

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

**112<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3084**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. R. C. W. le 9 mars 2010, la réponse de la FAO du 21 juin, la réplique du requérant du 23 août et la duplique de l'Organisation datée du 6 décembre 2010;

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 des États-Unis d'Amérique né en 1946, est un ancien fonctionnaire de la FAO qui a pris sa retraite en mars 2008. Il entra au service de l'Organisation à son Siège, à Rome, en qualité de nutritionniste au grade P-2 en août 1977 au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de trois ans qui fut prolongé régulièrement. En septembre 1982, il obtint une nomination à titre permanent et fut promu au poste de nutritionniste au sein du Groupe de soutien de la planification nutritionnelle au grade P-3. Il fut ensuite promu au grade P-4 en mars 1987. En novembre 1993, il fut transféré à la représentation de la FAO à Harare (Zimbabwe) en qualité de conseiller technique principal, au grade P-5, et en avril 1997 il revint

au Siège de la FAO à son ancien poste de nutritionniste au Service de l'évolution et de la planification de la nutrition, au grade P-4.

En février 2004, il fut élu pour un mandat de deux ans à la présidence de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) et fut déchargé de ses fonctions au sein de l'Organisation pour la durée de son mandat. Il fut réélu pour un deuxième mandat de deux ans en février 2006 et fut de nouveau déchargé de ses fonctions.

Par mémorandum du 8 octobre 2007, le directeur de la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs soumit une demande au Directeur général adjoint par l'intermédiaire du Sous-directeur général tendant à ce que le requérant bénéficie d'une promotion à titre personnel au grade P-5. Il faisait valoir que la Division était sur le point de présenter une demande de reclassement de son poste lorsque l'intéressé avait été élu président de la FICSA en 2004, mais que la procédure avait été retardée. Par la suite, le Service de la valorisation des ressources humaines avait décidé qu'il n'était pas opportun d'évaluer le poste dans la mesure où il faudrait le faire pendant une période où le requérant avait été déchargé de ses fonctions et également parce qu'il devait prendre sa retraite en mars 2008, un mois après la fin de son second mandat de président de la FICSA. Le directeur indiquait en outre que, puisqu'il était envisagé de procéder à une analyse du poste de l'intéressé dès 2002, il demandait que la promotion de ce dernier, si elle lui était accordée, soit rendue rétroactive à janvier 2005. Le 31 mars 2008, le requérant quitta l'Organisation.

Le 27 mai 2008, le requérant fut informé verbalement que la demande de promotion à titre personnel avait été rejetée. Par un courriel du 5 juin, le directeur de la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs l'informa par écrit que le Directeur général avait refusé de lui accorder une promotion à titre personnel. Le 4 août, le requérant introduisit un recours auprès du Directeur général pour contester cette décision ainsi que le fait que la FAO n'avait pas donné suite aux nombreuses demandes de reclassement de poste qu'il avait présentées depuis 2002. Il demandait une promotion au grade P-5 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2002, ainsi que «le paiement de la

différence de traitement et de valeur actuarielle des droits à pension qu'[il] aurait obtenus en prenant sa retraite au grade P-5». Il fut informé, par une lettre du 31 octobre 2008 émanant du Sous-directeur général chargé du Département des services internes, des ressources humaines et des finances, que son recours portant sur le fait que l'Organisation n'aurait pas donné suite à ses demandes répétées de reclassement de poste était considéré comme forclos et qu'il n'y avait pas de raison valable d'annuler la décision de ne pas lui accorder une promotion à titre personnel. Son recours était donc rejeté comme étant dénué de fondement.

Le 5 janvier 2009, le requérant saisit le Comité de recours contre la décision du 31 octobre 2008. Dans son rapport daté du 12 août 2009, le Comité notait que l'intéressé avait essayé de faire reclasser son poste dès 2002 mais que l'administration n'avait pas donné d'orientation claire, correcte et cohérente concernant les procédures à suivre en matière de reclassement. À cet égard, le Comité estimait qu'à aucun moment l'administration n'avait pris de décision précise contre laquelle le requérant aurait pu introduire un recours. Le Comité concluait que, malgré les nombreuses tentatives de l'intéressé de faire reclasser son poste, une demande officielle étayée par les documents appropriés n'avait jamais été adressée à la Division de la gestion des ressources humaines et que, de ce fait, l'Organisation n'avait pas été en mesure d'y donner suite. Quant à la décision de rejeter la demande de promotion à titre personnel, le Comité de recours estimait qu'il s'agissait là d'une prérogative du Directeur général et que, par conséquent, il n'était pas habilité «à se prononcer sur ce point». Il recommandait donc que le recours du requérant soit rejeté comme étant dénué de fondement et que ses demandes le soient également dans leur intégralité. Par lettre du 14 décembre 2009, le Directeur général informa l'intéressé que, suivant la recommandation du Comité de recours, il avait rejeté son recours et ses demandes de réparation. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que ses conclusions concernant l'absence de suite donnée par la FAO à ses demandes de reclassement de poste sont recevables. Il fait observer que, bien que l'Organisation ait opposé, au cours de la procédure de recours interne, des exceptions d'irrecevabilité

à ses demandes, ni le Comité de recours ni le Directeur général n'ont fait d'observations sur ces exceptions. Selon lui, puisque son recours a fait l'objet d'une décision sur le fond, la FAO, d'après la jurisprudence du Tribunal de céans, ne peut plus élever d'objection à la recevabilité de sa requête. Il affirme que, bien qu'il ait formulé de nombreuses demandes de reclassement de poste entre 2002 et 2007, il ne s'est vu communiquer une décision susceptible de faire l'objet d'un recours que le 5 juin 2008, lorsqu'il a été informé que le Directeur général avait rejeté la demande de promotion à titre personnel. En outre, il souligne que le Tribunal a déjà estimé que des dérogations peuvent être faites aux délais applicables lorsqu'une organisation, en induisant un requérant en erreur, l'a privé de la possibilité d'exercer son droit de recours, en violation du principe de bonne foi. Il fait valoir qu'en 2003 il a reçu des informations erronées quant à la possibilité de reclasser son poste. De plus, en 2005, le chef du Service de la valorisation des ressources humaines a décidé de ne pas procéder à une analyse de son poste et cette décision lui a été communiquée trois mois après qu'elle eut été prise, et après qu'il eut accepté de présenter sa candidature à un second mandat de président de la FICSA. De surcroît, s'appuyant sur la jurisprudence, il soutient qu'il était justifié qu'il s'abstînt d'introduire un recours pendant la période où le Directeur général examinait la demande de promotion à titre personnel.

Sur le fond, le requérant soutient que la FAO a manqué à son devoir statutaire en ne classant pas convenablement son poste en dépit de tous ses efforts pour suivre les procédures requises. Il produit des copies des échanges qu'il a eus entre 2002 et 2007 avec divers membres de l'administration concernant ses demandes de reclassement, et il affirme avoir informé tant la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines que le chef du Service de la valorisation des ressources humaines des difficultés qu'il rencontrait. De plus, la responsabilité de la FAO dans cette affaire est accrue, selon lui, par le fait que le directeur de la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs, en consultation avec le chef du Service de la valorisation des ressources humaines, a décidé d'abandonner la dernière tentative qu'il avait faite pour obtenir une analyse de son poste en faveur d'une demande de promotion à titre personnel.

Il soutient que l'Organisation a eu tort de refuser de procéder à une analyse de son poste en 2005 sous le prétexte qu'il occupait les fonctions de président de la FICSA. Il s'en est suivi que sa carrière a cessé de progresser pendant les quatre années où il a été déchargé de ses fonctions, un prix qu'il est inacceptable de faire payer à des personnes engagées dans des activités reconnues de représentation du personnel. Enfin, il soutient que la FAO l'a induit en erreur quant aux possibilités de reclassement, ses supérieurs lui ayant fait croire à tort qu'aucun reclassement de poste n'était demandé pour 2004-2005. S'il avait su que cela n'était pas le cas, il aurait à l'époque poussé ses supérieurs à agir en sa faveur.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à la FAO de le promouvoir au grade P-5 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2002, en lui versant la différence correspondante de traitement, cotisations à la Caisse de pension, allocations et indemnités entre le grade P-4 et le grade P-5 à compter de cette date jusqu'au 31 mars 2008, augmentée d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an. À défaut, il demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de procéder à une analyse de poste pour déterminer le grade exact de son poste à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et de lui accorder la réparation susmentionnée si l'analyse permet d'établir que son poste aurait dû être classé à P-5 à compter de cette date. Il réclame 5 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation reconnaît que le requérant a discuté plusieurs fois du classement de son poste avec ses supérieurs et les directeurs de sa division et qu'il avait tenté plusieurs fois de faire entreprendre une procédure de reclassement de poste ainsi qu'une analyse de son poste. Toutefois, il n'a pas mené cette demande à son terme et n'a pas suivi les procédures énoncées dans le Règlement du personnel et le Manuel de la FAO en matière de reclassement de poste. Aucune demande complète n'a jamais été adressée à la Division de la gestion des ressources humaines et la FAO n'a donc pas été en mesure de reclasser son poste. La défenderesse conteste l'affirmation du requérant, selon laquelle il n'existait pas de décision susceptible de faire l'objet d'un recours avant le refus du Directeur général de lui accorder une promotion à titre personnel, et fait valoir qu'il aurait pu

contester les diverses mesures et décisions prises par ses supérieurs entre 2002 et 2007 dans le délai applicable de quatre-vingt-dix jours. Comme il ne l'a pas fait, ses demandes sont frappées de forclusion et sont donc irrecevables. Par ailleurs, son argument selon lequel le Comité de recours et le Directeur général ont jugé son recours recevable est erroné car la lettre du 31 octobre 2008 indiquait clairement le contraire. En outre, l'intéressé a formulé dans sa requête de nouvelles conclusions qui sont irrecevables puisqu'il n'a pas épuisé les voies de recours interne.

Sur le fond, la FAO souligne que le Directeur général dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder des promotions à titre personnel et que sa décision n'est soumise qu'à un contrôle limité de la part du Tribunal. Le requérant n'a pas démontré que, dans le cas d'espèce, la décision a été prise par une autorité incompétente, en violation d'une disposition ou d'une règle de procédure ou qu'il y a eu erreur de fait ou de droit, que l'on a omis de tenir compte d'un fait essentiel, qu'il y a eu détournement de pouvoir ou qu'une conclusion manifestement erronée a été tirée du dossier.

L'Organisation conteste l'allégation de l'intéressé selon laquelle l'administration l'a induit en erreur. De l'avis de la défenderesse, ses supérieurs ont agi de bonne foi et il a été régulièrement informé de sa situation et des mesures ou décisions concernant le possible reclassement de son poste.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il nie ne pas avoir mené ses demandes de reclassement à leur terme. Selon lui, il a rempli les formulaires prévus en diverses occasions, mais l'administration ne les a pas transmis au Service de la valorisation des ressources humaines. Au contraire, le directeur de sa division, le Bureau du Sous-directeur général et le Service de la valorisation des ressources humaines l'ont persuadé que demander une promotion à titre personnel était la solution à sa situation.

E. Dans sa duplique, la FAO maintient intégralement sa position. Elle soutient que le requérant n'a pas démontré que la décision du Directeur général de ne pas lui accorder une promotion à titre personnel

constituait une violation de ses conditions d'engagement ou de toute autre règle pertinente.

### CONSIDÈRE :

1. Le requérant, ancien fonctionnaire de la FAO, est entré au service de l'Organisation en 1977 et l'a quittée à la fin du mois de mars 2008 lorsqu'il a atteint l'âge réglementaire de la retraite. De février 2004 au début de 2008, il a été président de la FICSA et a été déchargé de ses fonctions pour assumer cette tâche à temps plein. À l'époque de son départ de l'Organisation, il occupait un poste de grade P-4.

2. Le requérant soutient que depuis 2002, compte tenu des fonctions et des rôles accrus qui lui étaient confiés, il s'est efforcé de faire reclasser son poste du grade P-4 au grade P-5. Finalement, en juin 2007, le directeur nouvellement nommé de la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs a examiné une demande révisée de reclassement remplie par le requérant et a constaté que le travail de ce dernier impliquait des tâches et des responsabilités de supervision correspondant davantage à un grade P-5 qu'à un grade P-4. Il a conseillé à l'intéressé de solliciter une promotion à titre personnel au lieu de poursuivre ses efforts pour obtenir le reclassement de son poste.

3. Le 8 octobre 2007, le directeur de la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs soumit une demande au Directeur général adjoint par l'intermédiaire du Sous-directeur général afin d'obtenir pour le requérant une promotion à titre personnel au grade P-5 et demanda que cette promotion soit rendue rétroactive à juin 2005. À l'appui de la demande, il indiquait qu'une analyse du poste de l'intéressé n'avait pas été possible tant que celui-ci était président de la FICSA et faisait observer que, compte tenu de ses fonctions, le requérant méritait un avancement et aurait probablement obtenu un reclassement à P-5 s'il n'avait pas été élu président de la FICSA.

4. Le 27 mai 2008, le requérant fut informé verbalement que la demande de promotion à titre personnel avait été rejetée, ce qui fut

confirmé par un courriel du 5 juin. Par une lettre du 4 août 2008 adressée au Directeur général, il fit appel de cette décision en soutenant que la FAO n'avait pas donné suite aux demandes répétées de reclassement de son poste. Dans une lettre datée du 31 octobre 2008, le Sous-directeur général chargé du Département des services internes, des ressources humaines et des finances informa l'intéressé de la décision du Directeur général de rejeter son recours. Le Sous-directeur général faisait valoir qu'une promotion à titre personnel était une mesure «facultative et exceptionnelle» relevant du pouvoir discrétionnaire du Directeur général et qu'il n'y avait aucune raison valable de revenir sur la décision refusant cette promotion. S'agissant du reclassement de poste, il faisait observer que, même si c'était la division du requérant qui était responsable de l'inaction reprochée, le recours était irrecevable parce que frappé de forclusion. Il soulignait que le requérant aurait dû introduire un recours en 2005 ou 2006 contre le fait que l'Organisation n'aurait pas pris les mesures nécessaires en temps voulu.

5. Le requérant fit appel de cette décision devant le Comité de recours, qui émit son rapport le 12 août 2009 et l'adressa au Directeur général. Le Comité estima que, puisqu'une décision de promotion à titre personnel relevait du pouvoir discrétionnaire du Directeur général, il se refusait à énoncer une quelconque conclusion sur ce point.

6. S'agissant du reproche fait à la défenderesse de «ne pas avoir donné suite auparavant à des demandes répétées de reclassement de poste», le Comité de recours a considéré que l'inaction des responsables avait retardé les efforts faits par le requérant pour obtenir une promotion, que celui-ci s'était efforcé de bonne foi de suivre le Manuel et les dispositions applicables du Règlement du personnel, qu'il n'avait pas reçu une aide appropriée dans ses efforts pour respecter les procédures de l'Organisation et que l'administration n'avait pas pris de décision précise contre laquelle il aurait pu introduire un recours. Toutefois, le Comité a également constaté que, même si le requérant avait effectivement rempli en trois occasions le formulaire de demande de mouvement de personnel requis, ce formulaire n'avait jamais été soumis à la Division de la gestion des ressources humaines, comme



l'exigeaient les dispositions pertinentes du Manuel. Le Comité a estimé qu'il ne pouvait tenir pour acquis que le poste de l'intéressé aurait été reclassé si la procédure de reclassement avait été menée à bien. Le Comité concluait que, «malgré les nombreuses tentatives faites par le [requérant], en dernière analyse la demande officielle accompagnée de la documentation requise n'a jamais été adressée à [la Division de la gestion des ressources humaines]; l'Organisation n'a donc pas été en mesure de donner suite». Le Comité a recommandé que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement et que les conclusions correspondantes le soient aussi dans leur intégralité.

7. Le 14 décembre 2009, le Directeur général a accepté les recommandations du Comité de recours et a rejeté le recours. Telle est la décision attaquée devant le Tribunal de céans.

8. Sur le fond, la FAO avance deux arguments principaux. Premièrement, elle fait observer que l'octroi d'une promotion à titre personnel ne relève pas des procédures normales énoncées dans le Manuel mais découle des larges pouvoirs accordés par l'Acte constitutif et le Règlement général de l'Organisation au Directeur général en matière d'administration de l'Organisation et de son personnel. Elle se réfère à ce que dit le Tribunal dans le jugement 1973, au considérant 5 : «[l]’octroi d’une promotion personnelle est une décision relevant du pouvoir d’appréciation qui, à ce titre, selon la jurisprudence constante du Tribunal, n’est soumise qu’à un contrôle restreint. De telles décisions ne s’exposent à la censure qu’en cas de vices de nature à entraîner leur annulation». En l'espèce, le requérant n'a pas indiqué ce qui justifierait l'annulation de la décision rejetant la promotion. L'Organisation soutient qu'elle n'a jamais été en mesure d'agir concernant le reclassement du poste de l'intéressé puisque ce dernier a omis de fournir une demande complète de reclassement de poste, comme le requiert le Manuel. En outre, si retard il y a eu, l'inaction du requérant lui-même à divers moments y a contribué notablement.

9. Deuxièmement, la FAO soutient que la partie de la requête où il lui est reproché «de ne pas avoir donné suite à des demandes

répétées de reclassement» est frappée de forclusion. Elle fait valoir que les supérieurs du requérant ont pris un certain nombre de mesures et décisions concernant la procédure de reclassement, contre lesquelles l'intéressé aurait pu introduire un recours interne dans les délais prescrits par le Règlement du personnel. Puisqu'il ne l'a pas fait en temps voulu, cet aspect de la requête est désormais irrecevable. La défenderesse soutient également que les demandes formulées pour la première fois dans la requête sont irrecevables.

10. Sur la question de la recevabilité, l'Organisation, tout en affirmant que plusieurs mesures ou décisions auraient pu faire l'objet d'un recours, n'identifie toutefois qu'une seule «décision» dans ses écritures. Elle indique en effet qu'en mars 2003, en réponse à la demande du requérant de faire inscrire dans le projet de budget pour 2004-2005 le reclassement de son poste, le chef de service de l'intéressé a informé ce dernier que le directeur de la Division estimait qu'il était trop tard pour en tenir compte dans le programme de travail de 2004-2005. La défenderesse fait valoir que, si le requérant estimait que cela était une erreur, il aurait pu introduire un recours à l'époque.

11. Le Tribunal rejette cet argument. Même s'il est manifeste qu'«une décision peut revêtir n'importe quelle forme et qu'elle peut être constituée par toute communication pouvant raisonnablement être comprise comme étant une décision en la matière» (voir le jugement 2629, au considérant 6), la communication adressée au requérant n'était que l'expression d'une «opinion» du directeur de la Division au sujet d'une circonstance particulière, et non une décision. Le Tribunal reconnaît, comme le Comité de recours, qu'en ce qui concerne les tentatives faites par le requérant pour faire reclasser son poste, l'administration n'a jamais pris la moindre décision contre laquelle un recours aurait pu être introduit.

12. La FAO soutient par ailleurs qu'un certain nombre de conclusions du requérant, énoncées en détail sous B ci-dessus, n'avaient pas été formulées auparavant dans le cadre de la procédure de recours interne et sont de ce fait irrecevables. Dans son recours interne, le

requérant a sollicité une promotion rétroactive au grade P-5 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2002 ainsi que les paiements rétroactifs correspondants pour le traitement et les cotisations de retraite. Sa demande sur ce point, telle que soumise au Tribunal, n'est qu'une reformulation de celle qu'il a présentée dans le cadre du recours interne. Même si ses demandes visant une analyse de son poste n'ont pas été expressément formulées dans son recours interne, elles découlent indirectement de sa demande de paiement rétroactif du traitement et des cotisations de retraite, et font suite à l'observation du Comité de recours selon laquelle on ne saurait tenir pour acquis qu'une analyse du poste aurait abouti à une promotion au grade P-5. En ce qui concerne la demande de dépens, il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal qu'un requérant qui obtient gain de cause, en tout ou en partie, a droit à des dépens, même s'il ne les a pas expressément demandés (voir le jugement 262, au considérant 5, et le jugement 320, au considérant 19). Le Tribunal conclut qu'à l'exception de la demande d'intérêts les conclusions formulées par le requérant sont recevables. Comme il ressortira de ce qui suit, il n'y a pas lieu d'examiner la recevabilité de la demande d'intérêts.

13. Quant au fond de la requête, en particulier le rejet de la demande de promotion à titre personnel du requérant, comme indiqué ci-dessus le Comité de recours a estimé qu'une telle décision étant de nature discrétionnaire, il ne pouvait examiner cet aspect du recours. Sur ce point, le Comité a commis une erreur de droit. Le fait que la décision d'accorder une promotion à titre personnel relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général n'empêche pas un examen en appel, même s'il est effectivement restreint. Cela signifie que le Tribunal n'intervient que si la décision repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement inexactes, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir le jugement 2834, au considérant 7). Le Directeur général ayant approuvé l'avis du Comité de recours, sa décision était également entachée d'une erreur de droit.

14. La décision de ne pas octroyer la promotion pose également un autre problème. Il est vrai que le requérant n'invoque pas, en relation directe avec cette décision, une erreur susceptible d'entraîner l'annulation de la décision proprement dite. Mais il n'y a là rien de surprenant puisque les motifs de la décision ne lui ont jamais été communiqués. Dans le jugement 2839, au considérant 11, au sujet d'une décision de réaffectation, le Tribunal a formulé l'observation suivante :

«Le fonctionnaire a par ailleurs le droit d'être informé des motifs de sa réaffectation : outre qu'il permet d'assurer la transparence du processus décisionnel, l'exposé des motifs lui donne la possibilité d'étudier les moyens de recours qu'il pourra introduire, y compris celui de l'appel. Enfin, il permet de contrôler la validité de la décision qui fait l'objet de cet appel.»

Ces observations et conclusions valent également dans le cas d'espèce.

15. En tout état de cause, le fait que la FAO n'ait pas motivé la décision est une erreur particulièrement criante car le requérant avait accepté de bonne foi le conseil du directeur de la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs et du Sous-directeur général, selon lequel il valait mieux pour éviter un certain nombre de problèmes administratifs, lesquels n'étaient pas de la faute du requérant, présenter à la Division de la gestion des ressources humaines une demande de promotion à titre personnel au lieu d'une demande de reclassement de poste. Cette circonstance justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.

16. À propos de la partie de la requête qui concerne le reclassement du poste de l'intéressé, la FAO fait valoir que, comme ce dernier n'a pas suivi les procédures de reclassement de poste prévues dans le Règlement du personnel et le Manuel, l'Organisation n'était pas en mesure de faire quoi que ce soit pour reclasser son poste. La défenderesse affirme qu'aucune demande officielle en vue du reclassement du poste n'a jamais été formulée. À l'appui de cette position, la FAO rappelle que le Comité de recours a constaté que le requérant avait rempli le formulaire de demande de mouvement de personnel mais qu'il ne l'avait jamais soumis à la Division de la gestion des ressources humaines. Cette affirmation est inexacte. Le Comité a effectivement relevé que le formulaire n'avait jamais été soumis à la Division de la

gestion des ressources humaines, mais il n'en a pas imputé la faute à l'intéressé.

17. Il ressort de la lecture des écritures que les supérieurs du requérant ont été favorables tout au long du processus à sa demande de reclassement de poste. L'intéressé soutient qu'il a essayé de faire reclasser son poste à partir de 2002, mais qu'il n'a introduit la demande prévue dans le Manuel qu'en mai 2005. Même si, à divers moments, il aurait pu se montrer plus diligent dans le suivi de l'état d'avancement de sa demande et insister davantage pour qu'une suite soit donnée, en définitive, quand la documentation requise a été prête, il incombait au directeur de sa division, conformément au Manuel, de soumettre la demande à la Division de la gestion des ressources humaines.

18. De plus, contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, le fait que la demande de reclassement n'a pas été soumise n'est pas dû à l'inaction du requérant. En réalité, la demande n'a pas été soumise à la Division de la gestion des ressources humaines parce que les supérieurs de l'intéressé étaient d'avis que demander une promotion à titre personnel était la meilleure manière de parvenir au but souhaité. Au moment où la demande a été refusée, le requérant avait pris sa retraite et ne pouvait plus présenter d'autre demande.

19. Il ne fait aucun doute que les supérieurs du requérant ont agi de bonne foi et étaient favorables au reclassement de son poste. Mais, comme le Comité de recours l'a constaté, les tentatives de l'intéressé pour faire reclasser son poste ont été entravées par «l'inaction des responsables due à l'incertitude concernant les procédures à suivre et à une série de complications au sein de la Division, le tout aggravé par des changements dans la structure administrative et les voies hiérarchiques qui échappaient au contrôle de toutes les parties concernées». Il y a lieu également d'ajouter que le requérant a été désavantagé dans ses efforts pour obtenir un reclassement de son poste dans la mesure où l'administration s'est abstenue de prendre des mesures ou les a différées à cause de son rôle à la FICSA. À cet égard, une organisation doit veiller à ce qu'un fonctionnaire ne soit pas

défavorisé en raison de sa participation aux activités d'organisations syndicales. Comme l'a affirmé le Tribunal dans son jugement 2704, au considérant 6, «[l]e principe de la liberté syndicale est violé si une personne subit un préjudice, est privée d'une possibilité [...] en raison de ses activités au sein d'une association du personnel [...]».

20. Le requérant ayant pris sa retraite, il n'est pas envisageable d'ordonner à la FAO de procéder à un exercice de reclassement de poste. Par ailleurs, compte tenu du temps écoulé et du départ à la retraite des personnes qui avaient une connaissance directe des circonstances pertinentes, il n'existe plus de base adéquate sur laquelle le Directeur général puisse s'appuyer pour user de son pouvoir d'appréciation en ce qui concerne la demande de promotion à titre personnel, et il serait donc inutile de renvoyer la question devant le Directeur général pour réexamen.

21. Toutefois, par suite d'une combinaison d'inaction de ses supérieurs et de mesures prises par ces derniers, le requérant a perdu une chance de faire reclasser son poste, d'autant qu'il bénéficiait de l'appui de ses supérieurs. Pour évaluer la valeur de cette perte, il faut également tenir compte de la perte pour l'avenir sur le plan des droits à pension. En plus des dommages-intérêts pour tort moral mentionnés plus haut, le requérant a droit à une réparation pour tort matériel d'un montant de 50 000 euros. Il a également droit à 750 euros de dépens. Le surplus des conclusions est rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 14 décembre 2009 est annulée.
2. La FAO versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.

3. Elle lui versera également une réparation pour tort matériel d'un montant de 50 000 euros.
4. L'Organisation versera au requérant 750 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, 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 8 février 2012.

SEYDOU BA  
MARY G. GAUDRON  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET