

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

**108<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2885**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. F. M. le 28 novembre 2007 et régularisée le 12 janvier 2008, la réponse de l'OMS du 24 avril, la réplique du requérant du 19 décembre 2008, régularisée le 9 janvier 2009, et la duplique de l'Organisation du 20 avril 2009;

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, ressortissant français né en 1970, est entré au service de l'OMS en septembre 1998 au titre d'un contrat temporaire. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 1999, il obtint un contrat de durée déterminée en qualité de fonctionnaire chargé des systèmes informatisés d'aide à la gestion, au grade P.3; son contrat fut par la suite renouvelé à plusieurs reprises. En décembre 2002, il fut transféré au poste P.3 nouvellement créé de fonctionnaire chargé des systèmes informatiques au Département Coopération et communication, qui prit en 2003 l'appellation de Département Coopération et action en faveur des pays (ci-après le «CCO»).

Par lettre du 10 octobre 2005, l'administration informa le requérant qu'il était «prévu» que son poste soit supprimé à compter du 10 juillet 2006, mais que cela ne signifiait pas nécessairement qu'il serait mis fin à son contrat; la procédure de réaffectation allait être engagée sans délai et il serait informé de son résultat le 10 avril 2006 au plus tard. Par une nouvelle lettre, datée du 17 janvier 2006, l'administration lui confirma que son poste était supprimé pour raisons budgétaires.

Le 5 décembre 2005, le requérant déposa une déclaration d'intention de faire appel auprès du Comité d'appel du Siège pour contester la décision de supprimer son poste. Devant le Comité, il fit valoir que la procédure applicable en cas de suppression de poste n'avait pas été correctement suivie et que la décision n'était pas fondée sur des raisons valables et objectives. Il soutenait également que la procédure de réaffectation n'avait pas été appliquée comme il se devait et il demandait par conséquent que sa période de réaffectation soit prolongée.

Par lettre du 22 novembre 2006, le requérant fut informé que le Comité de réaffectation avait examiné les options qui s'offraient à lui, mais qu'aucun autre emploi n'avait été trouvé. Par conséquent, le Directeur général avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet au 28 février 2007.

Dans son rapport du 30 mars 2007, le Comité d'appel du Siège conclut qu'il n'y avait pas de preuves manifestes que la procédure applicable en cas de suppression de poste n'avait pas été correctement suivie mais releva «certaines incertitudes» concernant les rapports d'évaluation du requérant, le budget du CCO et le recrutement d'autres fonctionnaires par ce dernier. Il considéra aussi que la question de la réaffectation ne constituait pas l'objet de l'appel et nota qu'il avait déjà été fait droit à la demande de prolongation de la période de réaffectation présentée par le requérant. Il recommanda que la décision contestée soit maintenue mais que le Comité de réaffectation «intensifie» ses efforts pour recenser et explorer toutes les options de réaffectation raisonnables en faveur du requérant.

Par lettre du 31 août 2007, le Directeur général fit savoir au requérant qu'elle maintenait sa décision de supprimer son poste. Elle acceptait la conclusion du Comité d'appel selon laquelle la réaffectation ne constituait pas l'objet de l'appel, mais rejetait la recommandation tendant à ce que le Comité de réaffectation intensifie ses efforts pour lui trouver un autre emploi. Elle notait que l'intéressé avait déjà bénéficié d'une prolongation de la période de réaffectation initiale et considérait qu'il s'était vu accorder en temps utile le droit de participer à la procédure de réaffectation. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la lettre du 10 octobre 2005 ne constituait pas une décision officielle car elle faisait seulement état d'une «intention» de supprimer son poste. Elle ne mentionnait pas la date à laquelle la procédure de réaffectation commencerait, ni sa durée. Ce n'est que le 17 janvier 2006 que la décision de supprimer son poste avait été confirmée et que le motif, à savoir des contraintes budgétaires, avait été indiqué; par conséquent, il n'avait pas eu la possibilité de formuler des objections avant cette date. En outre, contrairement aux prescriptions du paragraphe II.9.265 du Manuel de l'OMS, l'administration ne lui a pas fourni certaines des informations qui auraient dû figurer dans la demande de suppression de poste.

Selon le requérant, l'importance de son poste et les activités du département n'ont pas été prises en compte. En février 2005, tous les départements de l'OMS, y compris le sien (le CCO), ont été priés de procéder à la Revue des orientations stratégiques et des compétences (ROSC) afin d'évaluer les orientations stratégiques de chaque département et les besoins en personnel. La directrice de son département a décidé de reporter cet exercice à octobre 2005 et a demandé que soit réalisé un examen interne pour lequel il n'était pas nécessaire de suivre les directives applicables à la ROSC. Le requérant accuse l'Organisation de mauvaise foi et de manque d'objectivité, expliquant que la directrice a ainsi eu recours à un processus d'évaluation «secret» peu de temps avant que la ROSC soit menée, et que la décision de supprimer son poste a été prise

à la suite de cette évaluation. Il fait également valoir que, dans la première phase de la ROSC, il avait été établi que son poste était nécessaire et que le CCO était en sous-effectif. Selon lui, et dans la mesure où elle maintient la décision de supprimer son poste, la décision attaquée du 31 août 2007 est par conséquent entachée d'une erreur de fait.

Par ailleurs, le requérant conteste la validité de la raison invoquée pour supprimer son poste, à savoir des contraintes budgétaires, et soutient que cette décision résultait en réalité d'un détournement de pouvoir et se fondait sur un parti pris à son égard. Dans sa lettre du 17 janvier 2006, l'OMS lui avait indiqué que son poste serait supprimé parce que le budget pour 2006-2007 devait être réduit. Toutefois, d'après la déclaration que l'Organisation a présentée au Comité d'appel du Siège et les chiffres qu'elle lui a soumis, le budget 2006-2007 était en fait supérieur au budget 2004-2005. Le requérant souligne que le CCO a procédé à de nouveaux recrutements et que des postes dont les attributions recouvraient partiellement les siennes ont été mis au concours. Il fait également référence à une lettre trouvée dans l'«espace public du bâtiment de l'OMS» par laquelle la directrice de son département informait son avocat qu'elle était l'objet d'un harcèlement et que la demande de prolongation de la période de réaffectation présentée par le requérant allait encore faire durer cette situation de «harcèlement au travail».

Selon le requérant, la procédure de réaffectation était viciée. Il fait valoir qu'il s'est porté candidat à plusieurs postes pour lesquels il possédait les compétences requises, mais que le Comité de réaffectation ne l'a recommandé pour aucun de ces postes. En outre, la procédure a été close prématurément. En effet, par memorandum du 15 septembre 2006, il a été informé que le Directeur général avait décidé de prolonger dans son cas la période de réaffectation jusqu'au 8 décembre 2006, mais, le 22 novembre, il a été avisé que la procédure de réaffectation avait pris fin le 27 octobre et que, aucun autre emploi n'ayant été trouvé, son contrat prendrait fin le 28 février 2007.

Le requérant soutient également que le temps mis par le Directeur général pour rendre sa décision après avoir reçu le rapport du Comité d'appel du Siège constitue un vice de procédure. Il lui a en effet fallu cinq mois pour parvenir à une décision alors que, d'après les règles applicables, le Directeur général aurait dû se prononcer dans un délai de deux mois à compter de la date de réception du rapport du Comité.

Le requérant prétend qu'il a été «traité sans égards» à compter de la date à laquelle il a été informé que son poste serait supprimé. Il a également subi une perte financière importante en raison de la situation contractuelle précaire qui était la sienne alors qu'il devait faire face à une situation familiale complexe.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de constater que les procédures en matière de suppression de poste et de réaffectation n'ont pas été suivies. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral ainsi qu'une compensation financière en lieu et place de sa réintégration, car il est actuellement au bénéfice d'un contrat de durée déterminée dans une autre organisation.

C. Dans sa réponse, l'OMS indique que le requérant a déposé un second appel interne contestant la procédure de réaffectation, que le Comité d'appel du Siège examine actuellement. Par conséquent, sa requête est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne dans la mesure où elle concerne ladite procédure.

L'Organisation soutient qu'il était clairement mentionné dans la lettre du 10 octobre 2005 que le poste du requérant serait supprimé, et que l'intéressé a été informé de ses droits et obligations et des procédures qui seraient suivies. La lettre précisait en effet que l'OMS faisait tout son possible pour lui trouver un autre emploi et qu'un comité de réaffectation étudierait la possibilité de le transférer à un autre poste au cours des six prochains mois. En outre, dans sa déclaration d'intention de faire appel, il avait indiqué qu'il contestait la décision de supprimer son poste, dont il avait été avisé par lettre du 10 octobre 2005. La défenderesse affirme qu'il savait dès l'été 2005 que le maintien de son poste était subordonné à la disponibilité des

fonds et que son département était confronté à des contraintes budgétaires. Selon l'OMS, la procédure applicable en cas de suppression de poste a été correctement suivie. Elle explique que les informations à joindre à une demande de suppression de poste sont précisées au paragraphe III.3.150 du Manuel, et non au paragraphe II.9.265, et que l'administration n'est pas tenue de communiquer ces informations au requérant.

L'OMS fait valoir que le processus d'évaluation «secret» qui aurait été mené au sein du CCO était en fait l'exercice de planification opérationnelle, qui a eu lieu dans chaque département au cours du premier semestre 2005. Elle réfute l'affirmation du requérant selon laquelle la directrice du CCO a retardé la ROSC et produit un document montrant que cette dernière a été effectuée dans les délais par le département.

La défenderesse affirme que la décision de supprimer le poste du requérant était justifiée par des contraintes financières et n'était pas entachée de détournement de pouvoir. Dès 2003, il y avait eu un changement de stratégie, qui avait conduit à la restructuration du CCO. Certains ajustements avaient dû être opérés du fait que les ressources financières du département avaient été réduites au fil des ans, et notamment en 2006-2007. L'Organisation conteste que les fonctions afférentes aux postes auxquels le requérant s'est porté candidat aient été similaires à celles dont il s'acquittait, et souligne qu'à la différence du poste qu'il occupait les postes mis au concours auquel il fait référence n'étaient pas financés sur le budget ordinaire. L'OMS rejette également l'allégation de parti pris. Elle fait observer que le requérant fonde son allégation sur une lettre confidentielle envoyée par la directrice du département à son avocat. Elle conteste l'affirmation selon laquelle cette lettre était accessible dans l'«espace public du bâtiment de l'OMS» et demande au Tribunal de ne pas en tenir compte dans la mesure où il s'agit d'un document confidentiel.

En ce qui concerne le retard pris dans la communication de la décision finale du Directeur général, l'Organisation déclare que le requérant a été informé par lettre du 1<sup>er</sup> juin 2007 que, compte tenu des circonstances particulières entourant son cas, le Directeur général

avait besoin de temps pour étudier attentivement le rapport du Comité d'appel du Siège et pour prendre une décision définitive.

La défenderesse ne voit pas en quoi la suppression du poste du requérant aurait pu affecter ses droits successoraux et considère que sa demande de compensation financière doit être rejetée.

D. Dans sa réplique, le requérant déclare que le fait qu'il ait pu être au courant des raisons expliquant la suppression de son poste n'empêchait pas l'Organisation de les lui notifier. Il explique que, les discussions ayant eu lieu trois mois avant qu'il soit informé de la suppression de son poste, la situation aurait pu avoir évolué entre-temps, étant donné notamment qu'il était notoire à la fin 2005 que le budget ordinaire du CCO serait revu à la hausse pour la période biennale suivante et que de nouveaux recrutements avaient été effectués. Le requérant soutient également qu'il n'a pas reçu de préavis de licenciement dans le délai habituel de trois mois avant la fin du contrat.

Il développe ses conclusions en demandant que lui soient alloués 20 000 francs suisses à titre de dépens. Il explique qu'il a subi une perte financière considérable en raison de l'échec de la procédure de réaffectation et du fait que, après la fin de son contrat, il ne s'est vu offrir qu'un engagement à court terme, d'un niveau inférieur de plusieurs échelons dans le grade qu'il détenait précédemment.

E. Dans sa duplique, l'Organisation indique que le requérant ne fait pas la distinction entre le projet de budget pour 2006-2007 et le budget approuvé, qui a été réduit. Elle demande au Tribunal d'adresser des remontrances au requérant et à son conseil pour avoir produit un document confidentiel sans autorisation. Elle attire par ailleurs l'attention sur le fait que l'intéressé s'est vu accorder un engagement de durée déterminée de deux ans au grade P.4 immédiatement après l'engagement à court terme auquel il fait référence.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant soutient que la décision du Directeur général portant rejet de son appel interne contre une décision tendant à supprimer son poste au sein de son département, le CCO, devrait être annulée et qu'il devrait recevoir des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Il fait valoir que la décision ne se fondait pas sur des motifs convaincants et objectifs, mais résultait en fait d'un détournement de pouvoir et de procédures abusives. En outre, il formule un certain nombre de griefs au sujet de la procédure de réaffectation prévue par le Manuel de l'OMS lorsqu'un poste est supprimé. La procédure de réaffectation de l'intéressé et la décision ultérieure mettant fin à ses services font l'objet d'autres recours et ne pourront être prises en compte que dans la mesure où elles sont susceptibles d'appuyer, le cas échéant, les arguments qu'il développe concernant la décision de supprimer son poste.

2. Le premier argument avancé par le requérant est qu'il n'a pas été dûment averti de la suppression de son poste. Il lui a été notifié par une lettre d'un fonctionnaire du Département des ressources humaines datée du 10 octobre 2005 que, comme l'en avait précédemment informé la directrice de son département — sa supérieure hiérarchique de deuxième niveau —, il était prévu que son poste serait supprimé à compter du 10 juillet 2006, mais que cela ne signifiait pas nécessairement qu'il serait mis fin à son engagement. Il lui a également été notifié que la procédure de réaffectation prévue par le Manuel de l'OMS serait engagée sans délai et qu'il serait informé de son issue au plus tard le 10 avril 2006. Le requérant écrivit au fonctionnaire en question le 28 octobre 2005, déclarant que, contrairement à ce qui avait été dit dans la lettre du 10 octobre, il n'avait pas été informé de la suppression de son poste et demandant les motifs de la décision prise à cet effet. Le 5 décembre 2005, il déposa une déclaration d'intention de faire appel de la décision communiquée par la lettre du 10 octobre 2005. Il lui fut notifié par lettre du 17 janvier 2006 que son poste était supprimé pour des raisons budgétaires, étant donné qu'il y avait eu une réduction du budget



du département pour la période biennale suivante. La même lettre lui apprenait que la décision de supprimer son poste était définitive.

3. Le requérant fait valoir devant le Tribunal que, jusqu'au 17 janvier 2006, il n'y avait pas eu de décision en bonne et due forme concernant la suppression de son poste, que, jusqu'à ce qu'il soit informé des raisons de cette suppression, il n'a pas eu la possibilité d'être entendu et que la procédure de réaffectation n'aurait pas dû commencer avant le 17 janvier. Ces arguments n'appellent qu'un examen rapide. Le fait est que, dès le mois de juin 2005, la supérieure hiérarchique de deuxième niveau du requérant l'avait informé que son poste pourrait être supprimé pour des raisons financières. Dans ce contexte, la lettre du 10 octobre 2005 donnant une date précise pour cette suppression et l'informant du début de la procédure de réaffectation ne pouvait être interprétée que comme une décision définitive de supprimer son poste. Du reste, sa déclaration d'intention de faire appel indique que c'est ainsi que le requérant l'avait interprétée. Toutefois, l'intéressé n'a été officiellement informé des motifs de cette décision que le 17 janvier 2006, ce qui contrevient au paragraphe II.9.270 du Manuel de l'OMS et lui donne droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 4 000 francs suisses. Pour ce qui est de la question de savoir à quelle date la procédure de réaffectation a été engagée, elle devra être tranchée dans le cadre de la procédure pertinente.

4. Le requérant prétend que les procédures applicables en cas de suppression de poste n'ont pas été correctement suivies dans son cas, que les raisons fournies pour expliquer cette suppression étaient «trompeuses et non fondées», qu'aucun effort n'a été fait pour maintenir son poste, que ses fonctions étaient essentielles, que la décision était motivée par des considérations personnelles et qu'aucune raison d'ordre financier ne justifiait la suppression de son poste. Il convient d'examiner tout d'abord la question relative à la situation financière.

5. Dans son mémorandum du 14 juillet 2005 adressé au Sous-directeur général chargé de son département, la supérieure hiérarchique de deuxième niveau du requérant indiquait, en recommandant la suppression du poste de l'intéressé, que «les crédits alloués au département au titre du budget ordinaire ont été réduits pour la prochaine période biennale et la suivante». S'il est évident que le CCO était alors confronté à des restrictions budgétaires, le budget ordinaire a en fait été augmenté de 22 000 dollars des États-Unis. Toutefois, le budget total, qui comprenait les contributions volontaires et les fonds provenant d'autres sources, a nettement diminué tandis que les dépenses de personnel ont augmenté de 18 pour cent. Le requérant soutient que la réduction effective du budget total et l'augmentation des dépenses de personnel ne doivent pas entrer en ligne de compte dans la mesure où la décision de supprimer son poste était fondée sur une erreur de fait, à savoir une prétendue réduction du budget ordinaire. Cet argument doit être rejeté. La décision de supprimer le poste du requérant a été prise par le Directeur général le 26 septembre 2005, soit plus de deux mois après la date du mémorandum susmentionné. On ne peut pas supposer qu'à ce moment-là le Directeur général n'était pas au courant de l'augmentation des dépenses de personnel et de la perspective d'une diminution des crédits totaux alloués au CCO. On relèvera également à ce stade qu'il y a eu une réduction importante de l'effectif du département, qui est passé de trente-cinq personnes en juillet 2003 à douze en avril 2009.

6. Le paragraphe III.3.150 du Manuel de l'OMS prévoit que les demandes de suppression de poste doivent contenir :

- «• une description de la place occupée par le poste au sein de l'Organisation et de ses relations avec les autres postes;
- une explication détaillée de la manière dont les fonctions afférentes au poste seraient réduites, supprimées, réorganisées ou réaffectées à un ou plusieurs autres postes ou activités, et des raisons de ces choix;
- le cas échéant, la preuve des efforts déployés pour maintenir le poste;

- les raisons d'ordre financier ou programmatique ou les autres raisons objectives justifiant la suppression proposée du poste dans le contexte du ou des plans de travail établis à partir du budget-programme, celles-ci étant, si possible, étayées par d'autres preuves; et
- toute autre information importante».\*

Aucune règle ne prévoit que la proposition doit être communiquée au titulaire du poste et, par conséquent, l'argument du requérant à cet effet doit être rejeté.

7. Dans sa proposition tendant à faire supprimer le poste du requérant, la directrice du département indiquait qu'à la lumière «de l'analyse des besoins en personnel actuels et prévus [...] [qui avait été demandée] afin de tenir compte des allocations budgétaires pour les dépenses de personnel prévues pour la prochaine période biennale et la suivante» et «suite à un examen interne», le poste du requérant n'était plus nécessaire. Elle joignait une description de poste et une fiche décrivant les fonctions afférentes au poste dans le plan de travail de 2005 «qui [avaient] encore besoin d'être assurées», et indiquant «sur quels postes restants [...] ces fonctions [seraient] redistribuées». Le requérant soutient qu'il n'y a pas eu d'examen interne, qu'il était faux de dire que son poste n'était pas nécessaire, qu'il n'était pas réaliste de redistribuer les fonctions de la manière proposée et que rien ne prouvait que des mesures avaient été prises pour maintenir le poste. Sur ce fondement, il fait valoir qu'il n'y avait pas de raison objective de supprimer son poste et que la décision était basée sur des erreurs de fait et n'a pas tenu compte de faits essentiels.

8. À l'appui de son argument selon lequel il n'y a pas eu d'examen interne, le requérant soutient que la directrice de son département a différé jusqu'en octobre 2005 la Revue des orientations stratégiques et des compétences (ROSC) et, à la place, «a procédé à ce qu'elle a présenté comme un examen interne», le privant du même coup des garanties de la ROSC. En fait, la directrice a établi une planification opérationnelle en mai 2005 sur la base des prévisions

---

\* Traduction du greffe.

budgétaires, comme l'ont fait les autres départements; elle a fondé sa recommandation sur les résultats de cette planification. La ROSC visait un objectif différent et rien ne prouve que la directrice ait retardé cet exercice ou que le moment choisi pour sa mise en œuvre était lié de près ou de loin à sa recommandation tendant à supprimer le poste de l'intéressé.

9. Le requérant soutient qu'il n'était pas exact de dire, comme la directrice de son département l'affirmait dans sa proposition, que son poste n'était pas nécessaire. À cet égard, il allègue que cette dernière lui a fait savoir le 1<sup>er</sup> juillet 2005 que la suppression envisagée de son poste était sans rapport avec l'utilité des fonctions y afférentes. Cette déclaration est contestée bien qu'elle soit, dans une certaine mesure, étayée par un courriel du requérant auquel, apparemment, la directrice n'a pas répondu. Toutefois, la question n'est pas de savoir si cette déclaration a effectivement été faite à ce moment-là, mais si ce qui était dit dans la proposition de suppression du poste était objectivement exact. Ce point doit être examiné en tenant compte des changements intervenus dans les fonctions et les objectifs du CCO et de l'éventuelle redistribution des tâches entre d'autres postes. Dès 2003, il y avait eu des remaniements au sein du CCO, dont plusieurs fonctions, assurées pour certaines par le requérant, avaient été transférées vers d'autres départements. Ainsi, comme le note celui-ci, la description de poste accompagnant la proposition de la directrice de juillet 2005 n'était alors plus à jour. Néanmoins, le requérant soutient que les tâches qu'il accomplissait à l'époque étaient essentielles pour le département et qu'il était irréaliste d'envisager de les redistribuer de la manière proposée par la directrice.

10. À l'appui de son argument selon lequel ses tâches étaient essentielles pour le département, le requérant se fonde sur la ROSC qui, en octobre 2005, a défini les fonctions principales du CCO : selon lui, deux de ces fonctions étaient comprises dans son poste. Il affirme également qu'il était impossible, dans la pratique, de redistribuer ces fonctions de la manière proposée par la directrice de son département et qu'elles étaient en fait remplies par deux personnes recrutées dans le

cadre de contrats de courte durée. Ce qu'il omet de dire, c'est que la ROSC indiquait que le département était confronté à des réductions budgétaires et que ses fonctions et priorités avaient changé. En particulier, certaines des fonctions préalablement remplies par le requérant avaient été transférées au Département Gouvernance et d'autres, dont il s'acquittait pour le CCO dans les domaines de la communication et de l'informatique, avaient été supprimées. Il omet de dire également que les deux bénéficiaires d'engagements de courte durée qui occupaient les postes étaient des personnes relativement peu expérimentées qui étaient rémunérées sur des fonds non utilisables pour un poste inscrit au budget ordinaire. Par ailleurs, le fait que les titulaires de certains des postes entre lesquels la directrice avait indiqué que ses fonctions seraient redistribuées aient changé depuis ou soient en congé de maladie ne signifie pas que lesdites fonctions ne pouvaient pas être redéployées sur ces postes. Il s'ensuit que l'intéressé n'a pas établi que son poste était essentiel et qu'il était donc inexact de dire qu'il n'était plus nécessaire. Et étant donné que son poste n'était plus nécessaire, peu importe qu'aucun effort n'ait été fait pour le maintenir. Ainsi, le requérant n'a pas prouvé que la décision de supprimer son poste n'était pas fondée sur des motifs objectifs ou était autrement viciée par une erreur de fait, par l'omission de prendre en compte des faits essentiels ou par une erreur de procédure.

11. L'argument selon lequel la décision de supprimer le poste du requérant était motivée par des considérations «personnelles» peut être corroboré par le rapport du Comité d'appel du Sièg. Bien que celui-ci ait recommandé le maintien de la décision de supprimer le poste, il a relevé «certaines incertitudes concernant les [rapports d'évaluation du requérant], le budget et le recrutement d'autres fonctionnaires, qui ne l'ont pas pleinement convaincu que la décision de supprimer le poste avait été prise uniquement pour des raisons d'ordre budgétaire, programmatique ou des besoins d'ordre stratégique». Le Comité a également noté que le rapport d'évaluation du requérant signé en janvier 2004 était «positif» alors que celui signé en juin 2005 par sa supérieure hiérarchique de deuxième niveau de l'époque «sembl[ait] dénoter un problème de comportement

professionnel». Il était dit aussi dans ce dernier rapport que «[l]e maintien du poste [...] [était] subordonné à la disponibilité des fonds», ce qui, d'après le Comité, était «inhabituel et inapproprié». Toutefois, le Comité n'a pas conclu à l'existence d'un préjugé personnel, d'un parti pris, de la mauvaise foi, de la malveillance ou d'un détournement de pouvoir tels qu'invoqués par le requérant dans son recours interne.

12. Eu égard à la conclusion du Tribunal concernant les contraintes budgétaires, il est inutile d'examiner ce qui a été dit par le Comité à ce sujet. De même, il est inutile d'examiner ce qu'il a dit au sujet du «recrutement d'autres personnes», car les fonctionnaires en question ont été nommés au titre de contrats de courte durée à des postes financés sur des fonds non utilisables pour des postes inscrits au budget ordinaire. Il y a lieu en revanche d'examiner ce qu'il a déclaré concernant le comportement professionnel du requérant. Mais, avant cela, on rappellera qu'il y a «détournement de pouvoir lorsqu'une administration agit pour des raisons étrangères aux intérêts bien compris de l'Organisation en vue de réaliser un objectif autre que ceux qu'elle est censée devoir réaliser en utilisant les pouvoirs qui lui sont conférés» (voir le jugement 1129, au considérant 8). On peut admettre qu'il y a détournement de pouvoir si un poste est supprimé afin de contourner les procédures applicables en cas de comportement professionnel insuffisant. Il n'en reste pas moins que «le détournement de pouvoir ne se présume pas et il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs» (voir le jugement 2116, au considérant 4).

13. À l'appui de son moyen fondé sur le détournement de pouvoir, le requérant fait mention d'une lettre que la directrice de son département a adressée à son avocat le 9 mai 2006, soit quelque dix mois après sa proposition de supprimer son poste. Il est clair que cette lettre a été envoyée aux fins d'obtenir un avis juridique et qu'elle est donc, à première vue, couverte par le secret professionnel. L'OMS soutient que, pour cette raison, le Tribunal ne devrait pas en tenir compte. Toutefois, le secret professionnel peut toujours être levé. Le requérant affirme que la lettre a été trouvée «dans l'espace public

du bâtiment de l'OMS», sans préciser comment il l'a obtenue. Les éléments d'information dont dispose le Tribunal ne sont pas suffisants pour déterminer si cette lettre est toujours protégée par le secret professionnel. Dans un souci d'exhaustivité, le Tribunal note que la lettre de la directrice portait essentiellement sur le fait que l'administration ne l'appuyait pas suffisamment face à l'agression verbale dont elle faisait l'objet de la part de ses collaborateurs. Dans ce contexte, elle se référait à la demande de prolongation de la période de réaffectation présentée par le requérant et déclarait qu'une telle prolongation ferait perdurer une situation qu'elle qualifiait de «harcèlement au travail». Bien que la lettre indique que la directrice du département, qui est également la supérieure hiérarchique de deuxième niveau du requérant, n'était pas tout à fait satisfaite du comportement professionnel de l'intéressé, rien ne semble suggérer un rapport quelconque avec sa recommandation tendant à ce que le poste de celui-ci soit supprimé. De toute évidence, cette lettre ne dénote aucune animosité ou antipathie envers le requérant à l'époque où la suppression de son poste a été proposée. Par conséquent, elle ne permet pas de conclure à un quelconque détournement de pouvoir.

14. Il y a lieu de relever deux autres points. Premièrement, les arguments présentés par le requérant en ce qui concerne la procédure de réaffectation et la décision ultérieure de mettre fin à ses services ne permettent pas de conforter la thèse selon laquelle la recommandation et/ou la décision de supprimer son poste étai(en)t entachée(s) d'un détournement de pouvoir ou d'autres motivations inappropriées. Le deuxième point concerne la décision du Directeur général de rejeter l'appel interne du requérant. Conformément à la disposition 1230.3.1 du Règlement du personnel de l'OMS, cette décision aurait dû être prise dans un délai de soixante jours à compter de la réception du rapport du Comité d'appel du Siègre. Ce rapport a été reçu le 5 avril 2007. Le 1<sup>er</sup> juin 2007, le directeur du Département des ressources humaines écrivit au requérant pour lui demander son «indulgence pendant quelques jours encore» et il lui fit savoir que «[t]out [était] mis en œuvre pour faire en sorte que cette procédure difficile débouche sur une solution satisfaisante dans le plus bref délai possible». Étant donné

que l'emploi de l'intéressé avait pris fin trois mois auparavant, à savoir le 28 février 2007, il est difficile d'affirmer qu'un délai plus long aurait permis d'aboutir à une telle solution. Le fait est qu'aucune décision définitive n'a été prise avant le 31 août 2007. En raison de ce retard, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 francs suisses. Obtenant partiellement gain de cause, il a droit à 2 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMS versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 6 000 francs suisses, ainsi que 2 000 francs à titre de dépens.
2. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2009, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2010.

MARY G. GAUDRON  
AGUSTÍN GORDILLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET