de l'OMS à Brazzaville. En avril 2005, il lui fut demandé d'exercer à titre temporaire les fonctions de traducteur de langue française au même grade et, en octobre de cette même année, il fut transféré à ce poste. Il obtint un engagement continu prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Le 19 avril 2008, le requérant fut informé que son poste de traducteur était supprimé avec effet immédiat pour des raisons budgétaires, mais que cela ne signifiait pas pour autant qu'il serait mis fin à son contrat. Le Comité mondial de réaffectation serait convoqué et étudierait la possibilité d'une réaffectation; ce n'est que dans l'éventualité où aucune décision de réaffectation ne serait prise que son contrat serait résilié. Le Comité se réunit à plusieurs reprises et la

période de réaffectation fut prolongée pour la durée maximale de douze mois. Par lettre du 15 juillet 2009, l'administrateur régional du personnel avisa le requérant que le Comité n'avait pas trouvé d'autre poste pour le réaffecter et que, par conséquent, le Directeur général avait décidé de résilier son contrat à l'expiration de la période de préavis de trois mois requise courant à compter de la date de réception de cette lettre.

Le 9 septembre 2009, le requérant fit appel de la «résiliation illégale de [s]on engagement» auprès du directeur régional et du président du Comité régional d'appel. Il invoquait entre autres un parti pris à son égard, un examen incomplet des faits et l'inobservation du Statut et du Règlement du personnel. Par lettre du 19 février 2010, le directeur régional fit part au requérant des conclusions du Comité régional d'appel selon lesquelles la décision de supprimer son poste était fondée et les procédures applicables avaient été suivies. Le Comité avait donc recommandé le rejet de son appel et le directeur régional avait décidé d'approuver cette recommandation. Le 29 mars 2010, le requérant saisit le Comité d'appel du Siège d'une déclaration d'intention de faire appel et, en mai, il soumit sa déclaration complète d'appel contestant la décision du 19 février.

N'ayant reçu ni la recommandation du Comité d'appel du Siège relative à son appel ni une décision définitive du Directeur général, le 23 avril 2012, le requérant saisit le Tribunal de céans, contestant la décision implicite de rejeter les conclusions figurant dans son appel du 9 septembre 2009.

Le Comité d'appel du Siège rendit son rapport le 27 août 2012. Notant que le requérant contestait la suppression de son poste, la procédure de réaffectation infructueuse et la résiliation de son engagement en était résultée, il estimait que l'appel était frappé de forclusion en ce qui concernait la décision de supprimer son poste. Le Comité n'avait décelé aucun vice dans les travaux du Comité mondial de réaffectation ni dans la procédure de réaffectation et recommandait donc le rejet de l'appel. Il notait néanmoins qu'il y avait eu des retards dans le paiement au requérant de ses prestations et indemnités de cessation de service, qui auraient dû être versées en octobre 2009 mais

ne l'avaient été effectivement qu'en février 2012. Il recommandait par conséquent d'accorder au requérant des intérêts sur les sommes qu'il avait perçues. Le Directeur général informa le requérant, par lettre du 3 septembre 2012, qu'il avait décidé de rejeter son appel comme étant irrecevable dans la mesure où il contestait la suppression de son poste, et comme étant dénué de fondement dans la mesure où il contestait la décision de mettre fin à son engagement après les tentatives infructueuses du Comité mondial de réaffectation pour le réaffecter. Toutefois, en raison du retard pris dans le paiement au requérant de ses prestations et indemnités de cessation de service, le Directeur général décida qu'il convenait de lui verser des intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur les sommes qu'il avait perçues en février 2012, calculés à compter de la résiliation de son engagement, à savoir novembre 2009. Le Directeur général accorda également au requérant 5 000 francs suisses à titre d'indemnisation pour la durée excessive de la procédure devant le Comité d'appel du Siège.

B. Le requérant soutient que la décision de mettre fin à son engagement était fondée sur la décision «erronée et illégale» de supprimer son poste. L'OMS n'a pas démontré que cette suppression était réellement nécessaire pour des raisons organisationnelles. En effet, elle a refusé de lui communiquer la demande officielle de suppression de poste qui aurait dû être soumise au Directeur général, et l'effectif du département a augmenté au lieu de diminuer après la suppression de son poste. Selon le requérant, la décision de supprimer son poste était motivée par un parti pris à son égard, en violation de l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel. La décision soudaine et inexplicquée de le transférer au poste de traducteur, pour lequel il ne possédait pas les compétences professionnelles requises, était due à une animosité personnelle de la part du nouveau directeur régional. Ses demandes de formation complémentaire et de réaffectation ont été ignorées et n'ont reçu aucune suite. Selon le requérant, le mépris systématique de son bien-être professionnel était une forme de harcèlement.

Le requérant soutient également que la procédure de réaffectation était viciée à plusieurs titres. Les efforts déployés pour trouver un

poste susceptible de lui convenir après la suppression de son poste n'ont pas été suffisants, en violation de l'article 1050.2 du Règlement du personnel. En effet, le Comité mondial de réaffectation ne s'est pas mis en rapport avec lui, on ne lui a pas donné la préférence sur les autres candidats pour les postes vacants auxquels il s'était porté candidat et le Comité n'a pas suspendu les procédures de sélection pour les quatre postes vacants pour lesquels il avait posé sa candidature. De plus, il n'a bénéficié d'aucune formation qui aurait augmenté ses chances de trouver un autre poste.

Le requérant conteste la durée excessive de la procédure d'appel interne, car il lui a fallu près de trois ans pour obtenir une décision définitive.

Il demande à l'OMS de produire, dans sa réponse, plusieurs documents concernant les points soulevés dans sa requête, en particulier l'ensemble des documents relatifs à la suppression de son poste, le rapport du Comité mondial de réaffectation et les documents relatifs aux qualifications des quatre candidats sélectionnés pour les postes pour lesquels il a eu un entretien. Il souligne à cet égard que l'OMS a l'obligation d'agir de bonne foi envers les membres de son personnel et doit lui donner accès à tous les éléments de preuve sur lesquels elle a basé sa décision.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 19 avril 2008 et d'ordonner à l'OMS de le réintégrer à son poste initial d'administrateur technique avec effet rétroactif et paiement de l'ensemble des traitements et prestations ou, à défaut, de l'affecter avec effet immédiat à un poste de responsabilités équivalentes avec effet rétroactif. À défaut, il demande que son cas soit soumis de nouveau au Comité mondial de réaffectation en veillant à ce que l'Association du personnel participe à la procédure, et qu'il soit réintégré avec effet immédiat en qualité de «membre du personnel OMS/AFRO» jusqu'à ce que son cas soit dûment examiné par le Comité mondial de réaffectation. Il demande également au Tribunal de recommander que l'OMS ne prenne aucune mesure de représailles à son encontre, de lui accorder 750 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour le préjudice «réel» subi et 250 000 dollars

à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que 250 000 dollars à titre de dommages-intérêts exemplaires pour la durée excessive de la procédure d'appel interne. Le requérant réclame par ailleurs des intérêts sur tout montant que lui accorderait le Tribunal, ainsi que 50 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la requête est frappée de forclusion et qu'elle est par conséquent irrecevable dans la mesure où le requérant conteste la décision de supprimer son poste. Elle note que le requérant indique dans sa formule de requête qu'il attaque le rejet implicite de l'appel introduit le 9 septembre 2009 auprès de l'administration régionale. Toutefois, étant donné que le Directeur général a désormais expressément rejeté l'appel du requérant par sa décision du 3 septembre 2012, la défenderesse part du principe que la décision attaquée devant le Tribunal est en fait cette dernière décision.

Sur le fond, l'OMS souligne que, conformément à la jurisprudence, une organisation dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ce qui concerne la réorganisation de sa structure. Elle affirme que la décision de supprimer le poste du requérant était justifiée et a été prise pour des raisons objectives. Elle produit des documents financiers pour montrer que la suppression du poste découlait de la nécessité de prendre des mesures d'économie et que l'allégation de parti pris est donc dénuée de fondement.

L'OMS nie que la procédure de réaffectation ait été viciée. Elle explique que le Comité mondial de réaffectation a fait preuve de diligence pour trouver un poste susceptible de correspondre aux qualifications et à l'expérience du requérant, mais qu'il n'était pas tenu de l'informer de chaque démarche entreprise à cet effet. Le Comité a considéré vingt-deux postes existants ou prévus pour essayer de le réaffecter et a demandé la suspension pendant deux mois de deux procédures de sélection. Le requérant se méprend sur le sens qu'il convient de donner au mot «préférence» employé à l'article 1050.2.7 du Règlement du personnel. La défenderesse ajoute que, conformément à l'article 1050.2.5 du Règlement, il est certes possible de dispenser une formation à un membre du personnel, mais que l'Organisation n'a

aucune obligation à cet égard. L’OMS souligne qu’il n’existe aucun droit à la réaffectation.

La défenderesse reconnaît qu’il y a eu des retards dans la procédure devant le Comité d’appel du Siège, mais souligne que le requérant s’est déjà vu accorder à ce titre une indemnité de 5 000 francs suisses.

D’après l’OMS, la demande formulée par le requérant en vue d’obtenir la production de divers documents relève de la spéculation et doit être rejetée dans la mesure où elle équivaut à un exercice de «prospection». Contrairement à ce qu’affirme le requérant, il n’existe pas d’obligation légale de fournir à un membre du personnel une copie de la proposition de supprimer son poste. L’OMS était simplement tenue de lui fournir suffisamment d’informations au sujet de ses droits et obligations pour lui permettre de déterminer s’il pouvait ou non contester la décision. C’est ce qu’elle a fait dans la lettre du 19 avril 2008. En ce qui concerne la demande visant à obtenir une copie du rapport du Comité mondial de réaffectation, la défenderesse fait valoir que ce rapport est confidentiel et ne peut être divulgué. Elle indique cependant que la documentation du Comité mondial de réaffectation était à la disposition du Comité régional d’appel et du Comité d’appel du Siège pendant la procédure d’appel interne, et que le Comité d’appel du Siège a conclu, après examen du rapport du Comité mondial de réaffectation, que les travaux de ce dernier n’étaient entachés d’aucun vice.

L’OMS estime que, compte tenu des circonstances de l’espèce — à savoir que des efforts ont été déployés en toute bonne foi sur une période de douze mois en vue de trouver un poste approprié pour le requérant mais qu’un tel poste n’a pu être trouvé — et du temps qui s’est écoulé, sa réintégration serait inappropriée. Elle considère en outre que les demandes de dommages-intérêts formulées par le requérant sont excessives.

D. Dans sa réplique, le requérant indique qu’il n’a pris conscience des conséquences juridiques de la suppression de son poste qu’après la résiliation de son contrat. Auparavant, il n’avait subi aucun préjudice dès lors qu’il bénéficiait de la procédure de réaffectation. Se référant

à la jurisprudence du Tribunal, il considère par conséquent que sa requête est recevable.

Le requérant note que, dans sa réponse, l'OMS a fourni des informations financières sur les tendances budgétaires en 2011 et 2013, qui n'ont guère de rapport avec la décision de supprimer son poste. Il soutient par conséquent que l'OMS a violé les dispositions du paragraphe III.3.150 du Manuel concernant l'obligation de motiver toute proposition de suppression de poste. De plus, l'OMS n'a donné aucun détail sur les vingt-deux postes pour lesquels sa candidature avait prétendument été examinée et n'a donc fourni aucune preuve directe des efforts prétendument déployés pour le réaffecter. En ce qui concerne le retard pris dans la procédure d'appel interne, le requérant considère qu'il n'a pas été correctement indemnisé.

E. Dans sa duplique, l'OMS maintient sa position. Elle souligne que les informations financières communiquées dans sa réponse couvrent trois périodes biennales allant de 2008 à 2013. Elle soutient que la lettre du 19 avril 2008 constituait une notification claire d'une décision définitive de supprimer le poste du requérant. Ce dernier n'a saisi le Comité régional d'appel que le 9 septembre 2009, soit près de dix-sept mois plus tard. Se référant au jugement 2933, l'OMS fait valoir que la décision de supprimer le poste était définitive et que le requérant n'est, par suite, pas recevable à exciper de son éventuelle illégalité, dans le cadre de la présente procédure, pour contester la décision ultérieure de mettre fin à son engagement.

#### CONSIDÈRE :

1. En avril 2008, le poste que le requérant occupait à l'OMS a été supprimé. Il a alors été employé comme traducteur de langue française (poste n° 3.1080 5). Il a été informé, par lettre du 19 avril 2008, que son poste avait été supprimé. Le 15 octobre 2009, le requérant a quitté l'Organisation contre son gré. Le 9 septembre 2009, il avait déjà saisi le Comité régional d'appel d'une déclaration d'intention de faire appel. Il y était indiqué que son appel visait «les décisions [...]

contenues dans divers courriers, qui [avaient] abouti à la lettre, qui [lui] a[vait] été remise le 15 juillet 2009 ou autour de cette date, [l]'informant que [s]on engagement prendrait fin le 15 octobre 2009 ou autour de cette date». Le Comité régional d'appel a conclu dans son rapport en date du 1<sup>er</sup> février 2010 que la suppression du poste avait été licite. Par lettre du 19 février 2010, le directeur régional a rejeté l'appel dans son intégralité.

2. Le 29 mars 2010, le requérant a saisi le Comité d'appel du Siège. Alors que la procédure avait pris fin en novembre 2010, le requérant n'avait toujours pas reçu de décision sur l'appel en avril 2012, lorsqu'il a saisi le Tribunal de céans. En août 2012, le Comité d'appel du Siège a rendu son rapport au Directeur général, qui a communiqué sa décision au requérant par lettre du 3 septembre 2012. Le Comité d'appel du Siège et le Directeur général ont tous deux considéré que l'appel était dirigé contre deux décisions, à savoir celle du 19 avril 2008 de supprimer le poste du requérant (ci-après dénommée «la décision de suppression de poste») et celle du 15 juillet 2009 de résilier l'engagement du requérant (ci-après dénommée «la décision de résiliation»). En ce qui concerne la décision de suppression de poste, le Comité d'appel du Siège et le Directeur général ont tous deux estimé que l'appel était irrecevable dans la mesure où, selon eux, il était frappé de forclusion. En ce qui concerne la décision de résiliation, le Directeur général a suivi la recommandation du Comité d'appel du Siège préconisant de rejeter l'appel. Le Directeur général a également décidé de verser au requérant 5 000 francs suisses en raison de la durée excessive de la procédure d'appel devant le Comité d'appel du Siège. Tout cela a été communiqué au requérant par lettre du 3 septembre 2012.

3. C'est dans ce contexte général qu'il convient d'examiner la question préalable de la recevabilité de la requête dès lors que le requérant y conteste la décision de suppression de poste. Dans sa réponse, l'OMS a noté que la requête initialement formée devant le Tribunal attaquait le rejet implicite des conclusions que le requérant avait soumises à l'administration régionale le 9 septembre 2009.



L'Organisation a noté que l'appel interne a été explicitement rejeté par la décision du Directeur général en date du 3 septembre 2012. L'OMS, dans sa réponse, est alors partie du principe que la décision attaquée était la décision explicite du 3 septembre 2012. Dans sa réplique, le requérant n'a pas contesté cette approche, qui est conforme à la pratique et à la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, le jugement 3123, au considérant 6). Il est par conséquent nécessaire d'examiner la question de savoir si c'est à bon droit que le Directeur général a rejeté pour forclusion l'appel contre la décision de suppression de poste.

Le requérant conteste fermement la conclusion selon laquelle l'appel qu'il a formé contre la décision de suppression de poste était frappé de forclusion, et il renvoie, dans sa réplique, au considérant 10 du jugement 1712:

«Pour que l'intérêt soit né et actuel, il faut et il suffit que le préjudice présumé soit une conséquence naturelle de l'acte invoqué. Cela suppose que l'acte invoqué a un effet sur la situation du requérant.»

Le requérant fait valoir que, lorsqu'il a été avisé de «l'intention de supprimer son poste le 19 avril 2008», cela «n'a eu aucune conséquence juridique sur [lui] en raison de la possibilité qui [lui] était offerte d'être réaffecté au sein de l'Organisation». Deux références étaient faites par ailleurs à des jugements du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (jugements 2009/011 et 2009/012). Le requérant poursuit en faisant valoir qu'il ne s'est rendu compte des conséquences juridiques et du préjudice découlant de la suppression de son poste qu'à l'automne de l'année 2009. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'«il est devenu clair que la procédure de réaffectation était une farce et que son emploi au sein de l'Organisation prendrait fin de manière prématurée et irrégulière en [octobre] 2009».

L'OMS attire l'attention sur deux points dans sa duplique. Premièrement, le requérant a été informé par la lettre du 19 avril 2008 que son poste serait supprimé avec effet immédiat et cette lettre constituait une notification claire d'une décision définitive. Au vu du libellé de cette lettre, la défenderesse a raison sur ce point.

Deuxièmement, il est bien établi dans la jurisprudence citée par l'OMS dans sa réponse qu'en pareil cas l'appel est frappé de forclusion.

4. Dans le jugement 2933, le Tribunal a examiné un argument similaire également avancé par l'OMS en tant qu'organisation défenderesse. Les faits étaient également similaires. Le requérant dans cette affaire avait été informé par lettre du 13 octobre 2005 que le poste auquel il avait été affecté serait supprimé le 31 décembre 2005, mais que cela n'entraînerait pas nécessairement la résiliation de son engagement et que des efforts seraient faits pour le réaffecter dans le cadre d'une procédure formelle prévue dans le Règlement du personnel. Il s'est avéré impossible de lui trouver un autre poste susceptible de lui convenir et son contrat a été résilié le 31 janvier 2007. Le 4 décembre 2006, le requérant a formé un recours interne pour contester les décisions de ne pas prolonger son engagement, de ne pas le réaffecter à un poste comportant des responsabilités en rapport avec son grade, sa formation et son expérience, et de résilier son contrat. Dans le même temps, il contestait la suppression de son poste au motif que l'Organisation n'en avait pas démontré la nécessité organisationnelle, et qu'elle était par conséquent illicite.

Le Tribunal a fait observer au considérant 8 :

«Mais, comme le fait valoir à juste titre la défenderesse, le requérant n'avait pas introduit d'appel [...] contre la décision en cause [la décision de supprimer le poste] dans le délai [...] dont il disposait [...]. Cette décision est dès lors devenue définitive et le requérant n'est, par suite, pas recevable à exciper de son éventuelle illégalité, dans le cadre de la présente instance, pour contester la décision ayant ultérieurement résilié son engagement.»

Ce jugement vient clairement étayer l'argument de l'OMS selon lequel le requérant en l'espèce ne saurait contester la décision de supprimer son poste. Il ne s'agit pas d'une approche purement technique. En effet, selon la jurisprudence constante du Tribunal, les délais de prescription ont notamment pour objectif de conférer à une décision un effet juridique certain et irrévocable. Après l'expiration des délais impartis pour contester une décision, l'organisation est en droit de considérer que la décision en cause est juridiquement valable et qu'elle produit tous ses effets. Tel est le cas en l'espèce. Pour autant

que le requérant conteste devant le Tribunal la décision de supprimer son poste, son appel était frappé de forclusion et il n'a ainsi pas épuisé les voies de recours interne. Sa requête est donc irrecevable sur ce point.

5. Il reste donc deux questions à trancher. Premièrement, la décision de suppression de poste résultait-elle, comme le soutient le requérant, d'un parti pris à son égard, en violation de l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel ? Deuxièmement, l'OMS a-t-elle, comme le soutient également le requérant, manqué à son obligation de suivre la récente procédure de réaffectation prévue à l'article 1050.2 du Règlement du personnel ?

S'agissant de la première question, il convient en substance d'analyser les événements qui ont précédé la décision de supprimer le poste du requérant. On peut résumer comme suit le parcours professionnel de l'intéressé. Celui-ci est entré au service de l'OMS en mars 1999 en qualité de fonctionnaire chargé des communications et, en janvier 2002, il a obtenu un poste d'administrateur technique. Il a été réaffecté à titre temporaire au poste de traducteur au début de l'année 2005 et à titre permanent à compter d'octobre 2005. Le requérant soutient que sa réaffectation au poste de traducteur a suivi de près l'élection d'un nouveau directeur régional et qu'il ne lui était pas possible de remplir les tâches afférentes à ce poste. Il s'agissait en effet d'un poste hautement technique et il est permis de douter que l'intéressé possédait les compétences professionnelles requises. Ses demandes de formation complémentaire et de réaffectation à un poste plus approprié n'ont pas été prises en considération ou n'ont reçu aucune suite. Le requérant fait état à cet égard d'un désintérêt systématique pour son bien-être professionnel constituant par conséquent une forme de harcèlement.

Le Tribunal doit partir du principe que la décision de supprimer le poste que le requérant occupait en avril 2008 était licite et n'était entachée d'aucun vice, notamment le parti pris, la rendant illégale. Dans ces conditions, l'article 1050 du Règlement du personnel trouvait à s'appliquer. Cet article prévoit la possibilité d'une réaffectation, et

il est par ailleurs prévu à l'article 1050.2.9 qu'«il sera mis fin à l'engagement du membre du personnel si aucune décision relative à la réaffectation n'a été prise durant la période de réaffectation». Il se trouve qu'il n'y pas eu de réaffectation. Conformément à ses termes, l'article 1050.2.9 a eu pour effet de mettre fin à l'engagement du requérant. Rien ne permet à cet égard de soutenir que la résiliation de l'engagement découlait d'un parti pris. Par conséquent, la requête doit être rejetée sur ce point. Il reste toutefois à examiner la deuxième question soulevée par le requérant, à savoir : l'OMS a-t-elle suivi et respecté les dispositions de l'article 1050 ?

6. Cette deuxième question recouvre plusieurs éléments, mais l'allégation principale est que l'OMS a manqué à ses obligations au titre de l'article 1050, dont l'objectif est de trouver à un membre du personnel dont le poste a été supprimé une autre affectation au sein de l'Organisation. Un de ces éléments repose sur l'affirmation selon laquelle le Comité mondial de réaffectation n'a pas pris de mesures pour trouver un autre emploi au requérant et n'a pas communiqué avec lui. Un autre élément est que le requérant n'a pas bénéficié d'un traitement préférentiel et que les procédures de sélection pour les postes auxquels il s'était porté candidat auraient dû être suspendues. Un dernier élément est que le requérant aurait dû recevoir une formation, ce qui n'a pas été le cas.

7. Le requérant prétend que le Comité mondial de réaffectation n'a pris aucune mesure, ou en tout cas aucune mesure appropriée, pour lui trouver un autre emploi et donc que l'OMS n'a pas pris de dispositions «dans la mesure du raisonnable» pour le réaffecter comme cela est prévu par l'article 1050.2. Lors de l'examen de l'appel du requérant, le Comité d'appel du Siège a jugé souhaitable de demander un rapport au Comité mondial de réaffectation, ainsi qu'il l'a indiqué dans son rapport d'août 2012 au Directeur général. Il convient de citer ci-après la partie pertinente du rapport du Comité d'appel du Siège :

«38. Le Comité d'appel du Siège a reçu le rapport du Comité mondial de réaffectation. Notant que le [requérant] avait demandé à consulter ce rapport,

le Comité d'appel du Siège a fait observer que les rapports du Comité mondial de réaffectation, au même titre que les rapports du Comité de sélection, sont confidentiels et ne sont donc pas communiqués aux appelants. Toutefois, le Comité d'appel du Siège a, au nom du [requérant], soigneusement examiné le rapport du Comité mondial de réaffectation et les travaux menés pour vérifier s'il y avait eu des erreurs de procédure et si la procédure de réaffectation avait été menée dans les règles.

39. Le Comité d'appel du Siège a d'abord fait observer que, dans la mesure où le Comité mondial de réaffectation n'avait été saisi de la demande [du requérant] que deux mois après la notification de la suppression de son poste, une prolongation de la période de réaffectation avait été demandée afin de donner au [requérant] une réelle possibilité d'être réaffecté et suffisamment de temps pour terminer ses tâches, la totalité de la période de réaffectation ayant duré plus longtemps que les douze mois prescrits.

40. À la lecture du rapport du Comité mondial de réaffectation, le Comité d'appel du Siège a noté que ce dernier avait examiné les postes disponibles et que vingt-deux postes existants ou prévus avaient été envisagés et que deux avis de vacance, en fonction de la disponibilité des postes, avaient été suspendus pour que la candidature du [requérant] puisse être examinée. Malheureusement, la candidature du [requérant] n'a pas été retenue pour les postes faisant l'objet des deux avis de vacance qui avaient été suspendus.

41. D'après le rapport du Comité mondial de réaffectation, ce dernier avait principalement envisagé les postes de traducteur, ce qui correspondait bien au poste du [requérant] qui avait été supprimé mais pas à ses compétences, le Comité d'appel du Siège a également noté que le Comité mondial de réaffectation avait étudié la possibilité d'affecter le requérant à un poste provisoire à AFRO ou à HAC. En ce qui concerne le poste à AFRO, il était indiqué que cette possibilité avait été écartée en raison de fonds insuffisants. HAC était très intéressé par le [requérant], mais comme le financement du poste n'était pas garanti, il ne pouvait pas le lui offrir; au final, la possibilité d'un poste à HAC a également été écartée, faute de fonds.

42. Le Comité d'appel du Siège a conclu que si le Comité mondial de réaffectation avait principalement envisagé les postes de traducteur, il s'était également intéressé à d'autres postes et s'était honnêtement efforcé d'en trouver un pour le [requérant] en prolongeant la période de réaffectation. Il est regrettable que le Comité mondial de réaffectation n'ait trouvé aucun poste qui corresponde aux compétences du requérant. Le Comité d'appel du Siège a également noté, au sujet de l'allégation du [requérant] selon laquelle aucun représentant du personnel n'avait participé à la procédure devant le Comité mondial de réaffectation, que chaque comité de réaffectation compte un représentant de l'Association du personnel et qu'un tel représentant avait signé le rapport en question. Le Comité d'appel du Siège a également déclaré, en réponse à l'argument du [requérant] selon lequel le Comité mondial de

réaffectation ne lui avait pas proposé une formation, que cela n'est pas le rôle de ce dernier, notant que l'Organisation aurait dû fournir au [requérant] la formation nécessaire pour qu'il puisse avec succès se porter candidat aux postes de traducteur.

43. Le Comité d'appel du Siège a toutefois remarqué qu'il n'y avait pas eu de communication claire entre le Comité mondial de réaffectation et le [requérant] au sujet de l'avancement de la procédure de réaffectation. Le Comité d'appel du Siège a également noté que, sur la base des informations disponibles, il ne pouvait pas s'assurer que le Comité mondial de réaffectation avait été informé des postes auxquels le [requérant] avait directement postulé, ou que le [requérant] avait informé le Comité mondial de réaffectation des candidatures qu'il avait posées.

44. Néanmoins, le Comité d'appel du Siège a conclu qu'il n'avait décelé aucun vice dans les travaux du Comité mondial et dans la procédure de réaffectation et que, par conséquent, celle-ci avait été menée correctement, sans enfreindre les Statut et Règlement du personnel ou les procédures de l'OMS.»\*

Avant d'examiner ces conclusions en détail, il convient de rappeler la position du Tribunal concernant l'établissement de faits par les organes de recours interne tels que le Comité d'appel du Siège. À la lumière des délibérations du Tribunal ayant abouti au considérant 10 du jugement 2295, il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer la force probante des preuves fournies à l'organe de recours interne. Les conclusions d'une telle instance doivent être accueillies avec déférence. Qui plus est, lorsqu'un organe de recours interne a examiné et apprécié les preuves et a abouti à des constatations de fait, le Tribunal n'exercera son contrôle qu'en cas d'erreur manifeste.

8. Cette approche est importante concernant l'examen de l'une des critiques que le requérant formule à l'encontre de la procédure de réaffectation. Ce dernier soutient, dans sa réplique, qu'on ne lui a fourni aucune preuve directe des efforts déployés par l'OMS (par l'intermédiaire du Comité mondial de réaffectation) pour remplir ses obligations dans le cadre de la procédure de réaffectation. Il soutient que «[l]e seul indice dont il disposait [...] concernant les efforts déployés est un court extrait du rapport du Comité d'appel du Siège indiquant que sa candidature avait été examinée pour vingt-deux

---

\* Traduction du greffe.

postes, sans aucune précision sur les postes en question et ni sur les efforts qui avaient réellement été déployés». Même si cela est en partie vrai, l'observation du Comité d'appel du Siège révèle plusieurs choses, et ce, malgré son imprécision. Premièrement, le Comité mondial de réaffectation a véritablement tenté de trouver un poste auquel le requérant puisse être réaffecté. Deuxièmement, les efforts du Comité se sont portés essentiellement sur les postes impliquant des travaux de traducteur, sans vraiment tenir compte de l'ensemble des compétences du requérant. Troisièmement, le Comité mondial de réaffectation n'a pas vraiment communiqué avec le requérant sur l'avancement de la procédure de réaffectation.

Le Tribunal ne partage pas l'opinion du Comité d'appel du Siège selon laquelle la procédure de réaffectation n'était entachée d'aucun vice. Les deuxième et troisième points examinés au paragraphe précédent constituaient des vices manifestes. Quelle qu'en soit la raison, le Comité mondial de réaffectation a surtout cherché à réaffecter le requérant à un poste de traducteur alors qu'il savait ou aurait dû savoir que l'intéressé n'avait pas initialement été recruté à un poste de ce type et que son affectation (à laquelle il s'était opposé) au poste de traducteur n'avait pas été motivée par sa compétence particulière pour ce travail. Le Comité mondial de réaffectation aurait dû envisager d'autres options.

9. Selon le requérant, qui n'est pas contredit sur ce point par l'OMS, on ne l'a effectivement pas tenu informé des dispositions prises pour le réaffecter. Dans ce contexte, l'OMS se réfère au considérant 23 du jugement 2933, dans lequel le Tribunal a considéré qu'un comité de réaffectation n'est pas tenu d'informer les membres du personnel faisant l'objet d'une procédure de réaffectation de chacune des démarches entreprises en vue de leur réaffectation. Cela ne fait aucun doute, mais le Tribunal parlait en fait de «chacune des démarches entreprises». Or, comme le fait remarquer le requérant, un comité de réaffectation tel que le Comité mondial a pour tâche «d'étudier avec [le membre du personnel que l'on essaie de réaffecter] diverses possibilités avant sa cessation de service» (voir le jugement 2902, au considérant 14). Le Tribunal précisait dans ce

dernier jugement que ne pas le faire constitue un affront à la dignité du membre du personnel (en l'occurrence un membre du personnel qui avait beaucoup d'ancienneté). Si cela avait été fait en l'espèce, il est probable que le Comité mondial de réaffectation n'aurait pas fait l'erreur de se focaliser sur les postes de traducteur.

10. L'article 1050.2.7 du Règlement du personnel dispose que, «durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants». Le requérant soutient qu'il aurait dû avoir la priorité et être préféré à tous les autres candidats briguant les mêmes postes disponibles. Toutefois, si le requérant entend par là qu'il aurait dû être nommé au mépris des procédures de sélection normales destinées à identifier le candidat le plus apte, il fait une interprétation erronée du traitement préférentiel qui doit être accordé à un individu auquel s'applique l'article 1050. C'est ce qui ressort clairement du jugement 2933, au considérant 19.

11. Pour ce qui est de la formation, l'article 1050.2.5 du Règlement du personnel dispose que, pendant la période de réaffectation, un membre du personnel peut bénéficier d'une formation afin de consolider certaines de ses qualifications. Toutefois, comme le Tribunal l'a indiqué dans le jugement 2933, au considérant 21, l'Organisation (en l'occurrence l'OMS) n'était pas tenue de lui proposer de bénéficier d'une telle formation; il ne s'agissait que d'une simple possibilité laissée à son appréciation. Le requérant fait valoir que la lecture dans son intégralité du passage pertinent de ce jugement montre que le Tribunal a probablement voulu dire que l'Organisation était tenue de prêter son concours à la procédure de réaffectation et qu'elle devait avoir des motifs sérieux pour ne pas proposer une formation. Par contre, le requérant omet d'indiquer les qualifications spécifiques qu'il possédait au moment de la procédure de réaffectation qui auraient pu justifier une formation au titre de l'article 1050.2.5; en outre, et plus fondamentalement, il ne relève aucun abus dans l'exercice du pouvoir d'appréciation dont jouit l'Organisation pour dispenser (ou ne pas dispenser) une formation complémentaire. La requête doit donc être rejetée sur ce point.



12. Il y a lieu de se prononcer sur deux questions de procédure. La première concerne la demande de communication de documents. L'OMS s'y est opposée. Le requérant a demandé la communication d'un certain nombre de documents ou de types de documents, dont la plupart concernaient la suppression de son poste. Ces documents sont manifestement dénués de pertinence. Il présente également une demande très générale visant à la communication de documents concernant la procédure de réaffectation. Elle est formulée en des termes tellement généraux qu'elle peut être assimilée à de la prospection. On peut en dire autant des documents relatifs aux postes auxquels le requérant s'est porté candidat et pour lesquels il a été convié à un entretien. Concernant la demande du requérant visant à obtenir des documents mentionnant les qualifications des quatre candidats sélectionnés aux quatre postes pour lesquels il avait été convié à un entretien, leur pertinence n'est pas évidente.

Le requérant sollicite également la tenue d'un débat oral. Le Tribunal estime, eu égard aux arguments et aux preuves avancées, qu'il dispose d'éléments suffisants pour statuer de manière équitable et appropriée sur les conclusions du requérant.

13. En ce qui concerne la demande de réparation, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral en raison des manquements de l'Organisation dans le cadre de la procédure de réaffectation. Sa réintégration est impossible dans la pratique et inappropriée. Le requérant n'a pas pleinement bénéficié de la possibilité prévue par le Règlement du personnel d'être réaffecté à un autre poste au sein de l'OMS, ce qui est très précieux. Cela étant dit, il est impossible d'affirmer que sa réaffectation était certaine ou même probable. Le Tribunal décide de lui octroyer 50 000 dollars des États-Unis à titre de réparation. Rien ne justifie, comme l'a demandé le requérant, l'octroi de dommages-intérêts exemplaires pour la durée, excessive il est vrai, de l'examen de son appel par le Comité d'appel du Siège. Le Tribunal note qu'il a déjà perçu 5 000 francs suisses pour ce retard, ce qui est une indemnisation appropriée. Le requérant a droit à 5 000 dollars à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMS versera au requérant 50 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts.
2. Elle lui versera également 5 000 dollars à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ