

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

111^e session

Jugement n° 3022

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. A. C. le 16 septembre 2009, la réponse de la FAO du 8 janvier 2010, la réplique du requérant du 21 avril, la duplique de l'Organisation du 11 août, les écritures supplémentaires du requérant du 10 décembre 2010 et les observations finales de la FAO du 22 mars 2011;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant italien né en 1952, est entré au service de la FAO en juin 1977 en qualité de garde. Il fut promu à plusieurs reprises, atteignant le grade G-4 le 1^{er} juillet 2004 au poste de superviseur adjoint à la sécurité au sein du Service de sécurité.

Le 11 octobre 2007, alors que le requérant était en congé de maladie certifié depuis plusieurs mois, le Médecin chef de l'Unité médicale (ci-après le médecin-chef) écrivit au Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles pour lui faire savoir que, compte tenu de l'état de santé de l'intéressé, ses fonctions de garde de sécurité l'exposaient à de graves complications. Invoquant l'article 302.9.22 du Règlement du personnel

et les paragraphes 314.1.11 et 314.1.12 du Manuel, il déclarait qu'il engageait par conséquent la procédure de licenciement du requérant pour raisons de santé, et il demandait que, conformément au paragraphe 314.2.44 du Manuel, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines recherche un poste vacant correspondant aux qualifications et à l'état de santé de l'intéressé. L'article 302.9.22 du Règlement du personnel est rédigé comme 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.»

Le 30 octobre, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines informa le Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles qu'un poste approprié avait été trouvé, et demandait son approbation pour une mutation immédiate. Le 23 novembre, il fut notifié au requérant que le médecin-chef avait informé le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines qu'il ne pouvait pas continuer de travailler comme garde de sécurité en raison de son état de santé, mais qu'un autre poste susceptible de lui convenir avait été trouvé. Par conséquent, le 1^{er} décembre 2007, il serait muté au poste de commis au contrôle des stocks, de grade G-4, dans le Service de gestion des infrastructures et des installations. Le 30 novembre 2007, l'intéressé demanda à l'administration de différer sa mutation et de lui communiquer des informations supplémentaires, notamment une description de poste, afin qu'il puisse présenter ses observations sur cette décision. Il ajoutait qu'il souhaitait obtenir des éclaircissements de la part de l'Unité médicale sur les raisons précises de sa mutation, et demandait que cette dernière soit différée. Le 4 décembre, il écrivit au médecin-chef pour solliciter des éclaircissements sur les raisons médicales justifiant sa mutation. Le 10 décembre, il reçut la description de son nouveau poste et fut informé que sa mutation prendrait effet le 12 décembre. Le lendemain, le médecin-chef écrivit au requérant pour lui fournir les éclaircissements demandés.

Le 17 décembre, celui-ci informa l'administration qu'il ne souhaitait pas être muté puisqu'il ne satisfaisait pas à certaines des exigences essentielles du poste proposé. Le 28 décembre 2007, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines lui répondit que ses observations avaient été étudiées avec soin et que le Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles avait été consulté. Toutefois, il avait été décidé de procéder à sa mutation, qui était considérée comme étant dans son intérêt. Elle prendrait effet le 7 janvier 2008 et le requérant recevrait une formation appropriée lorsqu'il reprendrait son service.

Par courriel du 15 janvier, l'intéressé informa le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines qu'il avait repris le travail et qu'il souhaitait réintégrer le Service de sécurité. Il affirmait que les récents certificats médicaux qu'il avait envoyés à l'Unité médicale indiquaient que son état de santé s'était amélioré. Le directeur répondit le 19 février que, d'un point de vue médical, sa nouvelle affectation correspondait à ses besoins et qu'une période d'adaptation progressive à l'environnement de travail était nécessaire étant donné qu'il avait été médicalement inapte au travail pendant une longue période et que son état de santé ne s'était amélioré que récemment. Il ajoutait que sa situation pourrait être réévaluée ultérieurement.

Le 21 février 2008, le requérant forma auprès du Directeur général un recours contre la décision de mutation, demandant à être réintégré dans son ancien poste de superviseur adjoint à la sécurité. Il fut informé le 7 avril que le Directeur général avait décidé de rejeter le recours. Il saisit donc le Comité de recours le 7 mai 2008, alléguant, entre autres, que la décision de mutation n'était pas suffisamment motivée, que l'auteur de la décision n'était pas identifié, que son état de santé n'avait pas été correctement évalué, que le nouveau poste n'était pas vacant et ne lui convenait pas, qu'il était victime de harcèlement et qu'il avait droit à une indemnité du fait qu'il souffrait d'une dépression dont l'origine était professionnelle.

Dans le rapport du Comité de recours en date du 19 mars 2009, la majorité des membres du Comité estima notamment que rien ne

permettait de penser que l'Organisation n'avait pas respecté les procédures applicables en matière de mutation. Elle considérait que la décision était motivée et que les préoccupations exprimées par le requérant avaient été prises en compte. En effet, la FAO avait agi dans l'intérêt de l'intéressé en lui trouvant un autre poste au lieu de mettre fin à son contrat pour raisons de santé. La majorité recommanda, par conséquent, que le recours soit rejeté pour défaut de fondement et que les conclusions relatives aux allégations de harcèlement ainsi que sa demande de compensation soient rejetées comme étant irrecevables. Dans une opinion dissidente, un des membres du Comité recommanda l'annulation de la décision de mutation et le versement au requérant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été muté.

Par mémorandum du 21 mars 2009, le médecin-chef informa le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines qu'il avait contrôlé l'état de santé de l'intéressé à la demande de ce dernier et qu'il l'estimait désormais médicalement apte à reprendre son travail au Service de sécurité. Le 25 mars, le requérant écrivit au directeur de la division susmentionnée pour lui faire savoir qu'il souhaitait réintégrer son poste antérieur et aimerait en discuter avec lui.

Par lettre du 18 juin 2009, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé d'approuver la recommandation de la majorité des membres du Comité de recours. L'intéressé attaque cette décision dans la mesure où elle rejette sa demande d'annulation de la décision de mutation ainsi que sa demande d'indemnisation.

B. Le requérant allègue que la décision attaquée a été prise en violation des règles applicables, que des faits essentiels ont été négligés et que la décision est incohérente. Il soutient qu'on ne lui a jamais précisé sur quelles «raisons médicales» la décision de mutation était fondée et que le Directeur général n'a pas fourni de base légale pour justifier le maintien de ladite décision. Il souligne que le médecin-chef ne l'a pas examiné avant d'engager la procédure de licenciement pour raisons de santé et que certains certificats médicaux n'ont pas été pris en considération. Il fait valoir que, dans la mesure où il ne souffrait pas d'une maladie «incurable», la FAO s'est appuyée à tort sur l'article

302.9.22 du Règlement du personnel, qui ne s'applique que dans le cas où un fonctionnaire présente un empêchement physique ou mental le rendant immédiatement et définitivement incapable de s'acquitter de ses tâches. Le requérant ajoute que, lorsque la procédure de licenciement a été engagée, il n'avait pas encore épuisé son droit au congé de maladie, tel que prévu à l'article 302.9.21 du Règlement du personnel.

Il fait observer que la décision de le muter lui a été notifiée par un administrateur du personnel sans que le nom de l'auteur y soit précisé. Selon lui, rien ne prouve que le Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles ait pris cette décision, comme l'a affirmé l'Organisation dans le cadre de la procédure de recours interne. Quoi qu'il en soit, la décision n'étant pas signée par l'autorité compétente, elle n'est pas valable.

Le requérant soutient en outre qu'il a été porté atteinte à son droit d'être entendu étant donné qu'il n'a pas été consulté avant que sa mutation soit décidée. Selon lui, cette mutation était contraire à ses droits acquis puisque ses tâches avaient changé et qu'il en résultait pour lui une perte financière. Par exemple, après la mutation, il a cessé de percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires qui lui était versée au Service de sécurité au titre des heures supplémentaires qu'il effectuait régulièrement, ce qui aura une incidence sur le montant de sa future pension de retraite. Par ailleurs, il a été porté atteinte à sa dignité dans la mesure où ses responsabilités étaient réduites dans son nouveau poste, qu'il estimait moins prestigieux. Il ajoute que, lorsqu'il s'est présenté au Service de gestion des infrastructures et des installations en janvier 2008, on l'a prié de se rendre dans une autre unité, l'Unité du courrier et de la valise diplomatique, car, en réalité, le poste de commis au contrôle des stocks auquel il avait été muté n'était pas vacant. Ainsi, pendant plus d'une année, il a effectué des tâches tout à fait différentes de celles mentionnées dans sa description de poste.

D'après le requérant, la décision de mutation était entachée de détournement de pouvoir en ce qu'elle constituait une mesure disciplinaire déguisée visant à lui faire quitter le Service de sécurité en

raison de difficultés relationnelles avec le chef de ce service. À l'appui de cette opinion, il fait observer que la décision a été soudaine et insuffisamment motivée et que le poste de commis au contrôle des stocks était en réalité un poste de grade G-3.

Enfin, il soutient que, dans la mesure où la décision attaquée constitue également un rejet implicite de sa demande du 25 mars 2009 visant à être réintégré dans son poste antérieur, elle est entachée des mêmes vices.

Le requérant demande au Tribunal de nommer un expert chargé de «mieux quantifier le préjudice [qu'il a] subi» en matière de traitement et de droits à pension. Il lui demande également d'annuler la décision attaquée en ce qu'elle a confirmé sa mutation et d'ordonner que lui soient versées toutes les sommes, y compris les contributions à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU), auxquelles il aurait eu droit s'il n'avait pas été muté. À défaut, il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée en ce qu'elle rejette sa demande de réintégration dans le Service de sécurité et d'ordonner le paiement des sommes — y compris les contributions à la CCPPNU — qu'il aurait perçues si sa demande avait été acceptée, majorées des intérêts. Il prie par ailleurs le Tribunal d'ordonner, d'une part, à la FAO de publier le présent jugement dans son bulletin d'information et, d'autre part, que sa carrière soit «reconstituée». Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens pour la procédure de recours interne et la procédure devant le Tribunal de céans.

C. Dans sa réponse, la FAO affirme que la décision de mutation a été prise par le Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles, après consultation du médecin-chef et du directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, et que le Sous-directeur avait l'autorité nécessaire pour prendre une telle décision. Le médecin-chef a eu pour seule responsabilité d'engager la procédure de licenciement du requérant pour raisons de santé. La défenderesse souligne que l'approbation et la signature manuscrites du Sous-directeur général apparaissaient clairement sur le mémorandum du 30 octobre 2007.

L'Organisation fait valoir que la procédure de mutation a été transparente et menée conformément aux règles applicables. L'administration a répondu aux questions de l'intéressé de manière détaillée et rapide et a même accepté la demande de ce dernier tendant à ce que sa mutation soit reportée au 7 janvier 2008. Elle nie toute violation des droits acquis du requérant, expliquant que, conformément à ses conditions d'emploi, il n'avait pas droit au paiement de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

La FAO nie tout détournement de pouvoir. Elle soutient qu'en raison de l'état de santé du requérant la décision de mutation était justifiée et dans l'intérêt des deux parties. Cette décision a en outre évité à l'intéressé un licenciement pour raisons de santé. Elle souligne qu'elle a été prise sur la base de plusieurs avis médicaux, notamment celui du médecin-chef qui est le mieux placé pour évaluer l'état de santé d'un fonctionnaire eu égard aux besoins de l'Organisation et aux exigences propres à chaque poste. Elle affirme que le médecin-chef a examiné le requérant à plusieurs reprises en 2007 et 2008 et ajoute que le poste de commis au contrôle des stocks était classé au grade G-4 et était bien vacant à la date de prise d'effet de la mutation.

L'Organisation indique par ailleurs que, le 2 octobre 2009, l'administration a rejeté la demande de l'intéressé du 25 mars 2009 par laquelle il sollicitait sa réintégration dans son poste antérieur, et que, le 5 novembre 2009, celui-ci a formé un recours contre cette décision. Le recours étant toujours en instance, il n'a pas épuisé les voies de recours interne et sa conclusion sur ce point est irrecevable.

D. Dans sa réplique, le requérant indique qu'il y a eu un malentendu quant à son état de santé et fournit des précisions à ce sujet. Il ajoute qu'il a dû démissionner le 7 janvier 2010 pour éviter une réduction significative du montant de sa pension.

E. Dans sa duplique, la FAO réaffirme que l'état de santé du requérant a été évalué avec soin. Elle renvoie en particulier aux explications données par le médecin-chef dans un mémorandum du 23 avril 2009. Elle fait en outre observer que l'intéressé n'a pas épuisé les voies de recours interne en ce qui concerne ses conclusions en

dommages-intérêts pour tort matériel, en «reconstitution» de sa carrière et en publication du jugement du Tribunal dans le bulletin d'information de l'Organisation; ces conclusions sont par conséquent irrecevables.

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant indique que le mémorandum du 23 avril 2009, dont il est fait état pour la première fois dans la duplique, montre que le médecin-chef a engagé la procédure en vue de son licenciement malgré le fait que sa maladie n'était pas considérée comme «incurable», et qu'il a omis de prendre en considération que certaines tâches «non opérationnelles» pouvaient être effectuées au sein du Service de sécurité par un fonctionnaire dont l'aptitude était temporairement limitée.

G. Dans ses observations finales, l'Organisation souligne qu'aux fins de l'article 302.9.2 du Règlement du personnel il n'y a pas lieu de démontrer qu'une maladie est «incurable»; ce qui importe, c'est l'incapacité à accomplir certaines tâches à un moment donné.

CONSIDÈRE :

1. Ayant examiné les écritures des parties et leurs annexes et les ayant jugées suffisamment explicites, le Tribunal n'ordonnera pas la procédure orale sollicitée par le requérant.

2. Le 1^{er} juin 2007, l'intéressé se vit accorder un congé de maladie sur la base de certificats médicaux qu'il avait remis à l'Unité médicale de l'Organisation; il reprit le travail en janvier 2008.

Le 11 octobre 2007, le médecin-chef envoya au Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles — avec copie au directeur de la Division de la gestion des ressources humaines — un mémorandum engageant la procédure de licenciement du requérant pour raisons de santé conformément à l'article 302.9.22 du Règlement du personnel et aux paragraphes 314.1.11 et 314.1.12 du Manuel. Il indiquait entre autres que l'intéressé «souffrait d'une maladie susceptible de graves complications s'il exerçait ses

fonctions de garde de sécurité» et que «[c]ette maladie semblait incurable dans un avenir prévisible». Conformément au paragraphe 314.2.44 du Manuel, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines était prié «de rechercher un poste vacant [...] correspondant aux qualifications et à l'état de santé [du requérant]».

L'article 302.9.22 du Règlement du personnel, sous le titre «Licenciement pour raisons de santé», dispose 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.»

Le poste G-4 de commis au contrôle des stocks dans le Service de gestion des infrastructures et des installations fut considéré comme un poste vacant correspondant aux qualifications du requérant et compatible avec son état de santé. Par memorandum du 23 novembre 2007, ce dernier fut informé par un administrateur du personnel de la décision de le muter du poste de superviseur adjoint à la sécurité au sein du Service de sécurité au poste de commis au contrôle des stocks dans le Service de gestion des infrastructures et des installations, avec effet au 1^{er} décembre 2007.

3. Le requérant contesta la décision de mutation, qui fut confirmée le 28 décembre 2007, et ce, avec effet au 7 janvier 2008. Après de nouvelles objections et demandes de réexamen de sa situation, l'intéressé fut informé le 19 février 2008 que l'Organisation maintenait la décision de mutation mais que sa situation pourrait être réévaluée ultérieurement. Il saisit le Directeur général de cette décision et reçut le 7 avril 2008 une réponse du Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles rejetant, au nom du Directeur général, son recours comme étant dénué de fondement. Le requérant saisit ensuite le Comité de recours. Par lettre du 18 juin 2009, il fut informé de la décision du Directeur général de faire siennes les recommandations de la majorité des membres dudit comité et de rejeter celles formulées dans l'opinion dissidente. Le recours fut donc

rejeté comme étant dénué de fondement et l'allégation de harcèlement ainsi que la demande d'indemnisation furent rejetées comme étant irrecevables. Telle est la décision attaquée dans la requête, sauf en ce qu'elle concerne l'irrecevabilité des allégations de harcèlement et de la demande d'indemnisation.

4. Par memorandum du 21 mars 2009, le médecin-chef informa le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines qu'il considérait désormais le requérant comme «médicalement apte au travail en qualité de garde». Par courriel du 25 mars 2009, ce dernier demanda au directeur de la Division de la gestion des ressources humaines à être réintégré dans son poste antérieur. N'ayant pas reçu de réponse avant la décision du Directeur général du 18 juin 2009, le requérant attaque également dans sa requête ce qu'il considère comme une décision implicite de rejet de sa demande de réintégration dans son poste antérieur. Le 2 octobre 2009, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines rejeta expressément sa demande de réintégration et, le 5 novembre 2009, l'intéressé forma un recours auprès du Directeur général. Le Tribunal considère donc que la conclusion relative à la prétendue décision implicite est irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne.

5. Le requérant fait valoir que la décision attaquée a été prise en violation des règles applicables, sans qu'il soit tenu compte de faits essentiels et sans que certains faits aient été établis au préalable, et qu'en outre elle est incohérente. Le Tribunal juge ces allégations dénuées de fondement. Le requérant fait une interprétation erronée de l'article 302.9.22 du Règlement du personnel, considérant à tort qu'il ne peut pas s'appliquer aux cas dans lesquels une guérison est possible. L'article 302.9.22 susmentionné dispose expressément qu'«[i]l 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 [...], **[et sans être] devenu inapte au service**, présente des empêchements physiques ou mentaux qui ne lui permettent pas de s'acquitter de ses tâches [telles qu'elles lui sont assignées **au moment considéré**]» (caractères gras ajoutés). Il ressort clairement de ce texte que la disposition a été

correctement appliquée à l'intéressé qui, pendant plus de sept mois consécutifs, n'a pas pu effectuer les tâches qui étaient alors les siennes.

6. Les certificats médicaux remis à l'Organisation par le requérant avant que le médecin-chef décide le 11 octobre 2007 d'engager la procédure de licenciement de l'intéressé et d'examiner la possibilité de le muter étaient suffisamment préoccupants pour justifier sa décision. Dans le certificat du 1^{er} juin 2007, le médecin indiquait que le requérant souffrait d'une pathologie qui nécessitait une période de repos absolu afin d'éviter tout stress. Dans le certificat du 2 juillet, un autre médecin indiquait, entre autres, que l'état de santé du requérant «sembl[ait] imputable à des faits liés au travail» et il recommandait une période de repos jusqu'au 10 août 2007. Dans un certificat du 11 août, le même médecin confirmait le diagnostic posé dans le précédent certificat et recommandait une nouvelle période de repos jusqu'au 10 septembre, comme il l'avait fait dans le certificat du 9 octobre, prolongeant cette période jusqu'au 9 novembre. Le certificat du 10 novembre corrobore le caractère raisonnable de la décision de muter le requérant dès lors que le médecin de l'intéressé a noté une détérioration de son état de santé et a prescrit une nouvelle période de repos jusqu'au 20 décembre 2007.

7. Le requérant fait observer que les certificats médicaux ultérieurs n'ont pas été pris en considération dans la décision de le muter au poste de commis au contrôle des stocks. D'après le certificat du 21 décembre 2007, il suivait toujours un traitement médical même si son état de santé s'améliorait. Une nouvelle période de traitement de courte durée, à savoir jusqu'au 10 janvier 2008, était donc nécessaire. Le Tribunal note que la possibilité d'une future guérison est évoquée dans le certificat, mais que celui-ci n'atteste pas que le requérant soit complètement rétabli. Ainsi, il ne suffit pas d'annuler la décision fondée sur les précédents certificats qui déclaraient le requérant incapable de s'acquitter de ses tâches.

8. Dans le certificat médical du 9 janvier 2008, le médecin indiquait que le requérant pouvait tout à fait reprendre ses tâches

habituelles sans encourir de risque. Le médecin qui a rédigé le certificat du 11 janvier 2008 a également indiqué que rien n'empêchait l'intéressé de reprendre le travail.

9. Le requérant soutient que l'Organisation n'a pas prêté l'attention requise aux certificats médicaux qu'il a remis, en particulier ceux des 21 décembre 2007 et 11 janvier 2008. Il ajoute qu'il n'a pas été convenablement examiné par un médecin de la FAO avant que l'Organisation engage la procédure de licenciement. Le Tribunal estime que le requérant n'a pas démontré que la décision de le muter pour raisons de santé n'a pas pu être prise sur la base des certificats médicaux rédigés par ses médecins traitants. En effet, il paraît raisonnable que l'Organisation se fonde sur les informations médicales à jour contenues dans les certificats remis par le fonctionnaire en vue de son évaluation médicale. Il paraît tout aussi raisonnable qu'elle se fonde sur l'évaluation du médecin-chef pour déterminer si, au vu de ces certificats médicaux et des compétences de ce dernier en matière d'appréciation des exigences des différents postes au sein de l'Organisation et des risques qu'ils présentent pour la santé, le fonctionnaire concerné est ou non apte à occuper le poste en question. En ce qui concerne l'examen des certificats médicaux les plus récents, le Tribunal fait sienne l'opinion de la majorité des membres du Comité de recours, qui a déclaré ce qui suit :

«[L]e [requérant] était un fonctionnaire chargé de la sécurité, profession qui exige une certaine santé physique et mentale pour assurer la sécurité des locaux de l'Organisation et le bien-être de son personnel. Il était en congé de maladie prolongé [...]. Selon le Comité, il aurait été déraisonnable sinon irresponsable dans ce contexte que le [médecin-chef] et l'Organisation n'aient pas au moins quelque doute quant à l'aptitude du [requérant] à accomplir le travail exigeant qui incombe à un fonctionnaire chargé de la sécurité. La position du [médecin-chef] à l'égard de ses propres conclusions, qui ont conduit à la décision attaquée, et les doutes sur l'aptitude [du requérant] à reprendre le travail après une longue période de congé de maladie certifié sont clairement exprimés dans un [courriel rédigé par] le [médecin-chef] en septembre 2008, dans lequel ce dernier déclar[ait] qu'*il serait irresponsable de réintégrer un patient dans un poste pouvant l'exposer à des conditions hautement stressantes*'. Le Comité partage cette opinion.»

Au vu de l'ensemble des certificats médicaux, des exigences du poste de superviseur adjoint à la sécurité et des nombreux échanges entre le requérant et l'Organisation, il apparaît que la conclusion à laquelle est parvenue cette dernière (à savoir que la mutation de l'intéressé à un poste compatible avec son état de santé et lui donnant la possibilité de se réadapter avant de le réévaluer afin de déterminer s'il peut réintégrer son poste antérieur) n'était pas déraisonnable. En outre, le Tribunal ne saurait substituer sa propre appréciation à celle de l'Organisation, à l'exception des situations où l'organe compétent s'est fondé sur un principe erroné, a omis de tenir compte de certains faits matériels, a violé une règle de forme ou de procédure, a fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit, ou a tiré des conclusions manifestement inexactes du dossier, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

10. Le requérant prétend que l'Organisation n'a pas respecté son devoir d'information et a violé son droit d'être entendu, et que la décision de mutation n'a pas été prise par l'autorité compétente. Ces allégations sont dénuées de fondement. Il ressort clairement des écritures que l'Organisation a respecté les principes applicables en matière de compétence. En effet, le médecin-chef était compétent pour prendre la décision d'engager la procédure de licenciement de l'intéressé pour raisons de santé, conformément au paragraphe 314.2.41 du Manuel, et pour approuver la proposition de le muter à un poste vacant compatible avec son état de santé. De plus, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines était compétent pour trouver le poste vacant compatible avec ses qualifications professionnelles et son état de santé. Enfin, le Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles était compétent pour approuver la décision de mutation, et l'administrateur du personnel était compétent pour la notifier à l'intéressé. Il convient également de noter qu'il est possible de procéder à une délégation de pouvoirs et que la FAO a clairement indiqué au requérant quelles étaient les personnes impliquées dans la prise de décision. Dans sa décision du 28 décembre 2007, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines a informé l'intéressé qu'«après un examen soigneux de [ses] observations et des

consultations avec le Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles, et en application de l'article 301.1.2 du Statut du personnel, il a été décidé de procéder à [sa] mutation, dans la mesure où il ne semble pas y avoir d'empêchement majeur à cette dernière».

Par conséquent, la décision de mutation a été prise sous l'autorité du Sous-directeur général. Le mémorandum du 23 novembre 2007 a fourni au requérant toutes les informations pertinentes concernant la mutation proposée et lui a donné la possibilité de communiquer ses observations, ce qu'il a fait. En outre, la date de la mutation mentionnée dans ce mémorandum a été ultérieurement reportée au 7 janvier 2008 afin de laisser à l'Organisation le temps de répondre aux préoccupations exprimées par l'intéressé à propos de la mutation. Il est à noter par ailleurs que le fait que l'Organisation a maintenu sa décision malgré les objections de ce dernier ne prouve pas qu'elle n'a pas tenu compte de ses observations, mais plutôt qu'elle ne les a pas considérées comme suffisamment convaincantes pour annuler la décision.

11. Le requérant fait valoir que la décision de mutation était insuffisamment motivée d'un point de vue médical et juridique, et il demande par conséquent qu'elle soit considérée comme illégale pour défaut de motivation. Cet argument ne saurait prospérer. Comme indiqué dans le mémorandum du 23 novembre 2007 — qui citait le mémorandum du médecin-chef en date du 11 octobre 2007 engageant la procédure de licenciement —, cette décision était fondée sur l'évaluation du médecin-chef, qui avait estimé que le requérant souffrait d'une pathologie qui «l'[exposait] à de graves complications s'il exerçait ses fonctions de garde de sécurité» et que «[sa] pathologie n'[était] pas réputée guérissable dans un avenir prévisible». Vu que la décision du médecin-chef était fondée sur les évaluations médicales contenues dans les certificats soumis par le requérant lui-même, ce dernier ne saurait raisonnablement prétendre que les raisons d'ordre médical sur lesquelles repose la décision lui semblaient confuses. L'intéressé affirme par ailleurs que les certificats médicaux «ne certifiaient pas qu'il n'était pas apte à continuer son travail»; cette

affirmation est contredite par le fait que tous les certificats, à l'exception des deux derniers, prescrivait une période de repos qui a représenté au total plus de sept mois consécutifs de congé de maladie.

12. L'allégation du requérant concernant la violation de ses droits acquis est également dénuée de fondement. La section 308.3.8 du Manuel relative à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dispose notamment :

«Il n'est versé d'indemnité forfaitaire que si l'allongement de l'horaire de travail est jugé indispensable à une activité particulière de l'Organisation. Il peut être mis fin à l'allongement de l'horaire de travail chaque fois que les circonstances le justifient. [...] Il n'est pas tenu compte du montant de l'indemnité forfaitaire dans le calcul du traitement à payer en cas de promotion ou en cas de mutation à un poste ne comportant pas d'indemnité forfaitaire.»

Il s'ensuit que, dès lors que le requérant n'accomplissait plus les heures de travail requises pour bénéficier de l'indemnité forfaitaire et que son contrat ne contenait aucune clause selon laquelle il aurait le droit de percevoir cette indemnité de manière permanente, il n'y avait aucune raison qu'il continue de la percevoir. En l'espèce, la perte de l'indemnité forfaitaire résulte d'une mesure administrative qui a été prise de façon régulière, et ne constitue pas une violation des droits acquis de l'intéressé.

13. Ce dernier prétend en outre que la décision de mutation était une mesure disciplinaire déguisée et qu'elle était entachée de détournement de pouvoir pour les raisons suivantes : elle a été prise soudainement et sans que lui soit donnée au préalable la possibilité d'être entendu; elle n'était pas correctement motivée et elle a modifié son statut contractuel. Le requérant fait en outre valoir que, du fait de cette décision, il a dû accomplir des tâches d'un grade inférieur à celles qu'il avait l'habitude d'accomplir. Il ajoute qu'en réalité le poste de commis au contrôle des stocks n'était pas vacant. De plus, sa mutation n'aurait été effectuée ni dans l'intérêt bien compris de l'Organisation ni conformément aux règles pertinentes. Enfin, il soutient que la décision est la conséquence du parti pris du chef du Service de sécurité à son égard. Ces allégations sont dénuées de fondement. Comme

indiqué précédemment, la décision de mutation était fondée, correctement motivée et avait été prise conformément aux règles pertinentes. En ce qui concerne les arguments avancés à l'appui de l'allégation selon laquelle la décision constituait une mesure disciplinaire déguisée, le Tribunal constate que le requérant n'a fourni aucune preuve susceptible de les corroborer. Il était expressément indiqué dans le mémorandum du 23 novembre 2007 que son grade et son échelon demeureraient inchangés, tout comme la date de sa prochaine augmentation d'échelon dans le grade. Le requérant n'a pas fourni la preuve que son grade ou son échelon ont changé. En outre, comme l'a relevé la majorité des membres du Comité de recours, rien ne permet de confirmer son allégation selon laquelle le poste auquel il a été muté n'était pas vacant. Le Tribunal relève que le requérant n'a démontré aucun lien plausible de causalité entre ses problèmes relationnels avec le chef du Service de sécurité et la décision du Sous-directeur général du Département des ressources humaines, financières et matérielles de le muter. Dans ces conditions, l'argument de l'intéressé selon lequel sa mutation était une mesure disciplinaire déguisée doit être rejeté.

14. L'allégation selon laquelle il a été porté atteinte à la dignité du requérant est également dénuée de fondement. La décision de le muter pour raisons de santé a été prise dans son propre intérêt, pour éviter de mettre fin à son engagement. L'affirmation de ce dernier selon laquelle le poste auquel il avait été muté était d'un grade inférieur à celui qu'il occupait antérieurement est sans incidence puisqu'il a conservé son traitement de grade G-4. De plus, le Tribunal note que, dans le rapport du Comité de recours, la majorité des membres a notamment déclaré :

«Le Comité note que le fonctionnaire compétent au sein de l'Organisation avait assuré que le poste était vacant et que la décision antérieure de rétrograder le poste de G-4 à G-3 suite aux propositions d'économies et de restructuration figurant dans le Programme de travail et le budget 2008-2009 n'avait pas été mise en œuvre car l'Organisation avait absolument besoin de trouver un autre poste pour le [requérant]. Le Comité prend acte des efforts déployés pour [lui] trouver un autre poste et des difficultés rencontrées pour modifier les propositions existantes qui visaient à réduire

le nombre de postes du fait de la nécessité de réduire les effectifs au sein de l'Organisation, de sa restructuration, et de la nécessité de redéployer de nombreux fonctionnaires des services généraux pour tenir compte de la mutation du [requérant]. Le Comité considère à tout le moins que l'Organisation ne saurait à cet égard être accusée de ne pas avoir agi dans l'intérêt du [requérant].»

L'intéressé prétend de surcroît que sa mutation au nouveau poste a porté atteinte à sa dignité dans la mesure où ce dernier était, selon lui, beaucoup moins prestigieux que son poste précédent au Service de sécurité. Cependant, les deux postes étant de même grade, ils doivent être considérés comme étant du même niveau de prestige. En effet, il n'est pas rare que les tâches afférentes à des postes de même grade ne soient pas identiques d'un département à l'autre dans la mesure où chaque département définit les responsabilités du poste en fonction de ses besoins spécifiques. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il ne suffit pas de démontrer que les responsabilités du nouveau poste étaient «tout à fait différentes» de celles du poste antérieur pour corroborer une allégation selon laquelle il y aurait eu atteinte à la dignité du fonctionnaire, encore faut-il démontrer que le grade et l'échelon du nouveau poste sont inférieurs à ceux du poste antérieur. Le Tribunal constate que cela n'a pas été démontré en l'espèce et considère donc que l'Organisation a agi dans l'intérêt de l'intéressé et dans le respect de sa dignité.

15. Le requérant conteste le rejet par le Directeur général, dans sa décision du 18 juin 2009, des recommandations formulées dans l'opinion dissidente. Le Tribunal estime que le Directeur général avait considéré à bon droit que ladite opinion n'était pas fondée. Plus précisément, le point de vue selon lequel «il y a eu évaluation incorrecte de l'état de santé», étayé par la conclusion qualifiant de «hâtive» la décision de mutation, et que le médecin-chef aurait dû consulter personnellement l'intéressé «pour s'assurer véritablement de [son] état de santé» n'est pas défendable. L'article 302.9.22 du Règlement du personnel dispose expressément qu'«[i]l peut être mis fin 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 superviseur 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. L'opinion dissidente suggère par ailleurs que la FAO aurait pu agir différemment. Toutefois, et comme indiqué précédemment, la façon dont l'Organisation a choisi d'agir n'était pas déraisonnable. Par conséquent, la décision du Directeur général ne peut qu'être maintenue.

16. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 20 mai 2011, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} 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 6 juillet 2011.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET