

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**S.**  
**c.**  
**FAO**

**123<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3744**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. S. S. le 18 août 2014 et régularisée le 29 septembre 2014, la réponse de la FAO du 21 janvier 2015, la réplique du requérant du 12 mars et la duplique de la FAO du 13 mai 2015;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste la décision de la FAO de mettre fin à son engagement pour raisons de santé.

Le requérant est entré au service de la FAO en juillet 2000 en tant que garde de sécurité au grade G-2. En 2006, son engagement a été converti en nomination de caractère continu. Le 18 septembre 2009, alors qu'il était en service, il tomba d'une échelle, se heurta la tête contre le sol et perdit connaissance pendant près de quatre-vingt-dix minutes. Ses collègues le retrouvèrent inconscient et les services d'urgence l'emmenèrent à l'hôpital, d'où il sortit le lendemain. Le 19 septembre 2009, il fut placé en congé de maladie certifié.

Le 6 octobre 2009, il présenta une demande tendant à ce que ses problèmes de santé soient considérés comme imputables à

l'exercice de ses fonctions officielles ainsi qu'une déclaration d'accident (formulaire ADM62). Le 2 novembre 2009, le secrétaire du Comité consultatif des demandes d'indemnisation lui fit savoir que son accident était reconnu comme imputable à l'exercice de ses fonctions officielles et qu'il avait donc droit au «remboursement de [ses] frais médicaux connexes autorisés pour un montant raisonnable».

En septembre 2010, le médecin principal de la FAO transmet le dossier du requérant au Comité des pensions du personnel de la FAO afin que celui-ci détermine ses droits à une pension d'invalidité. Constatant que le requérant avait été reconnu incapable de reprendre ses fonctions et qu'il n'était pas prévu que son état de santé s'améliore de façon significative dans un avenir proche, le médecin principal recommanda que l'intéressé se voie accorder une pension d'invalidité. Le 13 octobre 2010, le Comité des pensions du personnel examina le dossier du requérant et décida de surseoir à une décision concernant ses droits à une pension d'invalidité tant que l'intéressé n'aurait pas épuisé ses droits à congé de maladie.

Le 1<sup>er</sup> juin 2011, après que le requérant eut subi une série d'examen médicaux pratiqués par des médecins externes, le médecin chef de l'Unité médicale de la FAO fit savoir au secrétaire du Comité des pensions du personnel que l'Unité médicale retirait sa recommandation en faveur de l'octroi d'une pension d'invalidité.

Par lettre du 9 juin 2011, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines informa le requérant que le Comité des pensions du personnel avait décidé à l'unanimité que sa situation n'ouvrait pas droit à une pension d'invalidité. Il expliqua qu'aux fins de sa décision le Comité avait tenu compte de ses derniers examens médicaux, desquels il ressortait que, même si le requérant ne pouvait réintégrer son ancien poste de garde de sécurité pour des raisons de santé sur lesquelles il faudrait revenir, il était apte à reprendre le travail. Le directeur de la division fit également savoir au requérant qu'il lui avait pris un rendez-vous avec le chef de la Sous-division du recrutement et des effectifs afin qu'ils discutent ensemble des possibilités d'emploi qui s'offraient à lui dans le cadre de la procédure de redéploiement.

Le 7 octobre 2011, le médecin chef confirma à la Sous-division du recrutement et des effectifs que l'Unité médicale ne pouvait approuver

la réintégration du requérant dans ses fonctions de garde de sécurité, et il recommanda d'envisager de l'affecter à un autre poste. Peu après, le requérant fut affecté à titre temporaire au poste de caissier du magasin situé dans l'enceinte de la FAO. Quelques heures après avoir pris ses fonctions le 20 octobre 2011, il se plaignit de vertiges. Le jour même, le médecin chef écrivit à la Sous-division du recrutement et des effectifs pour recommander que la FAO entame une procédure de licenciement pour raisons de santé s'il n'était pas possible de lui trouver un autre poste susceptible de lui convenir. Le 21 octobre 2011, la sous-division confirma qu'aucun poste de grade G-2 correspondant aux compétences et à l'expérience du requérant n'était vacant. Le 25 novembre 2011, le médecin chef engagea la procédure de licenciement du requérant pour raisons de santé. Par un mémorandum en date du 29 novembre 2011, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines fit part au requérant de la proposition tendant à mettre fin à son engagement en vertu de l'article 301.9.14 du Statut du personnel et de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel, car il n'existait dans l'Organisation aucun poste vacant correspondant à ses qualifications et convenant à son état de santé.

Par lettre du 13 décembre 2011, le requérant s'opposa à la proposition tendant à mettre fin à son engagement et demanda la convocation d'une commission médicale qui serait chargée d'étudier les aspects médicaux de son affaire. Le 31 mai 2012, le président de la Commission médicale, le docteur T., rendit un rapport dans lequel il conclut que le requérant n'était pas apte à reprendre son travail d'agent de sécurité et qu'en raison de sa personnalité aucune autre fonction ne pouvait lui convenir. En conséquence, il fut recommandé de mettre fin à son engagement auprès de la FAO en vertu de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel. Le 6 juin 2012, le médecin chef informa le Sous-directeur général chargé du Département des services internes qu'il souscrivait à la recommandation du docteur T. Par mémorandum du 21 juin 2012, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines notifia officiellement au requérant la décision de mettre fin à son engagement pour raisons de santé avec effet à la date de dépôt dudit mémorandum. Le requérant quitta ses fonctions à la FAO le 25 juin 2012.

Le 24 juillet 2012, le requérant forma un recours auprès du Directeur général contre la décision de mettre fin à son engagement. Ce recours ayant été rejeté, il saisit le Comité de recours le 28 novembre 2012. Dans le rapport qu'il rendit le 25 novembre 2013, le Comité conclut que la FAO s'était conformée à l'ensemble des règles et procédures applicables et qu'il n'y avait aucune raison d'annuler la décision contestée. Il recommanda que le recours soit rejeté dans son intégralité. Par lettre du 19 mai 2014, le Directeur général notifia au requérant sa décision d'accepter la recommandation du Comité de recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à la FAO de lui verser des dommages-intérêts à titre exemplaire pour l'avoir privé du droit de bénéficier d'une protection sociale. Il demande également qu'il soit ordonné à la FAO de lui verser les traitements et toute autre somme, y compris les avancements d'échelon, auxquels il aurait eu droit s'il avait été un membre du personnel en activité entre le 25 juin 2012 et la date du versement des indemnités. Il souhaite que ces sommes soient majorées d'intérêts entre le 25 juin 2012 et la date du versement des indemnités. En outre, il demande au Tribunal d'enjoindre à la FAO de s'acquitter de ses cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) entre le 25 juin 2012 et la date du versement des indemnités, ainsi que d'éventuels suppléments que la CCPPNU pourrait exiger en raison du retard. À titre subsidiaire, le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort matériel correspondant au montant total de la pension d'invalidité qu'il aurait perçue s'il n'en avait pas été indûment privé, et qui soient équivalents à la pension de retraite qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de sa vie (soit jusqu'à l'âge moyen de soixante-quinze ans) s'il avait continué à travailler à la FAO au même grade et au même échelon jusqu'à soixante ans, âge normal de départ à la retraite. Il réclame également 20 000 euros pour le tort fait à sa réputation et 30 000 euros pour le diagnostic de simulation posé à tort par le docteur P., que la FAO avait désigné pour siéger à la commission médicale. Il demande au Tribunal de reconnaître que ses problèmes de santé sont imputables à l'accident dont il a été victime dans l'exercice de ses fonctions officielles le 18 septembre 2009 et, partant, de reconnaître aussi son droit à des dommages-intérêts pour tort matériel correspondant au montant total de la pension d'invalidité

à raison d'un accident imputable à l'exercice de fonctions officielles, qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de sa vie (soit jusqu'à l'âge moyen de soixante-quinze ans). Enfin, il réclame 50 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral du fait qu'il a terminé sa carrière à la FAO sans qu'aucune tâche ne lui soit confiée pendant toute une année.

La FAO demande que la requête soit rejetée comme irrecevable en ce qu'elle comprend des conclusions qui ne sont pas fondées sur la décision de mettre fin à l'engagement du requérant pour raisons de santé. À titre subsidiaire, elle demande que la requête soit rejetée comme dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée en date du 19 mai 2014, par laquelle le Directeur général l'a informé qu'il avait accepté la recommandation du Comité de recours de rejeter le recours interne qu'il avait formé le 28 novembre 2012 contre la décision de mettre fin à son engagement auprès de la FAO pour raisons de santé en vertu de l'article 301.9.14 du Statut du personnel, de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel et du paragraphe 314.2.3.4 du Manuel administratif. Il s'agit là du principal grief soulevé dans son recours interne du 24 juillet 2012, dans lequel il contestait pour l'essentiel la décision de mettre fin à son engagement. Dans ce recours, il avait déclaré que la décision et les événements ayant conduit à son licenciement étaient illégaux et que, depuis lors, il avait des douleurs physiques, était angoissé, craignait pour son avenir et celui de ses deux filles à charge et souffrait d'anxiété, que sa réputation avait été ternie, qu'il avait perdu la face au sein de la communauté et subi une humiliation personnelle.

2. Toutefois, dans sa requête, le requérant a aussi demandé des réparations pour avoir «été privé du droit [...] de bénéficier du régime de protection sociale reconnu aux fonctionnaires inaptes au service», ainsi qu'en raison de «la pension d'invalidité qui [lui] a[vait] été indûment refusée». Le Tribunal fait observer que le requérant a aussi soulevé ces deux points dans son recours interne. Celui-ci a insisté sur le fait qu'il

avait droit à une pension d'invalidité et demandé au Comité de recours de conclure que la décision de mettre fin au versement de cette pension était illégale et que la procédure tendant à déterminer ses droits à une pension d'invalidité avait été interrompue à tort par la FAO, qui avait agi en connaissance de cause et illégalement.

3. La décision de mettre fin au versement de la pension d'invalidité du requérant au titre du Plan d'indemnisation du personnel de la FAO lui a été communiquée par le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines par une lettre en date du 9 juin 2011. Le requérant n'a pas contesté cette décision, mais, dans son recours interne, il a néanmoins reproché à la FAO de ne pas avoir respecté la section H.3 des Statuts et du Règlement de la CCPPNU. La décision de ne pas déterminer s'il avait droit à une indemnité pour perte de fonction partielle lui a été communiquée par le secrétaire du Comité consultatif des demandes d'indemnisation par lettre du 29 août 2012, soit après qu'il eut déposé son «recours auprès du Directeur général» contre la décision de mettre fin à son engagement, décision qu'il a contestée devant le Comité de recours et qui fait l'objet de la requête devant le Tribunal.

4. Le Tribunal considère comme irrecevable toute demande que le requérant entend présenter, ainsi que toute demande de réparation connexe, relativement à la pension d'invalidité et à l'indemnité pour perte de fonction partielle. En effet, dans le cadre de la requête à l'examen, le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours interne mis à sa disposition, contrairement à ce qui est prévu à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

5. En tout état de cause, le requérant a présenté une demande d'indemnisation pour perte de fonction partielle, qui fait l'objet d'une autre requête devant le Tribunal ainsi que d'un jugement distinct (voir le jugement 3745). Par ailleurs, comme l'a conclu le Comité de recours lui-même, il n'était pas compétent pour examiner quelque demande que ce soit concernant le droit du requérant à une pension d'invalidité, un tel examen étant régi par les Statuts de la CCPPNU. Un recours contre des décisions rendues à cet égard doit être formé en dernier ressort devant le Tribunal d'appel des Nations Unies. Le Comité de recours a

rappelé qu'en vertu du paragraphe 331.1.23 du Manuel «[l]es recours contre des décisions ou les demandes de réexamen de décisions touchant des questions qui relèvent de la Caisse commune des pensions du personnel font l'objet de la section 341 du Manuel, Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies». En outre, le paragraphe 341.5 dudit Manuel dispose que «[l]a section K du Règlement administratif de la Caisse énonce la procédure de recours contre les décisions relatives à des prestations d'invalidité et autres décisions prises par le Comité des pensions du personnel de la FAO ou par son Secrétaire dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont conférés par les Statuts ou par le Règlement de la Caisse», et que, «[c]onformément aux dispositions de l'article 301.11.3 du Statut du personnel de la FAO et de l'article 48 des Statuts de la Caisse, les requêtes invoquant l'inobservation des Statuts et du Règlement de la Caisse, qui sont introduites par des fonctionnaires [...] ou par toute autre personne pouvant justifier de droits en vertu des Statuts de la Caisse, sont examinées par le Tribunal [d'appel] des Nations Unies».

6. Le grief concernant la décision de mettre fin à l'engagement du requérant pour raisons de santé sera examiné à la lumière des dispositions applicables, dont la partie pertinente sera citée ci-après. À cet égard, le Tribunal fait remarquer qu'il a été expressément mis fin à l'engagement du requérant en vertu de l'article 301.9.14 du Statut du personnel et de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel, et compte tenu du paragraphe 314.2.3.4 du Manuel administratif. L'article 302.9.21 du Règlement du personnel est aussi reproduit ci-après dès lors que le requérant l'invoque. Dans un premier temps, le Tribunal fait toutefois observer qu'en vertu de l'alinéa iii) de l'article 301.9.1 du Statut du personnel, le Directeur général est habilité à mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination de caractère continu en cas «d'incapacité au service pour raisons de santé».

7. L'article 301.9.14 du Statut du personnel prévoit notamment ce qui suit :

«Le Directeur général peut, sur avis du médecin de l'Organisation, mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination de caractère continu [...], s'il constate que l'intéressé n'est pas en mesure de s'acquitter de ses tâches par suite d'empêchements physiques ou mentaux et que, bien qu'il

possède les qualifications et l'aptitude requises pour un autre poste dans l'Organisation, aucun poste de ce genre n'est vacant.»

L'article 302.9.22 du Règlement du personnel prévoit notamment ce qui suit :

«Empêchements physiques ou mentaux. Il peut être mis fin à tout moment à l'engagement d'un fonctionnaire qui, sans avoir atteint la limite d'âge prescrite pour la retraite dans le Statut du personnel, ni étant devenu inapte au service, présente des empêchements physiques ou mentaux qui ne lui permettent pas de s'acquitter de ses tâches, s'il n'existe dans l'Organisation aucun poste vacant correspondant à ses qualifications professionnelles et convenant à son état de santé actuel.»

L'article 302.9.21 du Règlement du personnel, sur lequel s'appuie le requérant, prévoit ce qui suit :

«Inaptitude au service. Il peut être mis fin, après épuisement du congé de maladie, à l'engagement d'un fonctionnaire qui, sans avoir atteint la limite d'âge prescrite pour la retraite dans le Statut du personnel, est inapte au service pour des raisons physiques ou mentales ou pour cause de longue maladie.»

Le paragraphe 314.2.3.4 du Manuel administratif prévoit ce qui suit :

«Si le Médecin chef de l'Unité médicale de l'Organisation déclare que le fonctionnaire, tout en présentant des empêchements physiques ou mentaux qui lui interdisent de s'acquitter de ses tâches actuelles, serait apte à occuper un autre poste dans l'Organisation, le Directeur de AFH n'épargne aucun effort pour trouver une vacance répondant aux qualifications professionnelles et à l'état de santé présent de l'intéressé.

- a) S'il est possible de trouver une telle vacance, les dispositions pertinentes de la section 311 du Manuel s'appliquent.
- b) Dans le cas contraire, ou si le Médecin chef de l'Unité médicale de l'Organisation recommande le licenciement pour inaptitude au service, le Sous-Directeur général, AF, par note confidentielle, avec copie au Directeur de AFH, informe l'intéressé de la décision envisagée et de ses motifs, ce qui constitue le préavis officiel prescrit à l'article 302.9.3 du Règlement du personnel. Ladite note indique les montants dus au fonctionnaire en raison de son licenciement, tels qu'ils sont déterminés dans la présente section, ainsi que les droits dont il jouit en vertu de l'article 302.9.23 du Règlement du personnel et du chapitre XI du même texte. S'il est proposé de prononcer le licenciement en application de l'article 302.9.21 du Règlement du personnel, la note indique également que le droit à une prestation d'invalidité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies sera déterminé par le comité de la Caisse des pensions du personnel de la FAO.»



8. Ces dispositions sont claires et sans ambiguïté, et il convient de les interpréter comme telles, conformément à ce qui est dit par exemple dans le jugement 1456, à savoir que «[l]e Tribunal ne peut pas agir autrement, pour l'interprétation des textes qui sont à l'origine du litige, qu'en considérant de manière objective, conformément à la méthode acceptée en droit international, leur texte, leur contexte, leur objet et leur but» (voir le jugement 1456, au considérant 16).

9. Le requérant entend contester la décision attaquée par laquelle il a été mis fin à son engagement, en invoquant trois motifs principaux. Premièrement, il fait valoir que cette décision était entachée de détournement de pouvoir car aucune recherche appropriée n'avait été effectuée au préalable afin de trouver d'autres postes susceptibles de lui convenir, qu'elle reposait sur des erreurs de droit et de fait et qu'elle ne servait pas l'intérêt supérieur de la FAO. Deuxièmement, il affirme que la décision était empreinte d'abus de pouvoir et, troisièmement, qu'en la rendant la FAO n'avait pas respecté le principe de bonne foi ou avait manqué à son devoir de sollicitude et à son devoir d'information.

10. Pour ce qui est du premier motif invoqué, la thèse défendue par le requérant peut être résumée ainsi : la FAO n'a pas respecté les règles applicables à son licenciement pour raisons de santé. Sa période de congé de maladie certifié a pris fin en juin 2011 et il était au travail en novembre 2011 lorsque la FAO a engagé la procédure de licenciement. La FAO n'a pas engagé ladite procédure alors qu'il était en congé de maladie et celle-ci n'a pas été menée parallèlement à ce congé. L'expression «à tout moment» qui figure à l'article 302.9.22 du Règlement du personnel, sur lequel la FAO s'est appuyée pour mettre fin à son engagement, ne saurait viser les mesures prises ou les procédures engagées plusieurs mois après une période de congé de maladie certifié. Le requérant n'a pas été affecté à des fonctions qu'il était dans l'incapacité d'exercer lorsque la procédure de licenciement a été lancée, et l'article 302.9.22 du Règlement du personnel ne s'applique qu'aux fonctionnaires présentant des empêchements «qui ne l[eur] permettent pas de s'acquitter de [leurs] tâches». La procédure de licenciement prévue à l'article 302.9.22 du Règlement du personnel ne s'applique qu'au

fonctionnaire qui a épuisé ses jours de congé de maladie à plein traitement avant que son affaire soit portée à l'attention du médecin désigné à cet effet, alors qu'il se trouve en congé de maladie à demi-traitement. L'expression «ni étant devenu inapte au service» signifie que l'article 302.9.22 du Règlement du personnel ne saurait s'appliquer à un fonctionnaire qui est devenu inapte au service. Par conséquent, cette disposition n'aurait pas pu être appliquée en l'espèce puisque la Commission médicale avait confirmé dans son rapport final que le requérant n'était pas apte à reprendre son travail d'agent de sécurité, et avait ajouté que son état pathologique devait encore être évalué et ne permettait pas à ce moment-là de l'affecter à d'autres fonctions susceptibles de lui convenir. D'après le requérant, comme il n'a pu être affecté à aucune autre fonction, il n'était pas apte au service au sein de la FAO, ce qui signifie qu'il était inapte au service et que l'affaire le concernant aurait dû être traitée comme telle.

11. Pour l'essentiel, ces affirmations reposent sur l'hypothèse selon laquelle les circonstances de l'espèce exigeaient de la FAO qu'elle engage la procédure pour incapacité prévue à l'article 302.9.21 du Règlement du personnel, plutôt que la procédure de licenciement prévue à l'article 302.9.22 dudit Règlement. Il s'agit toutefois de savoir si c'est de manière illégale que la FAO a engagé en l'espèce la procédure de licenciement.

12. Le Directeur général peut exercer le pouvoir que lui confère l'article 301.9.14 du Statut du personnel de mettre fin à l'engagement du requérant à deux conditions. Premièrement, il doit avoir agi — ce qu'il a fait en l'espèce — sur avis du médecin de la FAO. Celui-ci a conclu que le requérant n'était pas en mesure de s'acquitter de ses tâches par suite d'empêchements physiques ou mentaux. Deuxièmement, il est nécessaire que le requérant possède les qualifications et aptitudes requises pour un autre poste dans l'Organisation et qu'aucun poste de ce type ne soit vacant. La FAO a déployé certains efforts pour réaffecter le requérant et l'a effectivement affecté au poste de caissier du magasin situé dans son enceinte. C'est son inaptitude à accomplir les tâches afférentes à ce poste, ainsi que des préoccupations au sujet de son état de santé, qui ont

amené la FAO à engager la procédure de licenciement. Tous les rapports médicaux produits donnent à penser que la deuxième condition était elle aussi remplie, comme l'a confirmé le rapport final de la Commission médicale.

13. Il convient également de se demander si les conditions posées au licenciement du requérant en vertu de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel, sur lequel la FAO s'est appuyée à cet effet, étaient ou non remplies. Le Directeur général aurait pu mettre fin à tout moment à l'engagement du requérant en application de cette disposition. Toutefois, pour ce faire, trois conditions devaient être remplies. La première condition était que le requérant ne devait pas «avoir atteint la limite d'âge prescrite pour la retraite dans le Statut du personnel». Cette condition était remplie. La deuxième condition était qu'il ne devait «existe[r] dans l'Organisation aucun poste vacant correspondant à ses qualifications professionnelles et convenant à son état de santé actuel». Une fois encore, il ressort des rapports médicaux produits, comme l'a confirmé le rapport final de la Commission médicale, que cette deuxième condition était remplie, particulièrement au vu des conclusions de la Commission médicale auxquelles il est fait référence au début du considérant qui suit.

14. La troisième condition était que le requérant ne soit pas devenu «inapte au service» mais ait présenté «des empêchements physiques ou mentaux qui ne lui permettent pas de s'acquitter de ses tâches». L'intéressé est d'avis que les rapports médicaux, y compris le rapport et les recommandations de la Commission médicale du 31 mai 2012, ont conclu qu'une procédure pour incapacité aurait dû être engagée. Il s'appuie en particulier sur la conclusion suivante de la Commission médicale : «[il] n'est pas apte à reprendre son travail d'agent de sécurité. En outre, son état pathologique doit encore être évalué et ne permet pas pour le moment de l'affecter à d'autres fonctions susceptibles de lui convenir». Le Tribunal estime que, bien qu'il ressorte de cette conclusion que le requérant «présent[ait] des empêchements physiques ou mentaux qui ne lui permett[ai]ent pas de s'acquitter de ses tâches», cela ne signifie pas qu'il était «inapte au service». Par conséquent, la Commission médicale pouvait recommander à la FAO, comme elle l'a fait, de le licencier en

vertu de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel. Le Tribunal est également convaincu, sur la base des éléments du dossier, que la FAO s'est employée, dans la mesure du raisonnable, à lui trouver d'autres postes susceptibles de lui convenir à des fins de réaffectation en application de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel, et qu'elle pouvait mettre fin à l'engagement du requérant sur le fondement de cette disposition plutôt que sur celui de l'article 302.9.21 du Règlement du personnel. Il s'ensuit que le motif invoqué à cet égard dans la requête est rejeté.

15. Cette conclusion est conforme à l'interprétation de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel précédemment faite au considérant 15 du jugement 3022 :

«L'article 302.9.22 du Règlement du personnel dispose expressément qu'«[i]l peut être mis fin à **à tout moment** à l'engagement d'un fonctionnaire qui [...] présente des empêchements physiques ou mentaux qui ne lui permettent pas de s'acquitter de ses tâches» (caractères gras ajoutés). De plus, la décision d'engager une procédure de licenciement alors que le requérant était en congé de maladie certifié depuis plus de quatre mois ne saurait être considérée comme hâtive ou déraisonnable, compte tenu notamment des préoccupations d'ordre médical exprimées quant à l'aptitude de l'intéressé à s'acquitter des tâches incombant au sup[er]viseur adjoint à la sécurité. En outre, la compétence du médecin-chef découle de son expérience en tant que médecin et en tant qu'expert chargé d'évaluer les exigences de certains postes au sein de l'Organisation du point de vue des exigences de la santé au travail. Il s'est appuyé à bon droit sur les certificats médicaux présentés par le requérant, car rien n'indiquait qu'ils étaient faux ou qu'ils n'étaient pas fiables — ce qui aurait pu l'amener à demander une évaluation indépendante à un médecin choisi par l'Organisation — et rien ne vient étayer l'opinion dissidente selon laquelle une consultation par le médecin-chef en personne aurait permis d'évaluer la santé du requérant avec plus de précision.»

16. Le Tribunal rejette également l'argument du requérant selon lequel la décision attaquée de mettre fin à son engagement serait entachée d'abus de pouvoir au motif que la FAO aurait illégalement appliqué l'article 302.9.22 du Règlement du personnel alors qu'elle aurait dû appliquer l'article 302.9.21 dudit Règlement. Comme exposé au considérant 14 ci-dessus, la FAO n'a pas commis d'erreur en engageant la procédure de licenciement prévue à l'article 302.9.22 du Règlement du personnel. Partant, les arguments avancés à cet égard

dans la requête sont dénués de fondement. Aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que, comme le requérant l'énonce dans son troisième motif, la FAO n'a pas respecté le principe de bonne foi, a manqué au devoir de sollicitude et au devoir d'information qu'elle avait envers lui.

17. Au vu de ce qui précède, la requête est dénuée de fondement et doit être rejetée dans son intégralité.

18. Le Tribunal rejette également la demande du requérant tendant à ce que la requête à l'examen soit jointe à sa deuxième requête, évoquée au considérant 5 ci-dessus, dès lors qu'elles ont fait l'objet de procédures distinctes.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 octobre 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ