

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

H.
c.
OMS

123^e session

Jugement n° 3752

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. D. H. le 16 mai 2014 et régularisée le 1^{er} juillet, la réponse de l'OMS du 13 octobre, la réplique du requérant du 14 novembre 2014 et la duplique de l'OMS du 6 février 2015;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 suivants :

Le requérant, ancien fonctionnaire de l'OMS, conteste les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement continu.

Une vaste restructuration a été engagée au Siège de l'OMS en 2011. En janvier, l'OMS publia la note d'information 03/2011 informant le personnel que le Directeur général avait décidé de créer un comité d'examen de la feuille de route chargé d'examiner les propositions de suppression d'un nombre significatif de postes de longue durée, et publia en février la note d'information 05/2011 qui avait pour objet de décrire la procédure à suivre pour permettre la réaffectation des membres du personnel aux postes figurant dans la nouvelle structure et prévoyait la création d'un comité d'examen chargé du processus de redéfinition des profils.

Par lettre du 13 janvier 2012, le requérant, qui était au bénéfice d'un engagement continu de grade P.3, fut informé qu'à l'issue du processus de redéfinition des profils il n'avait pas été possible de lui attribuer un des postes de son grade ou d'un grade inférieur figurant dans la nouvelle structure. Il était également avisé que pour des raisons financières, stratégiques et d'organisation interne, son poste serait supprimé mais que, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel et de la section III.10.11 du Manuel électronique, tous les efforts seraient déployés pour lui trouver une autre affectation dans le cadre d'une procédure formelle conduite par le Comité mondial de réaffectation, ou qu'il pouvait envisager une résiliation d'engagement par accord mutuel. Le 12 mars, il introduisit un recours devant le Comité d'appel du Siège contre cette décision. Le 8 juillet, il fut placé en congé de maladie suite à un accident de la route.

Par lettre du 12 novembre 2012, le requérant fut informé qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait été identifié et que le Directeur général avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet au 15 février 2013. Son dernier jour de service a par la suite été reporté au 31 mars 2013 pour tenir compte du fait qu'il était en congé de maladie. Avant que son engagement ne prenne fin, le requérant introduisit, le 7 janvier 2013, un second recours devant le Comité d'appel du Siège afin de contester la décision du 12 novembre 2012.

Les deux recours du requérant furent joints et le Comité d'appel du Siège transmit son rapport au Directeur général le 17 décembre 2013. Il concluait en particulier que, dans le cadre du processus de réaffectation, le Comité d'examen ad hoc chargé de la redéfinition des profils avait omis d'examiner la possibilité d'affecter le requérant à un poste de grade P.2 en Malaisie (poste IT 011 P2), ce qui avait entraîné pour lui une «perte de chance». Il était du devoir du Comité d'examen ad hoc d'examiner les possibilités d'affectation à tous les postes vacants indépendamment de la question de savoir si les personnes concernées s'y étaient ou non portées candidates. Le Comité d'appel du Siège relevait également que certains postes d'administrateur recruté au plan national avaient été créés en Malaisie et ouverts uniquement aux ressortissants malaisiens, alors qu'ils n'avaient aucun caractère national, ce qui constitue une

condition fondamentale. La création de ces postes constituait plutôt un transfert de fonctions de la Suisse vers la Malaisie et le requérant ne pouvait y être affecté puisqu'il n'était pas malaisien. En conséquence, le Comité d'appel du Siège recommanda que l'OMS lui verse un montant équivalent à deux ans de salaire et indemnités, et que ses frais d'assistance juridique soient remboursés à concurrence de 10 000 francs suisses sur présentation des justificatifs correspondants.

Par lettre du 12 février 2014, le Directeur général informa le requérant qu'elle avait décidé de lui verser 25 000 francs suisses de dommages-intérêts en juste et définitive réparation de son entier préjudice et de lui rembourser ses frais d'assistance juridique à concurrence de 5 000 francs suisses. Elle reconnaissait que, durant le processus de réaffectation, «plus d'efforts auraient pu être déployés» pour favoriser la réaffectation des membres du personnel au bénéfice d'un engagement continu. Concernant le processus de réaffectation, elle considérait que ses droits au titre du paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel et les dispositions y afférentes du Manuel électronique auraient dû être respectés dans un délai convenable. En conséquence, elle concluait qu'il avait droit à des dommages-intérêts et expliquait que pour en déterminer le montant approprié elle avait pris en compte le fait que, suite aux résultats infructueux enregistrés à l'issue du processus de redéfinition des profils, le requérant avait été immédiatement inclus dans le processus de réaffectation engagé en application du paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel et des efforts diligents avaient été mis en œuvre pour le réaffecter sans qu'aucun poste correspondant à son profil n'ait pu être identifié et qu'il avait bénéficié d'un préavis de licenciement de trois mois alors qu'il était employé depuis moins de cinq ans à l'OMS au moment où il a été informé que son poste allait être supprimé. Le requérant attaque cette décision devant le Tribunal.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner le versement de deux années de traitement et indemnités, y compris ses «droits complets à pension», à compter du 31 mars 2010, date de sa cessation de service, «sans préjudice des sommes dues au titre de la résiliation de son contrat», de lui rembourser les frais de procédure qu'il a engagés et de lui verser toute autre somme afférente à la suppression de son poste et à la résiliation

de son engagement. Il demande en outre qu'il soit ordonné à l'OMS de produire les rapports du comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des profils et du Comité mondial de réaffectation ainsi que les documents mentionnés dans le rapport du Comité d'appel du Siège dans une version expurgée, le cas échéant.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OMS en février 2008 en qualité d'ingénieur réseaux de grade P.3 à l'unité des services réseaux, au sein du Département des technologies de l'information et télécommunications rattaché au Groupe administration. Il était en poste au Siège à Genève (Suisse). Le 1^{er} janvier 2011, l'engagement du requérant fut converti en engagement continu. Au début de l'année 2011 fut entrepris un examen des structures et des effectifs de l'OMS. À l'issue de cet examen, le requérant fut informé, par lettre du 13 janvier 2012, que son poste avait été supprimé. Il était avisé qu'il pouvait prendre part à une procédure de réaffectation ou envisager la résiliation de son engagement par accord mutuel. Aucun poste correspondant à son profil ne fut identifié que ce soit dans le cadre de la procédure de redéfinition des profils ou dans le cadre de la procédure de réaffectation. Il quitta l'Organisation le 31 mars 2013.

2. La décision de supprimer le poste du requérant faisait suite à l'examen de la structure des départements de l'OMS réalisé par un comité d'examen de la feuille de route dont le rapport, concernant le Département des technologies de l'information et télécommunications, a été approuvé par le Directeur général le 9 septembre 2011. Précédemment, le 1^{er} février 2011, avait été publiée la note d'information 05/2011 qui avait pour objet de décrire la procédure à suivre pour permettre la réaffectation des membres du personnel aux postes qui figureraient dans la nouvelle structure. La note d'information prévoyait la création d'un comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des

profils, qui était chargé d'examiner le poste de chaque membre du personnel touché par la restructuration et d'évaluer si son profil était susceptible de correspondre à des postes dans la nouvelle structure. Dans le cadre de ce processus, les membres du personnel avaient la possibilité de manifester leur intérêt pour certains postes figurant dans la nouvelle structure. Le 18 novembre 2011, le requérant fit part de son intérêt pour cinq postes.

3. Le 12 décembre 2011, à l'issue du processus de redéfinition des profils au sein du Département des technologies de l'information et télécommunications, le Comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des profils transmet ses recommandations au directeur général adjoint du Groupe administration. Le Comité ne recommandait le requérant pour aucun des postes figurant dans la nouvelle structure dudit département. Les recommandations furent approuvées par le directeur général adjoint le lendemain puis par le Directeur général.

4. Comme indiqué précédemment, le requérant fut informé en janvier 2012 que la décision avait été prise de supprimer son poste et qu'il n'avait pas été possible de le réaffecter à un poste dans la nouvelle structure du Département des technologies de l'information et télécommunications. Le 12 mars 2012, il introduisit un recours interne contre la décision de supprimer son poste.

5. Étant donné que le requérant était au bénéfice d'un engagement continu et que son poste avait été supprimé mais qu'aucun nouveau poste correspondant à son profil n'avait été identifié lors de la procédure de réaffectation, il incombait à l'OMS, en vertu du paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel, de s'efforcer de lui trouver une autre affectation. Cette tâche fut confiée au Comité mondial de réaffectation qui examina au total 70 postes vacants, mais ne fut finalement pas en mesure de formuler une recommandation pour la réaffectation du requérant, ce qu'il indiqua dans son rapport publié le 30 octobre 2012. Le requérant en fut informé par une lettre datée du 12 novembre 2012 émanant du directeur du Département de la gestion des ressources humaines. La lettre l'informait également que la décision avait été prise

de résilier son engagement et que son contrat prendrait fin le 15 février 2013, bien qu'en fait il cessât ses fonctions le 31 mars 2013 au terme d'une longue période de congé de maladie qui avait débuté en juillet 2012 suite à un accident de la route dont le requérant avait été victime. Le 7 janvier 2013, le requérant introduisit un recours interne contre la décision de résilier son engagement.

6. Les deux recours du requérant ont été examinés par le Comité d'appel du Siège, qui a rendu son rapport et ses recommandations au Directeur général le 17 décembre 2013. Le Comité d'appel s'est penché sur trois arguments avancés par le requérant. Le premier avait trait au fait que la procédure de réaffectation n'avait pas permis d'identifier un poste correspondant à son profil. En conséquence, le Comité d'appel a procédé à une analyse de ladite procédure menée par le Comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des profils et, en particulier, de l'examen qu'il avait fait des cinq postes pour lesquels le requérant avait manifesté son intérêt. Trois des postes étaient à Genève (Suisse) et, pour chacun de ces postes, le Comité d'appel a observé les scores obtenus par le requérant et constaté que, pour chacun d'eux, un autre candidat avait obtenu un score plus élevé et s'était vu octroyer le poste. Il relevait également que le Comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des profils avait conclu que le requérant ne remplissait pas les exigences essentielles pour chacun de ces trois postes à Genève. Le Comité d'appel du Siège a indiqué plus loin qu'il «n'avait pas d'objection [...] concernant le résultat obtenu au terme du processus d'attribution de [ces trois] postes» et qu'il n'avait relevé aucune erreur dans l'évaluation de ces postes faite par le Comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des profils.

Les deux postes restants pour lesquels le requérant avait manifesté son intérêt étaient à Kuala Lumpur (Malaisie). Le Comité d'appel du Siège relevait que le Comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des profils avait conclu que le requérant n'était pas éligible pour se porter candidat à ces deux postes. Il notait également qu'il y avait un autre poste d'informaticien à Kuala Lumpur (le poste IT 011 P2) qui était resté vacant à l'issue du processus de réaffectation. Le Comité d'appel indiquait que, bien que le requérant n'ait pas manifesté son

intérêt pour ce poste, le Comité d'examen ad hoc était tenu d'examiner le profil des fonctionnaires pour tous les postes, que ceux-ci aient ou non exprimé un intérêt. Le Comité d'examen ad hoc aurait donc dû considérer le profil du requérant afin de déterminer s'il remplissait les conditions pour ce poste. Le Comité d'appel du Siège a examiné la description du poste et le curriculum vitae du requérant et conclu qu'«il exist[ait] une possibilité que le profil [du requérant] puisse correspondre à ce poste», qualifiant cette situation de «perte de chance».

7. Le Comité d'appel du Siège a abordé ensuite le deuxième argument avancé par le requérant selon lequel plusieurs postes avaient été qualifiés à tort de postes d'administrateur recruté au plan national à Kuala Lumpur. Après avoir débattu du cadre juridique régissant l'utilisation de ces postes, le Comité d'appel a conclu qu'ils étaient réservés aux ressortissants du pays dans lequel ils avaient été créés et pour lesquels une connaissance des réalités locales, une expertise et une expérience sur le plan national plutôt qu'international était nécessaire, de même qu'une parfaite maîtrise de la langue de travail du pays concerné. Le Comité d'appel a dit avoir examiné la description des postes d'administrateur recruté au plan national créés dans la nouvelle structure à Kuala Lumpur sans parvenir à dégager un «contenu national dans ces descriptions de poste» et a relevé qu'«aucune maîtrise de la langue nationale n'était exigée». Il a également relevé que le requérant n'avait pas été autorisé à se porter candidat aux postes de Kuala Lumpur qui n'avaient pas de contenu national mais consistaient en «un simple transfert de fonctions de Genève à Kuala Lumpur». Il a conclu que le requérant aurait eu le «droit de voir examiner sa candidature pour ces postes qui n'avaient pas été ouverts en tant que postes d'administrateur recruté au plan national» et qu'il aurait dû avoir la possibilité de s'y porter candidat.

8. Le troisième des arguments du requérant examiné par le Comité d'appel du Siège avait trait au non-respect ou à l'application incorrecte par l'administration des dispositions du paragraphe 2 et de l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article 1050 du Règlement du personnel relatives au processus de réaffectation. Le Comité a rejeté cet argument.

9. Ainsi, le Comité d'appel du Siège a conclu que, si l'administration disposait d'un pouvoir d'appréciation en matière de création ou de transfert de postes à ou vers Kuala Lumpur, elle leur avait, en substance, donné sans nécessité le statut de postes d'administrateur recruté au plan national, ce qui s'avérait effectivement préjudiciable pour le requérant car il n'avait pas la nationalité malaisienne et n'avait pas pu se porter candidat ou se voir attribuer l'un de ces postes. Il a conclu également que le fait que le Comité d'examen ad hoc chargé du processus de redéfinition des profils n'ait pas déterminé si le requérant avait le profil pour occuper le poste IT 011 P2 constituait une perte de chance. Il a recommandé au Directeur général de verser au requérant deux ans de salaire et indemnités et la somme maximale de 10 000 francs suisses au titre des dépens.

10. Par lettre du 12 février 2014, le Directeur général a répondu aux conclusions et recommandations du Comité d'appel, les rejetant pour la plupart. Il n'y a pas lieu de rappeler l'approche adoptée par le Directeur général, étant donné qu'elle ressort dans une large mesure des écritures déposées par l'OMS dans le cadre de la présente procédure. Toutefois, une question importante doit être mentionnée. Dans le cadre de la création de divers postes d'administrateur recruté au plan national au sein du département informatique en Malaisie, le Directeur général a attiré l'attention sur l'article 1330 du Règlement du personnel qui autorisait leur création. Cependant, elle a dit être en désaccord avec la conclusion du Comité d'appel selon laquelle le requérant avait été «privé de la possibilité de se porter candidat aux postes de Kuala Lumpur qui n'avaient pas de contenu national mais consistaient en un simple transfert de fonctions de Genève à Kuala Lumpur». Le Directeur général a expliqué ensuite les raisons de son désaccord mais, plus important, n'a pas dit que ces postes nécessitaient des connaissances particulières au plan national ou une maîtrise du malaisien, même si elle précisait que ces postes n'étaient pas en soi «intrinsèquement internationaux». Elle déclarait ce qui suit :

«La décision de créer des postes d'administrateur recruté au plan national à Kuala Lumpur a été prise il y a plusieurs années pour tenir compte non seulement de la nécessité de réduire les coûts mais également du fait que les fonctions attachées à ces postes seraient exécutées uniquement à Kuala Lumpur et dans aucun autre lieu d'affectation de l'OMS. Il convient de noter

que, contrairement aux fonctionnaires relevant de la catégorie professionnelle, qui peuvent être affectés dans n'importe quel bureau, les administrateurs recrutés au plan national ne peuvent pas être affectés dans n'importe quel lieu en dehors de leur pays d'origine. La nomination d'administrateurs recrutés au plan national à des fonctions relevant exclusivement de leur pays d'origine prend en compte la spécificité des conditions de service.»*

11. Concernant l'exercice de redéfinition des profils, le Directeur général a indiqué que, lorsqu'elle avait accepté les recommandations du Comité d'examen de la feuille de route, elle ne pensait pas que cela déboucherait sur des suppressions de postes. Elle reconnaît enfin que «plus d'efforts auraient pu être déployés pour faciliter la réaffectation des membres du personnel qui, à l'instar [du requérant], étaient au bénéfice d'un engagement continu». Elle ne précise pas en quoi auraient pu consister ces efforts supplémentaires, se bornant à concéder que l'OMS aurait dû se conformer à l'exigence énoncée dans le paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel de prendre des dispositions, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, et aux autres obligations connexes dans des délais convenables. Sur cette base, elle a décidé que le requérant avait droit à des dommages-intérêts dont elle a estimé le montant à 25 000 francs suisses, bien que cette décision semble avoir également été influencée par le fait le requérant n'avait pas été réaffecté. Elle a également accepté de payer les frais de procédure non couverts par l'assurance à concurrence de 5 000 francs suisses. La décision du 12 février 2014 est la décision attaquée dans le cadre de la présente procédure.

12. En l'espèce, le requérant réclame à titre de réparation le versement de deux ans de salaire et indemnités, y compris l'intégralité de ses droits à pension à compter de la date à laquelle son engagement a pris fin (31 mars 2013) «en réparation du grave préjudice professionnel et moral causé par [l'OMS], sans préjudice des sommes dues au titre de la résiliation du contrat», les dépens et «tous autres frais liés à la suppression de poste et à la résiliation de l'engagement».

* Traduction du greffe.

13. Il n'est pas facile de déterminer avec précision quels sont les arguments juridiques invoqués par le requérant dans ses conclusions. Sous le titre «Droit de l'organisation à procéder à une restructuration», il énonce un cadre juridique dans lequel l'OMS aurait pu s'inscrire pour procéder à cette restructuration. Il fait notamment référence au jugement 2907, au considérant 13, qui reconnaît le droit d'une organisation à procéder à des restructurations en tenant compte du fait que «les décisions individuelles prises dans le cadre de telles restructurations n'en doivent pas moins respecter, dans chaque cas, l'ensemble des règles juridiques applicables et, en particulier, les droits fondamentaux des fonctionnaires concernés». Le requérant cite également l'article 1050 du Règlement du personnel, qui impose à l'Organisation l'obligation de prendre des dispositions, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant un poste qui a été supprimé, de le réaffecter à un poste de même grade ou d'un grade inférieur et que, dans ce cadre, la préférence doit être donnée s'agissant des postes vacants aux membres du personnel dont le poste a été supprimé.

Toutefois, il se borne à affirmer ensuite dans son mémoire qu'il «ne saurait accepter que le Comité mondial de réaffectation n'ait pas été en mesure de trouver au moins un poste parmi ceux, y compris le poste P.2 [poste identifié par le Comité d'appel du Siège, à savoir le poste IT011 de chef de projet de grade P.2 à Kuala Lumpur] et les 70 autres postes, qui étaient susceptibles de correspondre [à ses] qualifications et à [son] expérience». Il en résulte, selon lui, que la procédure de réaffectation était viciée. Toutefois, le Comité d'appel du Siège est parvenu à une conclusion contraire. Sous réserve de ce qui sera dit plus loin concernant la création des postes d'administrateurs recrutés au plan national, ce grief, qui ne constitue qu'une simple affirmation, doit être rejeté comme étant infondé.

14. Le titre suivant dans son mémoire est : «Manquement au devoir d'information du requérant». Le requérant se réfère aux principes établis par le Tribunal dans sa jurisprudence concernant l'obligation incombant aux organisations et aux organes de recours interne de veiller à ce que le fonctionnaire lésé ait connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'organisation s'est fondée pour prendre une décision le

concernant, en particulier dans le cadre d'un recours interne (voir, par exemple, les jugements 3214, au considérant 24, et 3216, au considérant 6). Il demande que lui soient fournis, entre autres documents, une copie du rapport du Comité d'examen ad hoc, le rapport du Comité mondial de réaffectation et les documents dont il est fait mention dans le rapport du Comité d'appel du Siège. Si, en d'autres circonstances, il aurait été opportun d'ordonner la production de tout ou partie de ces documents (éventuellement sous une forme expurgée), il n'est pas nécessaire d'ordonner une telle mesure en l'espèce étant donné la conclusion du Tribunal relative à la création des postes d'administrateur recruté au plan national.

15. Le titre suivant soulève précisément «[l]a question des administrateurs recrutés au plan national». Comme indiqué précédemment, le Directeur général n'a pas contesté, dans la décision attaquée, la conclusion du Comité d'appel du Siège selon laquelle, après examen des descriptions des postes d'administrateur recruté au plan national dans la nouvelle structure à Kuala Lumpur, il n'avait pu identifier aucun «contenu national dans ces descriptions de poste» et avait relevé qu'«aucune maîtrise de la langue du pays n'était exigée». L'OMS ne la conteste pas non plus dans ses écritures devant le Tribunal. Elle invoque plutôt le paragraphe 1 de l'article 1330 du Règlement du personnel qui autorise spécifiquement le Directeur général à engager des administrateurs recrutés au plan national «pour assumer des fonctions relevant de la catégorie des administrateurs sans tenir compte des dispositions des autres sections du [...] Règlement», ainsi que la jurisprudence du Tribunal qui établit que la redéfinition des fonctions d'un poste est l'une des prérogatives de la direction de l'organisation (voir le jugement 2373, au considérant 7). Le paragraphe 1 de l'article 1330 du Règlement du personnel prévoit que tout engagement d'un administrateur recruté au plan national donne lieu à une procédure de recrutement local.

16. Toutefois, la portée du paragraphe 1 de l'article 1330 dépend de ce que l'on entend par l'expression «administrateur recruté au plan national». Une interprétation possible est qu'il s'agit simplement d'un poste qui a été désigné ou décrit comme tel par l'Organisation. Une autre

interprétation possible est que le poste est ainsi dénommé car il présente des caractéristiques particulières. Cette dernière approche est celle retenue par le Manuel de l’OMS, dans la partie II, section 10, Annexe A, qui définit les critères d’engagement des administrateurs recrutés au plan local. Deux caractéristiques importantes au regard du cas d’espèce sont mentionnées concernant ces postes. La première est que «[l]es fonctions exercées par les [administrateurs recrutés au plan national] doivent avoir un contenu national», la seconde que «les fonctions attachées aux postes d’administrateur recruté au plan national doivent être justifiées au regard des efforts déployés par l’ensemble du système des Nations Unies pour favoriser le développement à l’échelle nationale et d’autres catégories associées. Il est attendu des administrateurs recrutés au plan national qu’ils apportent leur expérience et leur connaissance de la culture locale, des traditions langagières et des institutions nationales». On trouve un commentaire similaire, quoique d’application plus générale, dans les publications de la Commission de la fonction publique internationale (voir, par exemple, le rapport de la Commission sur «l’examen des conditions d’emploi des administrateurs recrutés au plan national» (Doc. ICSC/70/R.10). Il en découle de manière irréfutable que le pouvoir d’engager des administrateurs recrutés au plan national conféré par le paragraphe 1 de l’article 1330 du Règlement du personnel se limite aux postes pour lesquels ces caractéristiques constituent un aspect essentiel du travail demandé. S’il en est ainsi, la création des deux postes d’informaticien à Kuala Lumpur en tant que postes d’administrateur recruté au plan national n’était pas autorisée par cette disposition.

17. Cependant, il n’est pas nécessaire de trancher définitivement cette question. Au mieux pour l’OMS, la création de ces postes est à la limite de ce qui est autorisé par cette règle. Mais il n’était certainement pas nécessaire de créer ces postes en tant que postes d’administrateur recruté au plan national autrement que, peut-être et du point de vue de l’OMS, comme un moyen de réaliser des économies en termes de traitement et autres conditions d’emploi en vigueur au niveau local. Toutefois, ces derniers motifs ne peuvent pas être utilisés pour la création des postes d’administrateur recruté au plan national, mais en sont plutôt la conséquence. Leur création dans le cadre de la nouvelle

structure et l'exigence qui l'accompagnait selon laquelle ils devaient être pourvus localement auraient été ou auraient dû être comprises par les dirigeants de l'Organisation comme méconnaissant les droits des fonctionnaires qui possédaient les compétences requises et dont les postes allaient être supprimés dans la nouvelle structure de se voir attribuer un autre poste par le biais du processus de redéfinition des profils ou de réaffectation, et comme remettant en cause l'obligation qui incombe à l'Organisation de faciliter ce résultat. En conséquence, la création par l'OMS de ces deux postes en tant que postes d'administrateur recruté au plan national constituait une remise en cause directe du droit du requérant à conserver un emploi au sein de l'Organisation, en particulier par le biais du processus de redéfinition des profils, ce qui justifie l'octroi au requérant de dommages-intérêts en réparation du préjudice tant matériel que moral.

Eu égard, entre autres, à l'âge du requérant, à son grade et à son type d'engagement (engagement continu) et aux circonstances dont résultait l'irrégularité de procédure constatée ci-dessus par le Tribunal, ce dernier allouera au requérant une indemnité de 120 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Seront déduites de ce montant toutes les sommes qui lui ont été versées au titre de la décision attaquée. Le requérant a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe à 25 000 francs suisses. Le requérant, qui avait un mandataire, a droit aux dépens relatifs à la présente procédure, que le Tribunal fixe à 4 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMS versera au requérant, à titre de dommages-intérêts pour tort matériel, une indemnité de 120 000 francs suisses, déduction faite de tous les montants qu'il a déjà perçus au titre de la décision attaquée.

2. L'OMS versera au requérant une indemnité de 25 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. L'OMS versera au requérant la somme de 4 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 octobre 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

(Signé)

CLAUDE ROUILLER GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ