

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

116^e session

Jugement n° 3290

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. A. M. le 8 novembre 2011 et régularisée le 12 décembre 2011, la réponse de l'OMS du 15 mars 2012, la réplique du requérant du 18 juin et la duplique de l'OMS du 5 septembre 2012;

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 a été recruté en avril 2001 à titre temporaire en qualité de technicien au grade P-3 à Harare (Zimbabwe). En avril 2002, il fut réaffecté à Brazzaville (Congo) en qualité de responsable de la gestion des bâtiments. Son poste fut reclassé au niveau P-4 en mars 2003 et son engagement converti en engagement à durée déterminée en janvier 2004.

L'engagement à durée déterminée du requérant expirait fin décembre 2007. Par memorandum du 10 janvier 2008, il se vit offrir une prolongation d'engagement de six mois, jusqu'au 30 juin 2008. Le requérant signa cette offre le 21 janvier, mais en y ajoutant une réserve écrite au sujet d'un autre emploi. Finalement, son engagement fut prolongé de trois mois, jusqu'au 31 mars 2008.

Le 17 mars 2008, la Division de l'administration et des finances du Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique informa l'administrateur

régional du personnel de la suppression de plusieurs postes, dont celui du requérant, pour raisons budgétaires. Par lettre du 19 avril, l'administrateur régional du personnel fit savoir au requérant que son poste était supprimé, précisant que c'était avec effet immédiat. La lettre indiquait que des efforts allaient être faits «dans la mesure du raisonnable» pour lui trouver un autre poste dans le cadre d'une procédure officielle coordonnée par un comité de réaffectation. La lettre indiquait en outre que la période de réaffectation allait durer six mois mais qu'elle pourrait être exceptionnellement prolongée pour une période supplémentaire de six mois. En mai 2008, le requérant se porta candidat à un poste vacant d'administrateur de grade P-4 au Bangladesh, mais il ne fut pas sélectionné pour le poste.

Dans un mémorandum daté du 24 novembre 2008, le Comité mondial de réaffectation recommanda que la période de réaffectation du requérant soit prolongée jusqu'au 20 janvier 2009 afin de pouvoir achever ses travaux et remettre son rapport final au Directeur général. Il ne fut cependant pas en mesure de formuler une recommandation visant la réaffectation du requérant dans son rapport du 19 janvier 2009.

Le 19 février 2009, l'administrateur régional du personnel fit savoir au requérant que les efforts du Comité mondial de réaffectation pour lui trouver un autre poste avaient échoué et que le Directeur général avait décidé de mettre fin à son contrat. Compte tenu du préavis réglementaire, son engagement prendrait fin trois mois après la date à laquelle il accuserait réception de cette lettre. Le requérant accusa réception de la lettre le 20 février 2009 et en conséquence il quitta l'Organisation le 20 mai 2009.

Dans l'intervalle, le 1^{er} avril 2009, le requérant déposa auprès du Comité régional d'appel du Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique une déclaration d'intention de faire appel de la décision de supprimer son poste ainsi que de la décision de mettre fin à son engagement. Il affirmait que ces décisions avaient été prises non par insuffisance de fonds mais parce que son supérieur nourrissait un parti pris à son endroit. Le 16 avril, il soumit également une déclaration d'intention de recourir au Comité d'appel du Siège. Toutefois, celui-ci décida de

surseoir à ses délibérations jusqu'à ce que le Comité régional d'appel ait remis sa recommandation au directeur régional.

Dans son rapport de juillet 2009, le Comité régional d'appel nota qu'il n'était pas totalement convaincu que la suppression du poste du requérant était motivée par une insuffisance de fonds. Il jugea que les allégations de harcèlement et de parti pris de la part du supérieur hiérarchique venaient tardivement, étant donné que le requérant n'en avait jamais parlé avant et que ses récents rapports d'évaluation ne laissaient transparaître aucun problème avec son supérieur hiérarchique. Le Comité régional d'appel estima par ailleurs que le rapport du Comité mondial de réaffectation démontrait que des efforts suffisants avaient été faits pour trouver au requérant un poste approprié correspondant à son profil. Il recommanda au directeur régional de faire en sorte que le supérieur hiérarchique du requérant fournisse à celui-ci une «réponse adéquate» concernant la suppression de son poste, faute de quoi l'administration devrait reconsidérer sa position. Par lettre du 3 novembre 2009, le directeur régional fit savoir au requérant qu'il avait décidé de rejeter son appel interne et lui apporta des précisions sur les motifs de la suppression de son poste. Le requérant révisa alors sa déclaration d'intention de recourir et la soumit à nouveau au Comité d'appel du Siège le 16 décembre 2009.

Dans son rapport non daté, le Comité d'appel du Siège jugea l'appel du requérant recevable en partie seulement. Il établit une distinction entre la décision de supprimer le poste du requérant, qui lui avait été notifiée officiellement le 19 avril 2008, et la décision de mettre fin à son engagement, en date du 19 février 2009. Selon le Comité, étant donné que le requérant n'avait pas fait appel de la première décision dans le délai prescrit de soixante jours, l'appel était irrecevable en tant qu'il visait cette décision. Par ailleurs, les allégations de harcèlement du requérant étaient d'après lui entièrement liées à la décision de supprimer son poste. Le requérant n'ayant pas contesté cette décision à temps, le Comité jugeait qu'il n'y avait pas lieu de les porter à l'attention des services de contrôle interne. Enfin, le Comité n'avait relevé aucune insuffisance dans la manière dont le Comité mondial de réaffectation avait mené la procédure de réaffectation et il recommandait de rejeter

dans son intégralité l'appel formé contre la décision de mettre fin à l'engagement du requérant, ainsi que toutes les demandes de réparation connexes.

Par une lettre datée du 15 août 2011, le Directeur général informa le requérant qu'elle avait décidé de suivre la recommandation du Comité d'appel du Siège et de rejeter intégralement son appel. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant affirme que, contrairement à la conclusion du Comité d'appel du Siège, son appel visant la décision de supprimer son poste était recevable. Il fait valoir que la suppression de son poste ne lui a pas été communiquée comme une décision définitive dans la lettre du 19 avril 2008 et qu'il n'a de ce fait pas eu la possibilité de la contester. Selon lui, la lettre aurait dû contenir une mention attirant expressément son attention sur le caractère définitif de la décision de supprimer son poste. Il avance en outre qu'il est recevable à contester cette décision puisqu'elle est la base même de la résiliation de son contrat et de sa cessation de service.

Le requérant dit que la décision attaquée est viciée parce que des documents essentiels ne lui ont pas été communiqués. En particulier, il n'a pas pu consulter le document envoyé au Directeur général pour expliquer les raisons de la suppression de son poste, ni le rapport du Comité mondial de réaffectation, ce qui l'a privé des éléments de preuve pertinents. À ses yeux, la non-communication de ces documents essentiels constitue une violation de son droit à une procédure régulière ainsi que des principes constants du droit de la fonction publique internationale. S'appuyant sur la jurisprudence aussi bien du Tribunal de céans que du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, il dit que l'administration ne pouvait pas se prévaloir du caractère confidentiel de la procédure de réaffectation pour lui refuser l'accès à ces documents.

Le requérant affirme que la décision attaquée est entachée d'erreurs de fait et de droit car le Directeur général n'a pas apporté la preuve que la suppression de son poste était nécessaire pour des raisons organisationnelles. Il soutient qu'il n'y avait aucune raison objective

de considérer qu'une insuffisance de fonds existait au moment de la décision et, selon lui, les circonstances entourant son affaire montrent que ce n'était pas le cas puisque, durant la même période, plusieurs autres membres du personnel ont bénéficié d'un reclassement de poste.

Le requérant affirme par ailleurs que la suppression de son poste, qui a abouti à sa cessation de service, était motivée par un parti pris de la part de son supérieur hiérarchique. Il signale par exemple que celui-ci l'ignorait couramment lorsqu'il assignait des fonctions temporaires, que des responsabilités exigeant ses compétences en architecture lui avaient été retirées et que son rôle avait été compromis par l'élargissement de celui de son subordonné.

Enfin, le requérant dit que le processus de réaffectation a été entaché d'irrégularités de procédure. Il dénonce un manque de transparence et de fiabilité, faisant observer que le Comité mondial de réaffectation n'a jamais communiqué avec lui pendant toute la période de réaffectation. Il affirme par ailleurs qu'en violation du Statut du personnel et du Règlement du personnel de l'OMS il n'a eu la préférence par rapport aux autres candidats pour aucun des trois postes auxquels il s'est présenté, que le Comité mondial de réaffectation n'a pas suivi la procédure correcte car il n'a pas suspendu le processus de sélection pour ces postes, et qu'on ne lui a pas non plus proposé de formation, ce qui lui aurait permis de consolider son profil.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et la décision du 19 avril 2008 et d'ordonner sa réintégration dans son poste précédent ou à un poste de niveau équivalent, avec effet pleinement rétroactif. À défaut, il demande sa réintégration et le renvoi de son cas devant le Comité mondial de réaffectation avec mission pour celui-ci de l'examiner en suivant correctement les règles et procédures pertinentes; il demande aussi au Tribunal d'émettre une recommandation à l'effet de prévenir toute mesure de représailles contre lui. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 400 000 dollars des États-Unis, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 100 000 dollars et 25 000 dollars au titre des dépens, avec intérêts sur tous les montants qui lui seront accordés, ainsi que toute autre

réparation que le Tribunal jugera juste et équitable de lui accorder. Il sollicite par ailleurs la tenue d'une procédure orale et demande la communication de nombreux documents.

C. Dans sa réponse, l'OMS dit que la requête est irrecevable dans la mesure où elle concerne la décision de supprimer le poste du requérant parce que celui-ci n'a pas contesté cette décision dans le délai de soixante jours prescrit à l'article 1230.8.3 du Règlement du personnel. La lettre par laquelle il a été informé de la décision de supprimer son poste était datée du 19 avril 2008, or le requérant n'a déposé sa déclaration d'intention de faire appel auprès du Comité régional d'appel que le 1^{er} avril 2009, soit près d'une année plus tard. Contrairement à ce qu'il affirme, il était clairement dit dans la lettre du 19 avril 2008 que son poste était supprimé «pour cause d'insuffisance de fonds». Les termes de la lettre étaient clairs et sans ambiguïté et l'absence d'avertissement exprès quant au caractère définitif de la décision n'empêchait pas le requérant d'exercer son droit de faire appel dans le délai imparti. En conséquence, le Directeur général avait eu raison d'accepter les conclusions du Comité d'appel du Siège à cet égard.

S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, l'OMS ajoute qu'en l'absence d'une disposition statutaire exigeant qu'il soit fait mention des voies et délais de recours, l'absence d'une telle mention dans la lettre du 19 avril 2008 ne constitue pas une irrégularité donnant droit à la restitution du délai.

L'OMS dit qu'aucune règle de procédure ni aucun principe général n'exige qu'une partie à une procédure devant le Tribunal fournisse absolument tous les documents que pourrait demander une partie adverse. Les garanties d'une procédure régulière ne l'imposent pas forcément non plus et, selon sa jurisprudence constante, le Tribunal n'ordonnera pas la production de documents demandés pour des raisons purement spéculatives. En réclamant «absolument tous» les documents liés à la décision de supprimer son poste, le requérant se livre à un exercice de «prospection» et, par conséquent, le Tribunal ne devrait pas accueillir sa demande. Concernant le document envoyé au Directeur général par le Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique, qui indique

les raisons de la suppression du poste du requérant, l'OMS fait valoir qu'il n'existe pas d'obligation légale de fournir au membre du personnel concerné une copie de la proposition de suppression proprement dite, dès lors qu'on lui donne suffisamment d'informations pour qu'il connaisse les droits et obligations qui découlent de la suppression de son poste et pour lui permettre de contester la décision. Le requérant était pleinement informé aussi bien de la suppression probable de son poste que des raisons de cette suppression et il disposait donc de tous les éléments dont il avait besoin pour agir dans les délais prescrits.

En ce qui concerne la demande de communication du rapport du Comité mondial de réaffectation, l'OMS fait valoir que les dossiers de ce comité ont un statut similaire à celui des dossiers d'un comité de sélection : à ce titre, ils doivent être considérés comme confidentiels et n'ont pas à être communiqués au requérant. La liberté que doivent avoir les membres du Comité de discuter franchement les mérites des différents membres du personnel qu'ils cherchent à replacer sans craindre que leurs propos soient ultérieurement divulgués à la personne concernée est d'une importance capitale et justifie que la confidentialité soit préservée. L'OMS souligne que le Comité régional d'appel et le Comité d'appel du Siège ont eu en main ce rapport et qu'ils ont tous deux estimé que le Comité mondial de réaffectation avait fait son devoir envers le requérant pour ce qui était de la procédure de réaffectation. C'est à mauvais escient, selon l'OMS, que le requérant s'appuie à cet égard sur certaines décisions de principe du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Sur le fond, l'OMS maintient que la suppression du poste du requérant découlait de la nécessité de prendre des mesures d'économie et affirme que la décision était fondée sur des raisons objectives. Elle explique que cette décision a eu l'effet durable de réduire les effectifs et les dépenses grâce à la sous-traitance, au cas par cas, des travaux d'architecture nécessaires. Après la suppression du poste du requérant, le Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique n'a pas créé de nouveau poste P-4 ni reclassé de poste existant au niveau P-4 pour assurer l'exécution des fonctions qui étaient celles du requérant. Son poste est devenu superflu puisque les travaux d'architecture dans la région

étaient sous-traités. L'OMS nie qu'il y ait eu la moindre irrégularité dans les procédures suivies pour la suppression de son poste.

L'OMS réfute par ailleurs les allégations de harcèlement du requérant et considère qu'il n'y a pas lieu de les examiner plus avant. Non seulement ces griefs ont été soulevés hors du délai fixé par la politique sur la prévention du harcèlement à l'OMS, mais en outre ils l'ont été dans le cadre d'un appel qui a été jugé irrecevable. En conséquence, ni le Comité régional d'appel ni le Comité d'appel du Siège n'avaient la moindre obligation de les signaler en vue d'une enquête. Quoiqu'il en soit, les allégations du requérant sont totalement infondées et non prouvées.

En ce qui concerne la procédure de réaffectation, l'OMS affirme que le dossier démontre clairement que l'Organisation a fait preuve de diligence dans ses efforts pour trouver un poste approprié pour le requérant. Elle souligne qu'un seul poste P-4 était disponible pendant la période de réaffectation du requérant mais que celui-ci ne possédait pas le diplôme ou l'expérience requis pour ce poste. L'OMS fait observer que les autres postes vacants auxquels le requérant fait référence sont des postes dont la vacance a été annoncée après la clôture de la période de réaffectation de l'intéressé. Elle affirme que le Comité mondial de réaffectation n'a aucune obligation de tenir les fonctionnaires en période de réaffectation informés de chaque mesure prise et, selon elle, le requérant ne pouvait prétendre à un traitement préférentiel car il ne remplissait pas les exigences essentielles requises pour les postes auxquels il s'est porté candidat pendant et après sa période de réaffectation. Pour la même raison, il n'y avait pas lieu de suspendre la procédure de sélection pour le seul poste auquel il s'est porté candidat pendant sa période de réaffectation. Étant donné la singularité du profil du requérant, qui était architecte, et le nombre limité de postes de ce type au sein de l'OMS dans le monde, le fait qu'on ne lui ait pas proposé de formation ne constitue pas un vice de procédure, car une formation complémentaire n'aurait pas eu d'incidence concrète sur les efforts déployés par le Comité mondial de réaffectation pour placer le requérant à un poste approprié. Enfin, l'OMS reconnaît la longueur de la

procédure de recours interne, mais elle considère que des raisons objectives justifient les retards enregistrés.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il conteste l'argument de l'OMS selon lequel les dossiers du Comité mondial de réaffectation s'apparenteraient à ceux d'un comité de sélection. Il ajoute que sa période de réaffectation aurait dû être prolongée de la durée maximale autorisée par le Règlement du personnel. Selon lui, le fait que sa période de réaffectation ait été «délibérément close» trois mois plus tôt que ne l'exigeait le Règlement, alors que la procédure n'avait pas abouti, montre bien qu'il n'y avait pas de volonté réelle de le réaffecter à un autre poste. Le requérant considère que le parti pris que son supérieur hiérarchique nourrissait envers lui transparaît aussi dans les circonstances qui ont entouré la suppression de son poste.

E. Dans sa duplique, l'OMS maintient intégralement sa position. Elle ajoute que la suppression du poste du requérant était nécessaire non seulement dans une optique d'épargne, mais aussi compte tenu du processus global de restructuration entrepris par l'OMS ces dernières années et de la tendance à sous-traiter des fonctions périphériques telles que les travaux d'architecture en raison des contraintes financières. Elle fait observer que la procédure de réaffectation ne constitue pas une garantie de placement et que le requérant n'a aucun droit à se voir donner les raisons pour lesquelles des postes autres que celui qu'il occupait ont été supprimés ou ne l'ont pas été. L'OMS maintient que le requérant n'a pas prouvé la réalité du parti pris allégué et elle fait observer que, s'il est vrai que le parti pris peut parfois être induit des circonstances, des éléments factuels à l'appui de cette thèse n'en sont pas moins nécessaires : émettre l'hypothèse vague que certaines mesures auraient été prises pour de mauvais motifs ne suffit pas.

CONSIDÈRE :

1. La requête conteste la suppression du poste que le requérant occupait au titre d'un engagement à durée déterminée et la résiliation de son engagement qui s'en est suivie après une procédure de réaffectation

non aboutie. Le requérant était responsable de la gestion des bâtiments à l'Office régional de l'OMS pour l'Afrique.

2. Le 1^{er} janvier 2004, l'engagement temporaire du requérant fut converti en engagement à durée déterminée qui venait à expiration le 31 décembre 2007. En octobre 2007, le requérant fut informé verbalement que son poste allait être supprimé. En janvier 2008, on lui proposa de prolonger son engagement jusqu'à la fin du mois de juin 2008 et il accepta cette offre avec la réserve suivante : il était entendu que le Bureau régional pour l'Afrique lui chercherait un autre emploi avant cette date limite, comme indiqué par la hiérarchie du Bureau régional fin 2007. Un avis officiel daté du 16 janvier 2008, que le requérant a reçu au début du mois de février, fait état d'une prolongation provisoire de son engagement à durée déterminée jusqu'au 31 mars 2008.

3. Le 19 avril 2008, l'administrateur régional du personnel informa le requérant de la décision de supprimer son poste pour cause d'insuffisance de fonds et avec effet immédiat. La suppression du poste ne signifiait pas automatiquement que l'engagement continu du requérant allait prendre fin, ajoutait-il, et tout serait fait pour lui trouver un autre poste dans le cadre d'une procédure officielle de réaffectation coordonnée par un comité mandaté à cet effet. Au cours des mois suivants, le requérant n'eut aucune information au sujet de cette procédure de réaffectation.

4. Le 10 juin 2008, le Comité mondial de réaffectation reçut les informations concernant la suppression d'un certain nombre de postes, dont celui du requérant. Pour des raisons qu'il est inutile d'exposer ici, la période de réaffectation de six mois du requérant fut prolongée jusqu'au 20 janvier 2009. Le 19 janvier 2009, le Comité mondial de réaffectation fit savoir au Directeur général qu'il n'était pas en mesure de formuler une recommandation concernant la réaffectation du requérant.

5. Par lettre du 19 février 2009, le requérant fut informé que, comme le Comité n'avait pas trouvé de poste où le muter, son engagement prendrait fin trois mois après la date à laquelle il accuserait réception de la lettre. L'engagement du requérant prit ainsi fin le 20 mai 2009.

6. Le 1^{er} avril 2009, le requérant déposa auprès du Comité régional d'appel sa déclaration d'intention de faire appel des décisions définitives de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement, qui lui avaient été notifiées par un mémorandum daté du 19 février 2009 émanant de l'administrateur régional du personnel. Le 3 novembre 2009, le directeur régional rejeta l'appel. Le 16 décembre 2009, le requérant déposa auprès du Comité d'appel du Siège une notification révisée de son intention de recourir contre la décision du directeur régional.

7. Le 15 août 2011, le Directeur général accepta les recommandations du Comité d'appel du Siège et rejeta l'appel dans son intégralité.

8. La première question soulevée découle du fait que le Directeur général a décidé que l'appel introduit contre la décision de supprimer le poste du requérant était irrecevable parce qu'il n'avait pas été formé dans le délai de soixante jours prescrit à l'article 1230.8.3 du Règlement du personnel. Le requérant conteste cette conclusion pour deux raisons.

9. Premièrement, il reconnaît que le membre du personnel qui fait appel d'une décision définitive doit le faire dans un délai de soixante jours à compter de la date à laquelle la décision lui a été notifiée. Mais il faut aussi, outre les conditions énoncées à l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel pour qu'une décision soit considérée comme définitive, que la décision de supprimer un poste soit communiquée au membre du personnel qui occupe ce poste «d'une manière qui garantisse ses droits», comme l'a ajouté le Tribunal dans le jugement 3041, au considérant 8.

10. Le requérant affirme que la lettre du 19 avril 2008 n'indiquait pas que la suppression de son poste était une décision définitive ni qu'elle était susceptible de faire l'objet d'un recours. En outre, la suppression du poste n'y était pas correctement motivée. Selon lui, une décision définitive n'avait en réalité pas encore été prise à ce stade. Il fait observer qu'il est resté dans le même poste encore un an et que le directeur régional n'a approuvé la demande de suppression du poste que le 7 juin 2008.

11. Deuxièmement, le requérant soutient qu'il est recevable à contester la suppression de son poste dans le contexte de la décision de résilier son contrat étant donné que la suppression du poste était la cause première de la résiliation.

12. L'article 1230.8.1 du Règlement du personnel limite la possibilité de faire appel aux mesures qui sont devenues définitives. Il dispose qu'une mesure est considérée comme définitive «lorsqu'elle a été prise par un fonctionnaire dûment habilité et que le membre du personnel en a reçu notification par écrit». L'affirmation du requérant selon laquelle, au moment où il a reçu la lettre du 19 avril 2008, une décision définitive de supprimer son poste n'avait pas été prise est rejetée.

13. Dans un mémorandum du 17 mars 2008, la Division de l'administration et des finances a informé l'administrateur régional du personnel que le directeur régional avait décidé de supprimer un certain nombre de postes, dont celui du requérant. Instruction était donnée à l'administrateur régional du personnel de prendre immédiatement toutes les mesures administratives nécessaires, notamment d'informer les membres du personnel concernés. Il est également relevé que la lettre du 19 avril annonçait au requérant que, conformément aux dispositions du Statut du personnel et du Règlement du personnel et aux paragraphes 250 à 350 de la section 9 de la partie II du Manuel de l'OMS alors en vigueur, on allait s'efforcer de lui trouver un nouveau poste en suivant la procédure officielle de réaffectation. Selon la version alors en vigueur du paragraphe 250 susmentionné, la procédure de réaffectation était engagée lorsqu'un poste était supprimé et que le fonctionnaire concerné avait reçu notification officielle de la décision de supprimer le poste de la part du directeur régional. L'ouverture de la procédure de réaffectation constituait donc une confirmation supplémentaire du caractère définitif de la décision.

14. La décision de supprimer son poste a-t-elle été notifiée au requérant de manière adéquate ? La position du Tribunal, exposée dans le jugement 3041, au considérant 8, est celle-ci : une organisation doit notifier la décision correctement, la motiver et donner à son destinataire

la possibilité de la contester. S'il est vrai que la lettre ne disait pas expressément que la décision était une décision définitive, elle communiquait sans ambiguïté le message que décision avait été définitivement prise de supprimer le poste du requérant avec effet immédiat. Le fait que le requérant est resté dans le poste pendant la procédure de réaffectation relève de la mise en œuvre de la décision et ne permet pas de remettre en cause le caractère définitif de celle-ci.

15. En ce qui concerne la raison donnée pour cette décision, le Tribunal, dans son jugement 2124, au considérant 4, a expliqué qu'il est indispensable de fournir les motifs sur lesquels s'appuie une décision administrative faisant grief à un fonctionnaire afin que l'intéressé sache ce qui a motivé la décision et puisse décider s'il y a lieu de la contester. La lettre du 19 avril 2008 indiquait que la suppression du poste était due à une insuffisance de fonds. Le message transmis était clair : le poste était supprimé pour des raisons budgétaires. Le requérant pouvait donc sur cette base contester le motif de la décision.

16. Puisque la décision de supprimer le poste du requérant était une décision définitive au sens de l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel et que le requérant n'a pas fait appel de cette décision dans le délai réglementaire, la requête est irrecevable en tant qu'elle vise cette décision.

17. Il convient maintenant d'examiner l'affirmation du requérant selon laquelle le refus de lui communiquer le document relatif à la suppression de son poste, où figuraient les motifs de cette décision ainsi que le rapport du Comité mondial de réaffectation, a constitué une violation de son droit à une procédure régulière. Le Tribunal ayant conclu à l'irrecevabilité pour la partie de la requête qui concerne la décision de supprimer le poste, il n'y a pas lieu de déterminer si la non-communication du document relatif à cette décision a attenté aux droits de la défense.

18. Il en va différemment du rapport du Comité mondial de réaffectation. Le Directeur général n'a pas suivi le Comité d'appel du

Siège dans sa recommandation tendant à ce que ce rapport soit communiqué au requérant. Elle a fait le raisonnement que la procédure de réaffectation devait être tenue confidentielle afin que les membres du Comité puissent discuter en toute indépendance et liberté de l'opportunité des réaffectations possibles. Elle a conclu que l'avis du Comité mondial de réaffectation était à l'usage exclusif de l'administration et strictement confidentiel.

19. L'OMS fait valoir que, vu le rôle du Comité mondial de réaffectation, il est essentiel que ses membres puissent discuter en toute franchise des mérites des différents membres du personnel dont ils ont à traiter le cas. Dans cette optique, les dossiers du Comité mondial de réaffectation ont un statut qui s'apparente à celui des dossiers d'un comité de sélection. À propos des comités de sélection, fait-elle observer, le Tribunal a estimé qu'un requérant n'avait pas le droit de consulter les procès-verbaux éventuels des délibérations parce qu'alors les membres de futurs comités ne se sentiraient plus libres de parler des mérites de chaque candidat.

20. L'OMS fait également observer que dans le jugement 2933, au considérant 24, le Tribunal a considéré une demande similaire d'accès aux dossiers du Comité mondial de réaffectation et estimé que l'OMS avait à bon droit écarté cette demande. L'OMS précise que le rapport du Comité mondial de réaffectation a été fourni au Comité régional d'appel et au Comité d'appel du Siège et qu'il sera mis à la disposition du Tribunal sur demande. En outre, tant le Comité régional d'appel que le Comité d'appel du Siège ont conclu que l'administration avait fait son devoir envers le requérant. Enfin, l'OMS maintient que le résumé détaillé du rapport du Comité mondial de réaffectation qui figurait dans le rapport du Comité d'appel du Siège devait suffire pour que le requérant ait connaissance de son contenu.

21. Dans le jugement 3264, également prononcé ce jour, le Tribunal rappelle sa jurisprudence à cet égard :

«Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que le "fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles

l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre". De plus, cette autorité "ne saurait normalement [...] opposer [à ce fonctionnaire] le caractère confidentiel de tels documents" (voir le jugement 2700, au considérant 6). Il s'ensuit aussi qu'une décision ne peut reposer sur un document qui n'a pas été communiqué au fonctionnaire concerné (voir, par exemple, le jugement 2899, au considérant 23).»

22. Le Directeur général a estimé que le document était confidentiel. Or, à l'époque des faits, selon le paragraphe 230.1 de la section 4 de la partie II du Manuel de l'OMS, étaient couverts par la confidentialité les documents relatifs aux références demandées avant un recrutement, les comptes rendus d'entretien préalable à un recrutement, les références demandées par des employeurs extérieurs potentiels et les communications confidentielles émanant de gouvernements, qui sont à usage strictement réservé car ils sont reçus ou émis par l'Organisation sous condition qu'ils restent confidentiels. Il est clair que le rapport du Comité mondial de réaffectation n'entre dans aucune de ces catégories. La question qui subsiste est de déterminer s'il s'agit d'un document confidentiel à ne pas divulguer, comme l'OMS l'affirme.

23. Dans le jugement 2315, au considérant 29, le Tribunal a estimé que la liberté de parole indispensable à un groupe consultatif pour les questions de personnel ne constituait pas un motif acceptable pour opposer la confidentialité «[d]ans un processus décisionnel qui fait l'objet d'un recours interne puis d'une saisine du Tribunal». Cette position vaut également pour une procédure de réaffectation qui, elle aussi, fait l'objet d'un recours interne puis d'une saisine du Tribunal. Le cas échéant, le rapport peut être expurgé des éléments confidentiels touchant des tiers.

24. En ce qui concerne l'argument de l'OMS selon lequel le rapport du Comité mondial de réaffectation doit être traité de la même manière que les procès-verbaux d'un comité de sélection, le Tribunal fait observer que, s'il a effectivement affirmé que les procès-verbaux des délibérations d'un comité de sélection étaient confidentiels, il n'a jamais dit que le rapport d'un comité de sélection était confidentiel. Le rapport du Comité mondial de réaffectation n'est pas assimilable aux

procès-verbaux des délibérations auxquelles se livre un comité de sélection avant d'émettre son rapport final. Il s'apparente au rapport final du comité de sélection, lequel peut être communiqué au membre du personnel concerné, une fois expurgé le cas échéant des éléments touchant des tiers de manière à assurer la confidentialité.

25. Lorsque l'OMS affirme que le rapport du Comité d'appel du Siège résume les travaux du Comité mondial de réaffectation de manière suffisante pour le requérant, l'Organisation méconnaît le droit du requérant à contester les conclusions du rapport à temps dans l'un et l'autre de ses recours internes.

26. Le refus de communiquer au requérant le rapport du Comité mondial de réaffectation a une autre conséquence. Il n'est pas contesté que les dispositions du Règlement du personnel relatives à la procédure de réaffectation s'appliquaient au requérant. À l'époque des faits, l'article 1050.2 du Règlement du personnel prévoyait que des dispositions seraient prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant le poste supprimé. Le requérant dit en substance que l'OMS n'a pas fourni de pièce prouvant qu'elle s'est efforcée de lui trouver un poste approprié. Bien qu'ayant en principe le droit de participer à la procédure de réaffectation, le requérant n'a pas eu concrètement la possibilité d'y participer parce que le Comité mondial de réaffectation n'a jamais communiqué avec lui pendant la période de réaffectation. Il prétend que, en violation de l'article 1050.2.7 du Règlement du personnel dans la version qui était alors en vigueur, on ne lui a pas donné la préférence lorsqu'il s'est porté candidat à différents postes. La procédure de sélection pour les trois postes auxquels il avait posé sa candidature n'a pas été suspendue contrairement à ce qu'exigeait le paragraphe 315 de la section 9 de la partie II du Manuel dans sa version en vigueur à l'époque des faits; sa demande d'informations du 23 mars 2009, concernant les mesures qui avaient été prises pour le réaffecter, est restée sans réponse; et l'OMS ne lui a pas assuré ni recommandé de suivre une formation, en violation de l'article 1050.2.5 du Règlement du personnel dans sa version alors en vigueur.

27. Comme l’OMS le fait observer, il n’existe aucune obligation de tenir un membre du personnel informé des mesures prises pour lui trouver un nouveau poste approprié. En fait, la lettre du 19 avril 2008 indiquait seulement que le requérant serait informé en temps opportun si aucune décision n’était prise concernant sa réaffectation. Cependant, une organisation a le devoir de traiter ses fonctionnaires avec dignité et respect. Entre avril 2008 et le 19 février 2009, date à laquelle on lui a appris que la procédure de réaffectation avait échoué, le requérant n’a reçu aucune communication émanant de l’administration. En particulier, l’administration ne l’a pas informé de la prolongation de sa période de réaffectation. Il n’y a pas eu non plus de réponse au mémorandum en date du 23 mars 2009 que le requérant a adressé à l’administrateur régional du personnel pour s’enquérir des mesures qui avaient été prises pour le réaffecter. À tout le moins, étant donné que la prolongation de la période de réaffectation avait une incidence directe sur ses droits énoncés à l’article 1050 du Règlement du personnel, le requérant aurait dû être informé de la prolongation de cette période. En outre, il aurait fallu répondre rapidement à sa lettre pour lui permettre d’apprécier si des efforts raisonnables avaient été faits en vue de lui trouver une nouvelle affectation, comme cela est prévu dans le Règlement du personnel. En l’occurrence, l’absence de toute communication dénote un manquement de la part de l’administration à son devoir de traiter le requérant avec dignité et respect.

28. Sur la préférence dont le requérant aurait, selon lui, dû bénéficier, à l’époque des faits, l’article 1050.2.7 du Règlement du personnel disposait que les membres du personnel dont le poste allait être supprimé devaient avoir la préférence durant la période de réaffectation en ce qui concernait les postes pour lesquels ils étaient qualifiés. Il ressort que, durant sa période de réaffectation, le requérant n’a fait acte de candidature qu’à un seul poste, celui d’administrateur de grade P-4 au Bureau régional de l’OMS pour l’Asie du Sud-Est. Toutefois, il n’a pas démontré qu’il était réellement qualifié pour ce poste. En effet, le poste exigeait notamment un diplôme en administration publique ou gestion d’entreprises, en économie, développement social, sciences de la santé, sciences paramédicales, ou d’autres diplômes de ce type. Or

le requérant possède des diplômes en architecture, en urbanisme et aménagement du territoire, ainsi qu'en réhabilitation urbaine et rénovation. Quant aux autres postes vacants identifiés par le requérant en mai 2009, toute question de qualification mise à part, la période de réaffectation étant close, il n'y avait aucune obligation de donner la préférence au requérant.

29. En ce qui concerne le reproche fait à l'OMS de ne pas avoir suspendu les procédures de sélection comme l'exigeait le paragraphe 315 de la section 9 de la partie II du Manuel dans sa version alors en vigueur, le Tribunal, dans le jugement 2933, au considérant 20, a considéré que cette disposition n'avait pas valeur d'obligation. De la même manière, au considérant 21 du même jugement, le Tribunal a estimé que proposer une formation complémentaire, comme il était prévu à l'article 1050.2.5 du Règlement du personnel dans sa version alors en vigueur, était une simple faculté laissée à l'appréciation du Comité mondial de réaffectation.

30. Néanmoins, s'agissant de la procédure de réaffectation proprement dite, puisque l'OMS avait l'obligation de faire ce qui était en son pouvoir, dans la mesure du raisonnable, pour trouver un poste qui convienne au requérant, elle aurait dû chercher à savoir si le requérant était disposé à accepter un poste d'un grade inférieur à celui qu'il occupait (voir le jugement 2830, au considérant 9).

31. Le requérant se plaint par ailleurs d'un retard excessif dans la procédure de recours interne. Il fait valoir que le temps mis par le Comité d'appel du Siège pour formuler son opinion, un an après que l'administration lui eût remis sa duplique, et le temps mis au total pour traiter ses appels, plus de trois ans après la fin de son engagement, montrent qu'il y a eu un retard inexplicable, qui justifie l'octroi de dommages-intérêts exemplaires.

32. L'OMS affirme que la période de sept mois qu'il a fallu au Comité régional d'appel pour mener ses travaux à terme était raisonnable et que les retards enregistrés dans les travaux du Comité d'appel du Siège avaient une justification objective. Elle signale qu'après la

réunion du Comité d'appel du Siège qui a eu lieu à la mi-février 2011 et la finalisation du rapport du Comité à la mi-juillet 2011, la secrétaire exécutive du Comité d'appel du Siège et son assistante ont été en congé de maladie prolongé, ce qui a retardé la finalisation du rapport du Comité.

33. Le Tribunal constate qu'à la mi-mars 2010, immédiatement après que le requérant a déposé sa déclaration d'appel auprès du Comité d'appel du Siège, ce comité a demandé à l'administration de lui fournir toute la documentation en rapport avec l'appel. Même si l'OMS a déposé sa duplique à la mi-juillet 2010, l'administration n'a pas fourni toutes les informations demandées avant début novembre 2010. Aucune explication n'a été apportée pour justifier le fait que la documentation demandée n'ait pas été remise en temps voulu et au plus tard lors du dépôt de la duplique de l'OMS. Cette carence a eu des répercussions en cascade qui ont retardé de manière excessive l'achèvement des travaux du Comité d'appel du Siège.

34. Le requérant affirme par ailleurs qu'une procédure orale est nécessaire pour mieux comprendre les détails d'un processus qui a enfreint les règles de la fonction publique internationale. Le Tribunal estime que les écritures des parties et les pièces qu'elles y ont jointes suffisent pour lui permettre de statuer en connaissance de cause. La demande de procédure orale est donc rejetée.

35. En conclusion, étant donné que la décision du Directeur général en date du 15 août 2011 confirmant qu'il était mis fin à l'engagement du requérant était fondée sur des éléments pertinents qui n'avaient pas été communiqués au requérant, tout comme l'était la décision antérieure du directeur régional en date du 3 novembre 2009, ces deux décisions doivent être annulées, la seconde dans la mesure où elle a trait à la cessation de service du requérant. Compte tenu du temps écoulé, la réintégration n'est plus une option viable. Toutefois, le requérant a droit à des dommages-intérêts en raison de la procédure de recours interne viciée, du fait que l'Organisation ne l'a pas traité avec dignité et respect et du retard enregistré dans la procédure de recours interne. Le Tribunal fixe le montant de ces dommages-intérêts à

30 000 dollars des États-Unis. Le requérant a également droit aux dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 6 000 dollars.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 15 août 2011 est annulée. La décision du directeur régional en date du 3 novembre 2009 est également annulée en tant qu'elle concerne la cessation de service du requérant.
2. L'OMS versera au requérant des dommages-intérêts d'un montant de 30 000 dollars des États-Unis.
3. Elle lui versera en outre 6 000 dollars au titre des dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET