

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

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

**Jugement n° 3422**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, formée par M. M. F. A. A. le 30 mars 2012 et régularisée le 24 avril, la réponse du Fonds mondial le 13 août, régularisée le 28 août, la réplique du requérant du 27 novembre 2012 et la duplique du Fonds mondial du 5 mars 2013;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant est entré au service du Fonds mondial en septembre 2008 en qualité de directeur de l'Unité Afrique, au sein du Département des programmes pays. Initialement sous contrat avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS), il fut engagé directement par le Fonds mondial à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 en vertu d'un contrat de durée indéterminée.

En septembre 2010, le requérant fut informé, oralement par le Directeur exécutif, du projet de restructuration du Département des programmes pays. Le mois suivant, il fut avisé que son poste ne serait pas maintenu dans la nouvelle structure et que les nouveaux postes de directeur d'unités issus de la réorganisation seraient mis au concours dans le cadre d'une procédure ouverte à des candidats internes et externes, à laquelle il était encouragé à participer.

Lorsque l'avis de vacance pour le poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient fut publié quelque temps plus tard, le requérant s'y porta candidat et fut placé sur la liste restreinte. Suite à un entretien, tenu le 18 mars 2011, il fut informé oralement qu'il n'avait pas été recommandé pour le poste. Finalement, le jury d'entretien ne recommanda aucun candidat.

Le 21 mars, le requérant demanda à bénéficier d'un second entretien avec le Directeur exécutif. Le lendemain, il fut informé que celui-ci n'accéderait pas à sa demande. Le 23 mars, il prit part à une réunion avec d'autres fonctionnaires du Département des programmes pays, au cours de laquelle M. B. (son supérieur hiérarchique), directeur par intérim du Département, annonça le résultat de la procédure de recrutement, précisant que le requérant ne serait pas nommé au poste nouvellement créé et qu'il avait lui-même été nommé pour remplir par intérim les fonctions de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

Le 25 mars 2011, le requérant adressa un courrier à l'administration afin de s'enquérir de sa situation, s'étonnant de pas avoir été informé par écrit de l'issue du concours. Le 28 mars, il fut informé oralement que son poste serait supprimé à compter du 31 mars 2011, ce qui lui fut confirmé par écrit dans un mémorandum daté du 30 mars 2011. Le 31 mars, il fut informé que dans le cadre de la procédure de suppression de poste (qui incluait une période de réaffectation de trois mois, suivie d'un délai préavis de même durée), il serait transféré à l'Unité de gestion de l'information sous le nouveau titre de conseiller principal chargé des questions de prévention de la transmission du VIH de mère à enfant. Il fut par ailleurs informé qu'il serait placé sous l'autorité d'un fonctionnaire de même rang que lui, que ses performances ne seraient pas évaluées durant cette période et qu'aucun objectif ne lui serait fixé dans ses nouvelles fonctions.

Le 15 juin, le requérant s'inquiéta, dans un courrier adressé à l'administration, de ce que la procédure de réaffectation n'avait pas encore débuté et demanda que la période prévue à cet effet fût prolongée, de même que le délai de préavis correspondant. Le Fonds mondial fit droit à cette demande en prolongeant ladite période

de sorte qu'elle arrive à terme à la fin de la période de préavis. Le requérant manifesta, par la suite, son intérêt à l'égard de plusieurs postes, mais ne parvint à en obtenir aucun de cette manière.

Le 20 juillet, il introduisit un recours auprès du Comité d'appel contre la suppression de son poste et son licenciement. Le 30 septembre 2011, l'administration l'informa que la période de réaffectation était arrivée à son terme, de même que le délai de préavis, et lui versa des indemnités de fin de service. En février 2012, il fut nommé Directeur général du Conseil national d'Afrique du Sud sur le sida.

Dans son rapport daté du 20 décembre 2011, le Comité d'appel estima qu'il n'existait aucune différence notable entre les fonctions effectivement assumées par le requérant avant la restructuration du Département des programmes pays et celles afférentes au poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient dans la nouvelle structure. Il recommanda, entre autres, qu'une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de traitement soit versée au requérant à titre de réparation pour le préjudice subi du fait de la décision de supprimer son poste et de la procédure qui s'en est suivie. Par un mémorandum daté du 23 septembre 2011 portant la signature du Directeur exécutif, le requérant fut informé que ce dernier avait fait siennes les recommandations du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de supprimer son poste pour le remplacer par un autre qu'il qualifie d'«équivalent» constituait un abus de pouvoir ainsi qu'une erreur de droit, dans la mesure où elle a été prise en violation du Règlement du personnel et des procédures applicables.

Il allègue en premier lieu que le Fonds mondial a violé la disposition 730.4.1 qui était en vigueur au moment des faits. Se référant à la jurisprudence du Tribunal, il affirme que la décision de supprimer un poste doit être justifiée par des besoins réels et ne pas être suivie par la création d'un poste équivalent à l'ancien. De son point de vue, son ancien poste et le nouveau poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient étaient équivalents. Il estime, par ailleurs, que le processus de restructuration n'a pas abouti à une

réduction du nombre de postes, mais plutôt à une redistribution des tâches entre les postes existants.

Il allègue deuxièmement que le Fonds mondial a violé la disposition 730.4.2 en vigueur au moment des faits. Se référant notamment à un document intitulé «Procédure de suppression de postes et de réaffectation», il affirme qu'aucun autre emploi ne lui a été proposé et qu'aucun effort véritable n'a été fait pour l'affecter à un poste adéquat, et ce, bien qu'il eût accepté d'être transféré à d'autres postes, dont un de grade inférieur. Il accuse l'administration d'avoir préjugé de l'issue de la procédure de réaffectation.

Le requérant fait valoir, en troisième lieu, que son transfert à l'Unité de gestion de l'information dans le cadre de la procédure de réaffectation constituait, de fait, une rétrogradation illicite.

Il soutient, quatrièmement, que la procédure de recrutement pour le poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient était entachée d'irrégularité et a été conduite en violation de la disposition 17 du Statut du personnel relative à la procédure de recrutement et de sélection. Il affirme, en particulier, qu'il n'aurait pas dû lui être demandé de se porter candidat à un poste qui, pour l'essentiel, était celui qu'il occupait auparavant; qu'il a subi un préjudice en raison de la composition du Comité de recrutement; qu'il a vécu dans une ambiance de travail stressante durant la période précédant le stade de l'entretien et qu'il aurait dû bénéficier d'un second entretien formel avec le Directeur exécutif.

Le requérant accuse, en cinquième lieu, le Fonds mondial d'avoir manqué à son devoir de sollicitude à son égard. Il affirme en outre avoir été soumis à un traitement humiliant, irrespectueux et stressant, et avoir subi une atteinte à sa dignité et à sa réputation.

Enfin, il soutient que le Fonds mondial ne lui a pas versé l'intégralité des indemnités de fin de service qui lui sont dues.

Le requérant demande au Tribunal de conclure que la procédure de restructuration était un prétexte pour supprimer son poste et que le Directeur exécutif aurait dû le nommer au poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient. Il lui demande en outre de statuer

que c'est à tort que le Comité d'appel n'a pas recommandé sa nomination à ce poste et d'ordonner sa réintégration à ses anciennes fonctions de directeur d'unité au sein du Département des programmes pays. Si cela devait s'avérer impossible, il réclame une réparation équivalente à deux années de traitement, ainsi que les droits à pension afférents, assortie d'intérêts. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens. Enfin, il sollicite le versement des 15 824,20 francs suisses, à savoir le montant que le Fonds mondial lui doit encore à titre d'indemnités de fin de service.

C. Dans sa réponse, le Fonds mondial nie avoir violé la disposition 730.4.1 du Règlement du personnel. Il affirme que les deux conditions énoncées dans cette disposition étaient réunies et les crédits disponibles étaient insuffisants pour financer plus de trois postes de directeur d'unité. Il rappelle, par ailleurs, que les décisions de restructuration relevant, par définition, de la politique générale et, par conséquent, du pouvoir d'appréciation du Directeur exécutif, le Tribunal n'est pas compétent pour les réexaminer. Aucun des éléments avancés par le requérant ne démontre que les décisions le concernant aient été motivées par un parti pris ou une animosité à son endroit. Le Fonds mondial réfute en outre que l'ancien poste du requérant et le nouveau poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient soient identiques et affirme que la restructuration a bien entraîné une réduction du nombre de postes. En effet, l'ancienne structure comprenait trois postes de directeur d'unité, couvrant chacun une zone géographique, alors que la nouvelle n'en comprend plus que deux. Le troisième poste couvre un domaine différent. Le Fonds mondial soutient que le requérant a été informé des raisons de la restructuration ainsi que de la modification des attributions afférentes à son poste. Il a eu l'opportunité d'en discuter plus en détail avec le Directeur exécutif afin d'obtenir toutes les informations qu'il souhaitait.

Le Fonds mondial nie, contrairement à ce qu'affirme le requérant, avoir violé la disposition 730.4.2 du Règlement du personnel. Il estime, en effet, que des efforts exceptionnels ont été déployés pour l'aider à trouver un nouvel emploi, y compris par le biais de consultants externes. Il insiste également sur le fait que la disposition invoquée

n'accorde pas au requérant un droit absolu à être réaffecté et qu'aucun poste de niveau approprié ne pouvait lui être proposé. Il nie avoir fait preuve de mauvaise foi en préjugant de l'issue de la procédure de réaffectation avant même qu'elle ait débuté. Par ailleurs, il voit dans la manière dont le requérant qualifie son affectation à l'unité de gestion de l'information, qu'il considère comme une rétrogradation illicite, une déformation grossière des faits, car ce poste a été créé spécialement pour lui afin qu'il dispose du temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi.

S'agissant des allégations du requérant concernant la violation de l'article 17 du Règlement du personnel, le Fonds mondial fait observer qu'aucun motif n'est avancé pour contester la composition du Comité de recrutement et que le Directeur exécutif n'était pas tenu de lui accorder un second entretien.

Le Fonds mondial nie avoir manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant, dont les arguments ne sont à ce propos corroborés par aucun élément de preuve.

S'agissant de la conclusion du requérant tendant au versement des montants qui lui restent dus au titre des indemnités de fin de service, le Fonds mondial déclare que la manière dont ce dernier a effectué ses calculs n'est pas claire et que, dans tous les cas, il ne peut prétendre à aucune réparation puisqu'il n'a subi aucune perte. Le Fonds mondial soutient, par ailleurs, que le Comité d'appel n'était pas au courant, au moment où il a rendu son rapport, que le requérant avait obtenu un nouvel emploi en dehors de l'organisation. Le Directeur exécutif n'en avait pas non plus connaissance lorsqu'il a fait sienne la recommandation du Comité de lui octroyer des dommages-intérêts. Aussi, en vertu du «principe du droit de l'erreur», le Fonds mondial réclame-t-il par voie reconventionnelle le remboursement de la somme de 107 588,00 francs suisses (soit la somme qu'il n'aurait pas dû verser au requérant si ce dernier l'avait informé qu'il avait trouvé un nouvel emploi). Il demande également au Tribunal de sanctionner le requérant pour abus manifeste de procédure en le condamnant aux dépens.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens et maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, le Fonds mondial maintient intégralement sa position. Il soutient que le requérant n'a pas formulé devant le Comité d'appel de conclusion concernant le non-versement d'indemnités de fin de service et que celle-ci est dès lors irrecevable. Il demande au Tribunal de condamner le requérant à verser 60 000 francs suisses au titre des dépens.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du Fonds mondial en qualité de directeur de l'Unité Afrique en septembre 2008 en vertu d'un contrat conclu avec l'OMS. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, il a été engagé directement par le Fonds mondial pour assumer les mêmes fonctions au titre d'un contrat de durée indéterminée.

À la fin de l'année 2010 et au début de l'année 2011, le Fonds mondial a entrepris de créer et de pourvoir un poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient. Un avis de vacance de poste a dès lors été publié et le requérant s'y est porté candidat, sans succès. Lorsque son poste de directeur de l'Unité Afrique a été supprimé, le 31 mars 2011, le requérant a été soumis à une procédure de réaffectation, qui a pris fin le 30 septembre 2011. Dans l'intervalle, le 20 juillet 2011, il a introduit un recours auprès du Comité d'appel du Fonds mondial, qui, dans ses conclusions, adressées au Directeur exécutif, a recommandé qu'une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de traitement soit versée au requérant du fait de la suppression de son poste, et qu'une lettre lui soit adressée par le Département des ressources humaines l'informant de la fin de la procédure de réaffectation et de l'issue des concours auxquels il s'était porté candidat durant cette période. Les autres conclusions ont été rejetées. Le 23 décembre 2011, le Directeur exécutif a fait siennes les recommandations du Comité. Telle est la décision attaquée. D'autres

points de détail seront abordés lors de l'examen des moyens soulevés dans la requête.

2. Dans son premier moyen, le requérant soutient que la suppression de son poste de directeur de l'Unité Afrique et la création d'un poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient, ainsi que la résiliation de son contrat qui s'en est suivie, étaient entachées d'irrégularité. Il fait valoir à ce titre plusieurs arguments. Le premier d'entre eux est la violation de la disposition 730.4.1 du Statut du personnel, aux termes de laquelle le Directeur exécutif peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire en cas de réduction des ressources budgétaires disponibles ou si le maintien du poste ne se justifie plus. Le deuxième argument est le non-respect des principes établis par le Tribunal de céans. Le requérant ne conteste pas que, selon une jurisprudence constante, la décision de supprimer un poste relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation, qui ne peut être remis en cause que pour des motifs strictement limités (voir, par exemple, le jugement 269, au considérant 2). Il renvoie néanmoins à certains jugements établissant que la décision de supprimer un poste doit être fondée sur des motifs objectifs et ne peut servir de prétexte pour écarter du service un fonctionnaire considéré comme indésirable, ce qui constituerait un abus de pouvoir (voir le jugement 2830, considérant 6 b)). Il est également de jurisprudence constante que, si les suppressions de poste sont possibles dans le cadre d'une restructuration, elles doivent cependant être justifiées par des nécessités réelles et ne pas être immédiatement compensées par la création de postes équivalents (voir le jugement 2156, au considérant 8). Plus spécifiquement, une organisation ne peut supprimer un poste et, dans la foulée, engager une autre personne pour accomplir essentiellement les mêmes tâches, a fortiori si les tâches en question sont les mêmes que celles qui étaient effectuées par le fonctionnaire dont le poste a été supprimé ou si ce dernier a les compétences nécessaires pour s'acquitter des fonctions supplémentaires qu'exigerait le nouveau poste (voir les jugements 2634, aux considérants 5 et 6, et 3042, au considérant 14).



3. Le requérant soutient ensuite que les postes de directeur de l'Unité Afrique et de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient étaient équivalents au regard de la description des tâches qui y étaient attachées, et que la procédure de restructuration était une farce. Il invoque d'ailleurs une partie des conclusions du Comité d'appel. À ce propos, il convient de noter les observations que le Tribunal a formulées dans son jugement 2295, au considérant 10, en ce sens qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves produites devant un organe de recours interne, dont les conclusions méritent la plus grande déférence. S'il est vrai que l'affaire qui a donné lieu à ce jugement en particulier impliquait notamment l'appréciation de témoignages portant sur des allégations de conduite inacceptable sur le lieu de travail, il n'en demeure pas moins que, les organes de recours internes connaissant bien, par définition, les tenants et aboutissants des affaires qui leur ont été soumises, le Tribunal ne peut qu'accorder à leur appréciation toute son importance, si toutefois il est convaincu que l'organe de recours a, en l'occurrence, mené un examen attentif et approfondi des preuves et des principes applicables, et que ses conclusions sont rationnelles et équilibrées.

4. En l'espèce, le Comité d'appel a indiqué :

«Le Comité d'appel fait observer que, sur le papier, ces deux postes semblaient, en effet, présenter des différences notables, ce qui a induit la direction à procéder à une restructuration. Ceci dit, après avoir examiné avec soin le détail des documents présentés à l'appui du recours et considéré les commentaires recueillis lors des auditions, le Comité ne peut que conclure à l'insuffisance de preuves convaincantes démontrant l'existence de différences notables entre les tâches dont s'acquittait effectivement le requérant avant la restructuration du Département des programmes pays et celles dévolues au poste de directeur d'unité dans le nouvel organigramme. L'on ne peut cependant nier que, globalement, la différence entre les attributions telles que consignées sur le papier et celles dévolues au nouveau poste, qui a motivé la suppression du poste du requérant et les mesures subséquentes, a pu desservir [ce dernier] en termes d'opportunités d'emploi et de temps, dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi et/ou d'une nouvelle affectation au sein du Fonds mondial ou à l'extérieur.»\*

---

\* Traduction du greffe.

Le Comité d'appel en a donc conclu qu'il n'existait pas de différences notables entre le poste occupé par le requérant, compte tenu des fonctions qu'il y exerçait effectivement, et le poste issu de la restructuration.

5. Le troisième argument que le requérant invoque pour alléguer que la suppression de son poste était entachée d'irrégularité est le nombre de postes créés au terme de la restructuration. Avant la restructuration, le Département des programmes par pays comptait trois unités géographiques, dont chacune avait à sa tête un directeur. Le requérant était directeur de l'Unité Afrique. La décision a été prise de ne conserver au sein du Département des programmes par pays que deux des unités géographiques (avec chacune un directeur à sa tête), la troisième (avec à sa tête un directeur) étant chargée des questions relatives à l'assurance qualité et du soutien à certains secteurs fonctionnels, selon les besoins. Le requérant fait observer qu'après la restructuration, il y avait toujours trois postes de directeur d'unité. Il se réfère, à cet égard, au jugement 2092, au considérant 7, dans lequel le Tribunal déclare que l'un des critères définis au fil des ans pour déterminer si un poste a effectivement été supprimé réside dans la question de savoir si la «suppression» a ou non entraîné une réduction de personnel dans le service concerné. Si tel n'est pas le cas, le Tribunal considère qu'il a seulement été procédé à une redistribution des tâches entre des postes existants, et non pas à la suppression d'un ou de plusieurs postes.

6. Le Fonds mondial nie que la suppression du poste du requérant relevât d'un détournement de pouvoir ou fût entachée d'irrégularité. La réorganisation traduisait, selon ses dires, la volonté du Directeur exécutif et des instances dirigeantes de réorganiser les responsabilités en matière de gestion afin de coordonner le plus efficacement possible les activités de gestion des subventions. Un poste de directeur de l'unité Assurance qualité a été créé à cette fin. Du fait de contraintes budgétaires, seuls trois postes de directeur d'unité pouvaient être maintenus, ce qui rendait nécessaire, pour permettre la création d'un poste de directeur de l'unité Assurance

qualité, de fusionner les trois postes de directeur des unités géographiques pour n'en garder que deux et d'élargir la couverture géographique et les responsabilités dévolues aux directeurs de ces deux unités en matière de gestion, à l'exception du volet concernant les subventions, qu'il ne leur appartenait plus de gérer. Le Fonds mondial s'appuie, en particulier, sur les commentaires formulés par le requérant dans sa candidature au poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient. «Le nouveau descriptif de poste permet d'éviter que les responsabilités se chevauchent aux trois niveaux de la structure hiérarchique du Département des programmes par pays. Je me réjouis de ces changements qui permettent au directeur d'unité de concentrer son action au niveau stratégique sur l'amélioration du système de gestion des subventions [...]» Le requérant indique ensuite «avoir passé peut-être trop de temps, en tant que directeur de l'Unité Afrique, à signer des accords de subvention et à mettre des fonds à disposition».

Concernant la violation alléguée de la disposition 730.4.1 du Règlement du personnel, le Fonds mondial soutient que les deux conditions prévues dans cette disposition ont été remplies. Il fait par ailleurs valoir que le requérant n'avance pas le moindre élément tendant à prouver que la restructuration était motivée par un parti pris ou une animosité à son endroit. Le Fonds mondial réfute qu'un poste identique à celui que le requérant occupait auparavant fût créé suite à la restructuration. Il ajoute que la description du poste faisait non seulement mention d'une expérience et de compétences de haut niveau en matière de gestion, puisque le nouveau poste de directeur d'unité couvrait une zone géographique plus étendue, mais exigeait également une excellente connaissance de l'anglais et du français, ce dernier eu égard à l'inclusion de l'Afrique du Nord dans la zone de compétence du directeur de l'unité. Le poste que le requérant occupait auparavant ne couvrait pas l'Afrique du Nord, et il était demandé que son titulaire eût «une excellente connaissance de l'anglais, ainsi que, si possible, une bonne connaissance pratique du français [ou d'autres langues qui étaient mentionnées]».

7. Dans sa réplique, le requérant se défend d'avoir apporté son soutien au processus de réorganisation et accepté de se porter candidat

une nouvelle fois à son propre poste. Concernant l'exigence de connaissances en langue française posée par la description du nouveau poste, il précise qu'il avait eu à gérer dix-neuf pays francophones, que la langue de travail du Fonds mondial est l'anglais et qu'à aucun moment ses compétences en français n'ont été évaluées. Il maintient ses objections quant à la nécessité d'une restructuration, qui, selon lui, a eu pour seul but de redistribuer les fonctions et responsabilités au sein du Département.

8. Enfin, le Tribunal doit examiner ces arguments à la lumière du principe en vertu duquel la décision de procéder à une restructuration et, par voie de conséquence, de supprimer des postes relève du pouvoir discrétionnaire de l'organisation et ne peut être remise en cause que pour un ou plusieurs des motifs énoncés dans le jugement 269, au considérant 3, et dans de nombreux autres jugements du Tribunal. En l'espèce, le Tribunal considère que la restructuration opérée par le Fonds mondial traduisait une volonté réelle de sa part de réorienter l'action des directeurs d'unité et de créer un poste de directeur au sein d'une unité chargée des questions d'assurance qualité tout en faisant passer de trois à deux le nombre de postes de directeur d'unité responsables de différentes régions géographiques. Le requérant n'a pas démontré que l'exercice du pouvoir discrétionnaire de supprimer son poste fût entaché d'irrégularité. En particulier, même s'il était discutable que les tâches dévolues au nouveau poste présentent des différences réelles et significatives par rapport à celles dont le requérant s'acquittait dans son ancien poste (voir, dans le passage cité ci-dessus, l'analyse du Comité d'appel), le requérant n'a pas démontré que l'exigence d'une excellente connaissance de l'anglais et du français était inutile ou fictive. L'existence de cette seule exigence montre bien que la restructuration a entraîné la création d'un poste différent de celui que le requérant occupait auparavant, même s'il apparaît par ailleurs que le nouveau poste avait une orientation différente.

9. Le deuxième moyen du requérant est la violation des règles et procédures applicables en matière de réaffectation. Il cite à cet

égard la disposition 730.4.2 du Règlement du personnel, aux termes de laquelle :

«En cas de suppression du poste d'un fonctionnaire du Fonds mondial titulaire d'un contrat d'engagement de durée indéterminée ou d'un contrat d'engagement de durée déterminée pendant une période ininterrompue de quatre ans ou plus, des efforts devront être déployés pendant une période de trois mois aux fins sa réaffectation.»\*

Le requérant soutient que le Fonds mondial ne lui a pas proposé d'autre emploi et n'a pas fait les efforts nécessaires pour le réaffecter à un poste adéquat. Il se réfère à cet égard au jugement 1745, au considérant 7. Bien qu'en l'occurrence le requérant ait ensuite occupé un autre poste (ce point sera examiné ci-après), la question n'est pas tant de savoir si un poste de grade équivalent à celui qu'il occupait lui a été proposé. Ce que le requérant allègue fondamentalement c'est que le Fonds mondial n'a pas agi de bonne foi, la procédure de réaffectation était entachée d'irrégularité et il n'a pas été nommé à un autre poste (chef d'équipe régionale Afrique australe) pour lequel il avait pourtant exprimé un intérêt et pensait disposer des qualifications nécessaires. Le Fonds mondial se défend d'avoir, dans l'ensemble, manqué à ses obligations, mais ne conteste pas la conclusion du Comité d'appel concernant le retard pris dans l'organisation d'une réunion avec le requérant, qui est effectivement intervenue deux mois et demi après la notification de la suppression de son poste et non dans le délai statutaire de cinq jours. Il conteste en revanche la conclusion du Comité d'appel selon laquelle «le requérant aurait dû être bien mieux accompagné [par le Fonds mondial] tout au long du processus». Il est regrettable que le Comité d'appel n'ait pas donné plus de détails concernant cette conclusion s'il estimait que le Fonds mondial n'avait pas fait de réels efforts pour réaffecter le requérant.

10. Il ressort clairement des preuves produites par le Fonds mondial que des mesures ont été prises afin d'établir s'il était possible de réaffecter le requérant et que plusieurs postes ont été identifiés à cette fin. La question de savoir si ces efforts étaient ou non suffisants

---

\* Traduction du greffe.

relève en définitive d'un jugement de valeur. Le Tribunal, sans détailler les mesures qui ont été prises, n'est pas convaincu que le Fonds mondial ait manqué à ses obligations envers le requérant, que ce soit en vertu du Règlement du personnel (exception faite de l'omission de convoquer une réunion de suivi en temps utile) ou des principes généraux établis par le Tribunal. Concernant en particulier le poste de chef d'équipe régionale Afrique australe, il ressort du dossier que le requérant ne parle pas le portugais et ne remplissait donc pas l'une des conditions requises pour occuper le poste. Le Fonds mondial était donc en droit de considérer qu'à défaut de remplir cette exigence le requérant ne pouvait être réaffecté à ce poste sans participer à la procédure de concours correspondante. L'argument du requérant, selon lequel ni l'ancien titulaire du poste ni le nouveau ne parlent le portugais, n'est pas pertinent. Le Fonds mondial était en droit d'insister sur le respect de ces exigences dans le cadre du concours.

11. Le requérant soutient ensuite qu'il a été, de fait, rétrogradé. Le 30 mars 2011, l'administration lui a adressé un courrier l'informant que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient, qui serait occupé à titre temporaire par son supérieur hiérarchique, M. B. Il lui était précisé que son poste serait supprimé le 31 mars 2011 mais que, s'il souhaitait rester dans les locaux du Fonds mondial, il serait «placé» dans l'Unité de gestion de l'information à un poste de conseiller principal pour les questions liées à la prévention de la transmission du VIH de mère à enfant. Le requérant affirme que ce poste était sans lien avec ses qualifications, son expérience et ses compétences, et le plaçait sous l'autorité d'un fonctionnaire de même grade que lui. Personne ne lui faisait rapport et il n'avait pas de budget propre. Le requérant voit dans cette situation une rétrogradation illicite ainsi qu'une atteinte grave à sa réputation et à sa dignité, alors que, selon le Fonds mondial, il s'agissait d'un poste temporaire spécialement créé pour le requérant et dans son intérêt.

Le principal argument soulevé par le requérant dans sa réplique est «qu'il aurait dû être maintenu dans ses fonctions pendant la période de réaffectation et le délai de préavis». Or la formule «maintenu dans ses fonctions» tendrait à masquer la réalité, puisque

le poste que le requérant occupait a été supprimé. Il est certes vrai que le nouveau poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient, mis à concours, n'a finalement pas été attribué, mais ce que le requérant prétend c'est qu'il aurait dû remplir les fonctions du nouveau poste jusqu'à ce que celui-ci soit pourvu de manière permanente et que le Fonds mondial n'aurait pas dû nommer M. B. à titre temporaire. Toutefois, la décision relevait du pouvoir d'appréciation du Fonds mondial et le simple fait qu'elle ait été prise ne suffit pas à démontrer qu'elle était entachée d'irrégularité.

12. Le requérant soutient également que la procédure de recrutement et de sélection au poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient était viciée. Outre le fait que cette procédure n'aurait jamais dû avoir lieu, point qui a déjà été traité ci-dessus, il conteste la composition du Comité de recrutement, notamment parce qu'un de ses membres était situé deux grades en-dessous de lui dans la hiérarchie et qu'il était «en conflit» avec cette personne depuis qu'il s'était rangé à l'avis de la supérieure directe de cette dernière de ne pas revoir à la hausse l'évaluation de ses performances. Ce membre se trouvait donc dans une situation de «conflit d'intérêts». Le requérant souligne en outre que la majorité des membres du Comité étaient des fonctionnaires moins expérimentés que lui et peu à même d'évaluer correctement son niveau de qualification, d'expérience et de performance. Il signale aussi que des changements ont été opérés dans la composition du Comité, sans que l'opportunité de les contester ne lui ait été donnée, et que divers autres problèmes se sont posés concernant la procédure de sélection. Cependant, le requérant ne démontre nullement que certains membres du Comité ont fait preuve de parti pris à son endroit ou que la composition de celui-ci ou la procédure de sélection aient été viciées à d'autres égards. Bien que le Fonds mondial lui ait demandé, dans sa réponse, des précisions concernant les prétendus changements intervenus dans la composition du Comité de recrutement sans que l'opportunité ne lui ait été donnée de les contester, le requérant n'en fournit aucune dans sa réplique.

13. Le requérant soutient que le Fonds mondial a, à divers égards, manqué à son devoir de sollicitude envers lui et ne l'a traité ni avec dignité ni avec respect pendant la période précédant la restructuration, au cours de celle-ci, lors de la suppression de son poste et pendant la procédure de recrutement au poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient. Il n'est pas contesté que le Fonds mondial a commis une erreur en annonçant, au cours d'une réunion publique et avant d'en avoir informé le requérant personnellement, que M. B. occuperait temporairement le poste de directeur de l'Unité Afrique et Moyen-Orient. Même si des excuses orales et écrites lui ont été présentées, on ne peut douter que ce manque de sollicitude a porté au requérant un préjudice qui justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral. Le Tribunal fixe le montant de ces dommages-intérêts à 5 000 francs suisses.

14. Enfin, le requérant soutient que l'intégralité des sommes qui lui étaient dues ne lui a pas été versée du fait d'une erreur de calcul. Même si le détail des sommes qui lui seraient encore dues n'apparaît pas dans son mémoire, il a été indiqué dans sa réplique, ce que le Fonds mondial avait demandé dans sa réponse. Le montant total des sommes réclamées s'élève à 15 824,20 francs suisses. Le détail de la somme est présenté dans un tableau qui renvoie aux documents pertinents. Un de ces documents est un courrier du 1<sup>er</sup> avril 2011, dans lequel l'administration notifie au requérant le détail de ses indemnités de fin de service, ainsi que les procédures applicables. Il y est joint un tableau indiquant les montants correspondant aux divers éléments de ses indemnités. L'autre document est une série de bulletins de salaire. Au vu de ces documents, le tableau qu'il a fourni semble correct. Cependant, dans sa duplique, le Fonds mondial ne fournit aucune explication sur les différences de montants. Il se borne à affirmer que les documents ne constituent pas une preuve suffisante des créances que le requérant aurait prétendument vis-à-vis de lui et que les montants promis et ceux effectivement perçus varient généralement en fonction des justificatifs qui ont été reçus, notamment en ce qui concerne les frais de voyage. Il n'en demeure pas moins que la méthode utilisée pour calculer la somme finale à verser, telle que



reflétée dans les bulletins de salaire, est bien évidemment connue de l'organisation. Le Fonds mondial ne fait aucun effort pour expliquer comment les montants figurant sur ces bulletins ont été calculés, alors même qu'en mars 2012 le requérant avait en tout cas signalé que certains montants n'avaient pas été payés à un membre de l'administration. Cette personne lui avait alors répondu qu'elle le recontacterait avant la fin de la semaine. Le requérant a fourni suffisamment d'éléments démontrant que les indemnités de fin de service auxquelles il avait droit ne lui ont pas été versées dans leur intégralité. Il sera statué en conséquence.

Dans sa duplique, le Fonds mondial soutient que le requérant aurait dû formuler cette prétention dans le cadre du recours interne. Or il se trouve que le Fonds mondial aurait dû invoquer ce moyen dans sa réponse. Vu qu'il ne l'a pas fait, le requérant n'a pas la possibilité de contester ce moyen. Dès lors, le Tribunal n'en tiendra pas compte.

15. La dernière question soulevée par les parties concerne ce que le Fonds mondial qualifie de demande reconventionnelle. Dans son rapport, le Comité d'appel recommandait le versement au requérant d'une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de traitement. La justification de cette recommandation ressort du passage qui suit du rapport du Comité d'appel, qui figure sous le titre «Suppression du poste [du requérant] fondée sur la modification de la description des tâches» :

«L'on ne peut cependant nier que, globalement, la différence entre les attributions telles que consignées sur le papier et celles dévolues au nouveau poste, qui a motivé la suppression du poste du requérant et les mesures subséquentes, a pu desservir [ce dernier] en termes d'opportunités d'emploi et de temps, dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi et/ou d'une nouvelle affectation au sein du Fonds mondial ou à l'extérieur.

**Recommandation** : Considérant qu'il apparaît difficile dans ces conditions de trouver une solution équitable, le Comité d'appel recommande que soit versée au requérant une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de

traitement, au titre du préjudice qu'il pourrait avoir subi du fait de la décision de supprimer son poste et de la procédure qui s'en est suivie.»\*

Cette recommandation ayant été acceptée par le Directeur exécutif, le requérant a perçu 107 588 francs suisses à titre de réparation, en sus des 151 146 francs suisses correspondant à ses indemnités de fin de service. Dans sa réponse, le Fonds mondial développe un argument, fondé principalement sur le droit anglais et ses dérivés, concernant le versement d'une somme d'argent indue suite à une erreur de fait. L'erreur qu'il invoque en l'occurrence porterait sur le fait que, peu après son départ du Fonds mondial, le requérant a pris le poste de directeur exécutif au Conseil national d'Afrique du Sud sur le sida, alors que le Fonds mondial croyait qu'il était sans emploi et le resterait probablement.

16. Il n'y a pas lieu d'examiner l'argument avancé par le Fonds mondial. Il suffira de noter que la recommandation tendant au versement d'une indemnité au requérant, telle qu'acceptée par le Directeur exécutif, a été motivée par des considérations bien plus vastes que la simple possibilité que le requérant trouve rapidement un emploi après son départ du Fonds mondial. En conséquence, même si le Fonds mondial a agi sur la base d'une erreur de fait et aurait pu, par voie reconventionnelle, demander au requérant le remboursement des sommes indument versées (questions sur lesquelles le Tribunal n'entend pas se prononcer), il n'est pas démontré que cette erreur en particulier soit entrée en ligne de compte dans le calcul de la somme effectivement payée. En conséquence, la demande reconventionnelle devra être rejetée.

Le requérant n'obtenant que partiellement gain de cause, il a droit à une partie des dépens, que le Tribunal fixe à 3 000 francs suisses.

---

\* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Le Fonds mondial versera au requérant la somme de 5 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. Le Fonds mondial versera au requérant la somme de 15 824,20 francs suisses, correspondant au montant de ses indemnités de fin de service restant dues, assortie d'un intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter de la date de sa cessation de service.
3. Il lui versera également 3 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, 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 11 février 2015.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ