

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

G.
c.
UPU

121^e session

Jugement n° 3591

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. D. G. le 30 novembre 2012 et régularisée le 12 avril 2013, la réponse de l'UPU du 17 juin, la réplique du requérant du 24 septembre et la duplique de l'UPU du 30 octobre 2013;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de réduire son traitement de moitié après qu'il eut épuisé ses droits à un congé de maladie à plein traitement en attendant qu'une commission médicale ad hoc détermine si sa maladie était imputable au service.

Invoquant un environnement de travail difficile, le requérant a commencé à prendre un nombre croissant de jours de congé de maladie à partir de 2010. En mars 2011, alors qu'il était en congé de maladie, le directeur des ressources humaines et relations sociales l'informa qu'au 14 mars il aurait accumulé cent cinquante-huit jours de congé de maladie à plein traitement au cours des quatre dernières années consécutives et que, s'il devait atteindre cent quatre-vingt-seize jours de congé de maladie, soit l'équivalent de neuf mois, il serait placé en congé de maladie à mi-traitement, conformément à l'alinéa c)

du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel du Bureau international de l'UPU.

Le requérant ayant été en mesure de reprendre le travail sur la base d'un mi-temps le 18 avril, l'administration l'informa que la réduction de son traitement ne prendrait pas effet avant le 31 mai 2011. Le 16 mai 2011, le médecin-conseil de l'UPU, après avoir examiné le requérant, écrivit au directeur des ressources humaines et relations sociales, précisant que, selon lui, le requérant était apte à travailler à 75 pour cent plutôt qu'à mi-temps, mais qu'il avait contacté deux cliniques spécialisées afin d'obtenir un deuxième avis médical. Entre-temps, le requérant continua de travailler à mi-temps. En combinant son traitement à mi-temps et les jours de congé de maladie qui lui restaient, il a pu continuer à percevoir l'équivalent de son plein traitement jusqu'à la fin de l'année.

Le 16 juin 2011, le conseil du requérant écrivit au Directeur général, alléguant que son client était victime de harcèlement depuis 2002 et demandant qu'une enquête soit ouverte. Il demandait notamment que le requérant soit autorisé à travailler depuis son domicile et qu'il continue à percevoir son plein traitement. Par une lettre datée du 4 juillet 2011, le Directeur général informa le conseil du requérant qu'il était prêt à ouvrir une enquête et l'invita à déposer officiellement une plainte pour harcèlement. Il autorisa également le requérant à travailler depuis son domicile à titre exceptionnel et sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions. En revanche, se fondant sur la disposition 106.2, le Directeur général rejeta la demande du requérant tendant à ce qu'il continue de percevoir son plein traitement étant donné qu'il avait épuisé ses droits à congé de maladie à plein traitement.

Le requérant déposa sa plainte officielle pour harcèlement le 19 décembre 2011. Les conclusions de l'enquête qui fut menée au sujet de ses allégations de harcèlement font l'objet d'une deuxième requête formée devant le Tribunal de céans le 15 février 2014.

En janvier 2012, le requérant soumit un certificat médical dans lequel son médecin certifiait qu'il présentait une incapacité de travail à 100 pour cent pour la période allant du 25 décembre 2011 au 25 janvier 2012. Par une lettre datée du 24 janvier 2012, l'administration informa

le requérant que la période allant du 1^{er} au 25 janvier 2012 serait considérée comme un congé de maladie à mi-traitement, car il avait épuisé ses droits à congé de maladie à plein traitement au 31 mai 2011, mais qu'il pouvait, s'il le souhaitait, continuer de percevoir son plein traitement en utilisant ses jours de congé annuel. Le 1^{er} février 2012, le requérant avisa l'administration qu'il était d'accord pour utiliser ses jours de congé annuel afin de continuer à bénéficier d'un plein traitement.

Le 23 février 2012, il introduisit une demande de nouvel examen afin de contester la décision du 24 janvier. Il affirmait que sa maladie était imputable à l'exercice de ses fonctions officielles et que, dès lors, il devait être considéré comme étant en congé de maladie à plein traitement. Il alléguait, par ailleurs, que la décision du 24 janvier avait été prise en représailles au dépôt de sa plainte pour harcèlement et demandait qu'une enquête séparée soit ouverte à cet égard. Le requérant demandait également que lui soit remise une copie du dossier médical préparé par la clinique spécialisée à la demande de l'UPU, soulignant que, s'il était contraire à l'avis exprimé par son médecin traitant selon lequel sa maladie était clairement imputable au service, une commission médicale devrait être convoquée, conformément à l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2.

Le 22 mars 2012, le Directeur général rejeta la demande de nouvel examen du requérant au motif qu'aucun lien de causalité entre sa maladie et l'exercice de ses fonctions officielles n'avait encore pu être établi. Il proposa néanmoins que soit immédiatement convoquée une commission médicale ad hoc composée de trois médecins, l'un choisi par le requérant, le deuxième par l'administration et le troisième choisi d'un commun accord par les deux médecins désignés par les parties, et demandait au requérant de lui faire connaître sa position d'ici au 23 avril. Il l'informait également que, dans l'hypothèse où la commission médicale ad hoc considérerait que sa maladie était imputable au service, il serait rétabli dans ses droits à plein traitement pour la période concernée. Par une autre lettre datée du 22 mars 2012, le Directeur général avisa le requérant qu'il avait décidé de ne pas demander l'ouverture d'une enquête séparée concernant l'allégation

selon laquelle la décision du 24 janvier constituait une mesure de représailles.

Le 19 avril 2012, le requérant pu reprendre le travail à temps plein, mais depuis son domicile. Le 23 avril, il donna son accord pour qu'une commission médicale ad hoc soit convoquée, mais informa l'UPU qu'il avait besoin d'un délai supplémentaire, son médecin ayant refusé de siéger dans cette commission.

Le 23 avril 2012, il introduisit un recours devant le Comité paritaire de recours, contestant la décision du Directeur général du 22 mars de maintenir la décision du 24 janvier. Dans son rapport d'août 2012, le Comité recommanda au Directeur général de reconsidérer sa décision concernant les droits à congé de maladie du requérant pour la période allant du 1^{er} au 25 janvier 2012 si la commission médicale ad hoc devait établir un lien entre sa maladie et l'exercice de ses fonctions officielles.

Par une lettre datée du 7 septembre 2012, le Directeur général confirma sa décision, rappelant qu'une commission médicale devrait déterminer si la maladie du requérant était imputable au service. Telle est la décision attaquée en l'espèce.

Le 13 juillet 2015, l'UPU confirma au greffe du Tribunal que la commission médicale n'avait pas encore été constituée, aucun accord n'ayant été trouvé concernant la désignation du troisième médecin.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner que tout congé de maladie, traitement, congé dans les foyers et autres émoluments (évalués à cent quatre-vingt-seize jours à plein traitement et environ cent quatre-vingt-deux jours à mi-traitement) qui ont été déduits lui soient remboursés ou soient recrédités sur son compte et qu'aucune déduction supplémentaire ne soit effectuée en raison d'absences qui, de son point de vue, étaient imputables au service. Il demande également au Tribunal d'ordonner que, dans l'attente du rapport de la commission médicale qui sera constituée conformément aux dispositions du Règlement du personnel de l'UPU, il soit considéré comme présentant une incapacité imputable à l'exercice de ses fonctions officielles aux fins de l'application du paragraphe 4 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel et que lui soient versés immédiatement, et avec plein effet rétroactif, tous

les traitements, indemnités et autres émoluments qu'il devrait percevoir s'il n'avait pas été considéré comme ayant épuisé ses droits à congé de maladie en vertu de la disposition 106.2 du Règlement du personnel, et ce, jusqu'à la date à laquelle la commission médicale rendra son rapport. Il réclame des dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel et moral résultant des graves souffrances physiques et psychologiques qu'il a endurées du fait de la violation des dispositions applicables découlant de la lettre du 24 janvier 2012. Il réclame également des dommages-intérêts exemplaires pour le tort moral résultant des mesures de représailles prises à son encontre suite au dépôt de sa plainte pour harcèlement, ainsi que les dépens et 8 pour cent d'intérêts sur l'ensemble des sommes allouées.

L'UPU soutient que la requête est irrecevable en ce qu'elle n'est pas dirigée contre une décision définitive, et intégralement dénuée de fondement. Elle demande au Tribunal de condamner le requérant à supporter l'ensemble des frais et dépens de la procédure.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'UPU le 2 octobre 1995 en qualité de traducteur temporaire. Après plusieurs contrats de courte durée, il se vit octroyer un contrat de durée déterminée en qualité de traducteur de langue française (de grade P 3) à compter du 1^{er} décembre 1997. Il fut nommé à titre permanent à partir du 1^{er} décembre 1999. Dès 2010, le requérant commença à accumuler un nombre croissant de jours de congé de maladie, invoquant des tensions entre son supérieur hiérarchique et lui-même qui auraient, selon ses dires, affecté sa santé. Par une lettre datée du 11 mars 2011, il fut informé par le directeur des ressources humaines et relations sociales qu'au 14 mars 2011 il aurait accumulé cent cinquante-huit jours de congé de maladie à plein traitement au cours des quatre dernières années consécutives et qu'une fois qu'il aurait atteint le maximum de cent quatre-vingt-seize jours de congé de maladie à plein traitement, tout jour de congé de maladie supplémentaire lui serait payé à 50 pour cent, conformément à l'alinéa c) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel.

Au 31 mai 2011, il avait épuisé ses droits à congé de maladie à plein traitement. Le requérant ayant travaillé à mi-temps du 1^{er} juin au 24 décembre 2011, son traitement mensuel demeura inchangé (100 pour cent). Il fut ensuite placé en congé de maladie à 100 pour cent du 25 décembre 2011 au 25 janvier 2012. Le directeur des ressources humaines et relations sociales l'avisait par lettre datée du 24 janvier 2012 qu'étant donné qu'il avait épuisé ses droits à congé de maladie à plein traitement, un congé de maladie à mi-traitement lui serait accordé pour la période allant du 1^{er} au 25 janvier 2012, mais que, s'il le souhaitait, il était possible d'opérer des déductions sur son solde de jours de congé annuel pour lui permettre de conserver l'intégralité de son traitement mensuel.

2. Dans deux lettres datées respectivement des 23 février et 6 mars 2012, le requérant contesta la décision du 24 janvier, demandant au Directeur général d'en faire un nouvel examen en tenant compte du fait que sa maladie était imputable au service et que, dès lors, un congé de maladie à plein traitement devait lui être accordé, conformément au paragraphe 4 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel et à l'instruction administrative (DRH) n° 25 sur la maladie de longue durée datée du 30 juillet 2004. Il faisait également valoir que la décision du 24 janvier avait été prise en représailles au dépôt de sa plainte pour harcèlement et demandait l'ouverture d'une enquête séparée sur cette question. Dans sa réponse datée du 22 mars 2012, le Directeur général rejeta la demande de nouvel examen présentée par le requérant au motif qu'aucun lien de causalité n'avait encore été établi entre sa maladie et l'exercice de ses fonctions officielles. Il confirmait la décision de lui accorder un congé de maladie à mi-traitement et lui proposait dans le même temps de convoquer une commission médicale ad hoc afin de déterminer s'il existait un lien de causalité entre sa maladie et l'exercice de ses fonctions officielles, lui assurant que, si ce lien devait être établi, il serait remboursé avec effet rétroactif et son compte serait recredité pour les périodes concernées. Par une autre lettre également datée du 22 mars 2012, le requérant fut informé que le Directeur général rejetait sa demande tendant à ce qu'une enquête séparée soit ouverte sur ses allégations de représailles au motif qu'elles n'étaient pas

fondées et que la décision du 24 janvier et les propositions qu'elle contenait, qui avaient été acceptées par lui, étaient conformes aux règles applicables.

3. Par une lettre datée du 12 avril 2012, le requérant fut avisé que le Directeur général avait mandaté l'auditeur interne afin qu'il procède à une enquête sur ses allégations de harcèlement et qu'il était à titre provisoire et exceptionnel autorisé, à compter du 18 avril 2012, à travailler depuis son domicile (en télétravail) dans les mêmes conditions que celles énoncées dans sa lettre précédente du 4 juillet 2011, à savoir que sa situation serait réexaminée suite à un examen médical de son état de santé, que sa productivité devait représenter 75 pour cent de sa productivité habituelle au bureau et que l'autorisation qui lui était ainsi donnée dépendait du respect de ces conditions.

4. Le requérant introduisit un recours interne auprès du Comité paritaire de recours le 23 avril 2012, contestant la décision du 22 mars qui confirmait la décision de réduire son traitement de moitié en attendant qu'une commission médicale ad hoc se prononce sur la question de savoir si sa maladie était imputable au service. En août 2012, le Comité paritaire de recours conclut qu'il n'y avait pas lieu de reconsidérer ladite décision tant que les conclusions définitives de la commission médicale ad hoc ne seraient pas connues. Il recommanda que la décision du 22 mars (confirmant la décision antérieure du 24 janvier) soit reconsidérée par le Directeur général si un lien de causalité devait être établi par la commission médicale entre la maladie du requérant et l'exercice de ses fonctions officielles. Par une lettre datée du 7 septembre 2012, le Directeur général informa le requérant de sa décision de confirmer les décisions des 24 janvier et 22 mars 2012 dans l'attente des conclusions de la commission médicale ad hoc. Telle est la décision attaquée en l'espèce.

5. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral et ses conclusions sont exposées ci-dessus.

6. L'UPU demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable au motif que la décision du 7 septembre 2012 ne peut être considérée comme une décision définitive, puisqu'il y était indiqué que le cas du requérant serait réexaminé à la lumière des conclusions du rapport de la commission médicale ad hoc, et que le requérant n'a donc pas épuisé les voies de recours interne. Dans l'hypothèse où le Tribunal jugerait la requête recevable, l'UPU lui demande de la rejeter comme étant intégralement dénuée de fondement. Elle présente également une demande reconventionnelle concernant l'ensemble des frais et dépens encourus.

7. Considérant que les pièces soumises par les parties sont suffisantes pour lui permettre de statuer en toute connaissance de cause, le Tribunal rejette la demande tendant à la tenue d'un débat oral.

8. Le Tribunal considère que la requête est recevable uniquement en ce qu'elle a trait à la question de savoir si c'est à juste titre que l'UPU a considéré la maladie du requérant comme relevant du régime général de congé de maladie en attendant que la commission médicale ad hoc se prononce ou si elle aurait dû considérer cette maladie comme étant imputable au service jusqu'à preuve contraire. La conclusion formulée implicitement par le requérant selon laquelle l'UPU aurait dû accepter les justificatifs qu'il lui avait remis pour attester que sa maladie était imputable au service sans qu'il soit besoin de demander l'avis d'une commission médicale ad hoc est irrecevable. Le requérant attaque la décision du Directeur général de constituer une commission médicale ad hoc. Le Tribunal considère que cette conclusion est irrecevable dès lors que la constitution d'une commission n'est pas une décision définitive faisant immédiatement grief au requérant. De surcroît, ce dernier avait, par une lettre datée du 23 avril 2012, formellement accepté qu'une telle commission soit constituée.

9. Le requérant invoque huit moyens à l'appui de sa requête :

- 1) la réduction de 50 pour cent de son traitement par suite d'une maladie imputable au service est contraire à la disposition 106.2

- du Règlement du personnel, à l'instruction administrative n° 25 et à la jurisprudence relative à la fonction publique internationale;
- 2) la décision attaquée est entachée de partialité, de discrimination et d'un parti pris personnel;
 - 3) la décision attaquée s'inscrit dans le prolongement d'une série d'actes illicites de harcèlement à son égard;
 - 4) le principe d'égalité de traitement a été violé;
 - 5) son environnement professionnel n'était pas conforme aux normes généralement acceptées qui requièrent des conditions de travail favorables;
 - 6) la décision attaquée constitue une mesure de représailles et a été prise en violation de la politique des Nations Unies du 15 décembre 2005 relative à la dénonciation d'abus intitulée «Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés» (ST/SGB/2005/21);
 - 7) le rapport du Comité paritaire de recours daté du 15 août 2012 ainsi que la décision attaquée sont entachés d'un vice manifeste et violent le droit à un recours interne effectif;
 - 8) l'UPU est responsable des violations mentionnées ci-dessus et est tenue de les réparer.

10. Les dispositions pertinentes du Règlement du personnel relatives au congé de maladie (alinéas a) et g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2) prévoient que «[t]out congé maladie doit être approuvé au nom du Directeur général» et qu'«[u]n fonctionnaire peut, à tout moment, être requis de fournir un certificat médical concernant son état de santé ou de se faire examiner par le médecin-conseil de l'UPU. Si le Directeur général a l'assurance que le fonctionnaire est en état de reprendre son travail, il peut refuser de prolonger le congé de maladie ou mettre fin au congé accordé; il est entendu cependant que, sur la demande de l'intéressé, la question est soumise à un médecin tiers ou à une commission médicale agréée par le Directeur général et le fonctionnaire.» Dans l'introduction de l'instruction administrative n° 25, il est indiqué que «[l]a présente instruction administrative précise, pour

le cas d'une maladie de longue durée, la procédure à suivre pour la demande d'une détermination de l'incapacité de travail ainsi que les différentes incidences d'une maladie de longue durée sur les droits et privilèges du fonctionnaire, le licenciement pour raisons de santé et le droit à un emploi partiel en cas d'invalidité partielle». Dans la section II, sous le titre «Procédure de demande de détermination de l'incapacité de travail», il est précisé que, «[l]orsqu'un fonctionnaire a épuisé les jours de congé de maladie à plein traitement auxquels il a droit (voir la disposition 106.2 du Règlement du personnel), la Direction des ressources humaines (DRH) s'adresse au fonctionnaire pour connaître son avis concernant les mesures à prendre éventuellement, en particulier une adaptation de la place de travail, une réduction du taux de travail ou une demande de pension d'incapacité de travail (première étape de la procédure de détermination de l'incapacité de travail). Le Directeur des ressources humaines et le Secrétaire de la Caisse de prévoyance de l'Union postale universelle se concertent, le cas échéant, afin d'harmoniser les étapes suivantes de la procédure visant à déterminer l'incapacité de travail, qui peut éventuellement aboutir à une cessation du service pour raisons de santé et à une demande de bénéficier d'une pension d'invalidité.» La section III, intitulée «Retard dans la prise de décisions», dispose que, «[s]i le fonctionnaire a épuisé les jours de congé de maladie (à plein traitement et à mi-traitement) et les jours de congé annuel auxquels il a droit et que son cas est à l'étude du fait du retard intervenu soit dans l'examen médical, soit dans la décision du Conseil de fondation de la Caisse de prévoyance, le fonctionnaire est mis en congé spécial à mi-traitement (sans réduction des allocations familiales, de l'allocation de logement, de l'indemnité pour frais d'études et de la participation de l'Union à la prime de l'assurance maladie) jusqu'à la date de la décision du Conseil».

11. L'UPU n'a violé aucune des dispositions susmentionnées au cours de la procédure qui a abouti à la décision attaquée. Le Tribunal estime que, dans la mesure où le congé de maladie doit être approuvé par le Directeur général, la nature de ce congé doit l'être également. Considérant qu'un congé de maladie pour une maladie imputable au service constitue une exception au régime général de congé de maladie,

il en résulte que, si des vérifications approfondies sont nécessaires, l'UPU est tenue de traiter la maladie du fonctionnaire selon les conditions générales applicables au congé de maladie jusqu'à ce qu'une commission médicale détermine que cette maladie est imputable au service. En l'espèce, la détermination par une commission médicale ad hoc n'est pas encore intervenue. Le requérant soutient que l'UPU a violé les dispositions de l'instruction administrative n° 25, la Direction des ressources humaines n'ayant, selon lui, rien entrepris pour connaître son avis concernant «les mesures à prendre éventuellement, en particulier une adaptation de la place de travail, une réduction du taux de travail ou une demande de pension d'incapacité de travail». Le Tribunal relève que la Direction des ressources humaines a contacté le requérant à plusieurs reprises afin de parler de sa maladie et des règles applicables au congé de maladie; qu'elle a compris quelles étaient, du point de vue du requérant, les mesures à prendre puisqu'il y avait explicitement fait référence dans plusieurs courriers (dans lesquels il avait demandé à être transféré, à ce que son espace de travail soit séparé de celui de son supérieur, à ce que les responsabilités liées à son poste soient réexaminées et à pouvoir travailler depuis son domicile en télétravail) et y a répondu en déplaçant le bureau du requérant dans un autre lieu au sein de l'unité, en désignant des intermédiaires de sorte que le requérant puisse éviter tout contact direct avec son supérieur et, enfin, en l'autorisant à travailler depuis son domicile. Le Tribunal constate que l'affirmation du requérant selon laquelle il pouvait bénéficier d'un congé spécial en vertu de la section III de l'instruction administrative n° 25 est infondée étant donné qu'il ne remplissait pas le critère défini dans cette section (à savoir il n'avait pas épuisé les jours de congé de maladie à plein traitement et à mi-traitement ni les jours de congé annuel auxquels il avait droit).

12. Les arguments du requérant selon lesquels la décision attaquée est entachée de partialité, de discrimination et d'un parti pris, s'inscrit dans le prolongement d'une série d'actes illicites de harcèlement à son égard, viole le principe d'égalité de traitement, constitue une mesure de représailles et a été prise en violation de la politique des Nations Unies relative à la dénonciation d'abus, et son environnement

professionnel n'était pas conforme aux normes généralement acceptées qui requièrent des conditions de travail favorables sont sans lien avec l'objet de la requête. La décision attaquée (à savoir la décision de considérer la maladie du requérant comme relevant du régime général dans l'attente des conclusions de la commission médicale ad hoc) était légale et fondée uniquement sur une question de droit. Le Tribunal souligne que la seule question à laquelle il convient d'apporter une réponse en l'espèce est celle de savoir si l'UPU était ou non tenue de considérer la maladie du requérant comme relevant du régime général de congé de maladie en attendant que la commission médicale ad hoc se prononce et que le Directeur général prenne une décision définitive. La décision définitive, si elle est favorable au requérant, emporte un effet rétroactif.

13. Le moyen du requérant selon lequel le rapport du Comité paritaire de recours daté du 15 août 2012 et la décision attaquée sont entachés d'un vice manifeste est infondé. Le requérant soutient, en substance, que ses allégations de harcèlement n'ont été traitées ni par le Comité dans son rapport ni par le Directeur général dans sa décision définitive et que, partant, il a été privé de son droit à un recours interne effectif. Le Tribunal relève que ces allégations ne figuraient pas dans la demande de nouvel examen qui avait été présentée au Directeur général le 23 février 2012 et que, bien que le requérant les ait par la suite formulées devant le Comité paritaire de recours, à l'époque il avait déjà accepté qu'une enquête soit menée par l'auditeur interne. Dans son rapport, le Comité paritaire de recours a considéré implicitement que le recours était partiellement recevable et partiellement infondé (pour les mêmes raisons que celles exposées ci-dessus). Le Tribunal considère que la décision du 7 septembre (qui a consisté à considérer la maladie du requérant comme relevant du régime général de congé de maladie dans l'attente d'une vérification) constitue une décision administrative définitive au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut et admet que le requérant a épuisé les voies de recours interne en ce qui concerne l'aspect de sa requête qui est recevable. Le Tribunal en déduit que c'est à bon droit que le Comité paritaire de recours a limité son examen à la question de la légalité de la décision

de considérer la maladie du requérant comme relevant du régime général de congé de maladie dans l'attente des conclusions de la commission médicale (sans traiter les allégations de harcèlement formulées par le requérant, qui faisaient l'objet d'une procédure parallèle, ni la question de la nature de son congé de maladie, celle-ci ne pouvant être traitée qu'une fois que la commission médicale se sera prononcée).

14. Il résulte de ce qui précède que la requête est partiellement irrecevable et infondée pour le surplus et que le requérant n'a droit ni aux dépens ni à des dommages-intérêts. En conséquence, toutes les conclusions doivent être rejetées. Tous les autres points, qui ne sont pas spécifiquement mentionnés dans le présent jugement, soit sont dénués de pertinence, soit s'inscrivent plus largement dans le cadre des questions qui ont été traitées.

15. Concernant la demande reconventionnelle relative aux dépens, le Tribunal relève que l'UPU ne l'a aucunement justifiée. Or une organisation est tenue d'indiquer explicitement les motifs de sa demande reconventionnelle afin que le Tribunal puisse déterminer s'il existe des circonstances exceptionnelles justifiant que le requérant soit condamné aux dépens (voir le jugement 1962, au considérant 5). En conséquence, la demande reconventionnelle formulée par l'UPU doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La requête est rejetée.
2. La demande reconventionnelle de l'UPU est également rejetée.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2015, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

(Signé)

CLAUDE ROUILLER GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN

DRAŽEN PETROVIĆ