

**P.**  
**c.**  
**OMS**

**123<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3755**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. C. P. le 5 mai 2014 et régularisée le 6 août, la réponse de l'OMS du 2 décembre 2014, la réplique du requérant du 9 mars 2015 et la duplique de l'OMS du 4 juin 2015;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste la décision de résilier son engagement continu par suite de la suppression de son poste.

En janvier 2011, dans le contexte de restrictions financières qui prévalait alors, l'OMS publia la note d'information 03/2011 portant création d'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 au Siège dans le cadre de la restructuration d'un département. Le mois suivant fut publiée la note d'information 05/2011 intitulée «Redéfinition des profils au Siège». Elle avait pour objet de décrire la procédure à suivre pour permettre la réaffectation de membres du personnel aux postes qui figureraient dans la nouvelle structure mise en place à l'issue d'une restructuration majeure et prévoyait la création

d'un Comité d'examen ad hoc chargé de faire des recommandations en matière de réaffectation.

Par lettre du 11 juillet 2011, le requérant, au bénéfice d'un engagement continu depuis 2007 au Siège de l'Organisation, fut informé que, s'agissant de son département, les processus d'examen de la feuille de route et de redéfinition des profils étaient parvenus à leur terme. Il lui était indiqué qu'à l'issue de la procédure de réaffectation faisant l'objet de la note d'information 05/2011, il n'avait pas été possible de lui attribuer un poste de son grade ou d'un grade inférieur dans la nouvelle structure de son département, qu'il avait été décidé de supprimer son poste, que tous les efforts possibles étaient déployés pour essayer de trouver des affectations alternatives et que la procédure formelle de réaffectation prévue par le Règlement du personnel et conduite par le comité de réaffectation compétent allait être engagée pour, normalement, une période de six mois à compter de la date de réception de ladite lettre. Par courrier du 19 mars 2012, le requérant fut avisé que cette procédure formelle n'avait pas abouti à sa réaffectation et que son engagement était résilié avec effet au 30 juin 2012, date qui fut reportée au 31 juillet 2012 à sa demande.

Le 10 mai 2012, le requérant saisit le Comité d'appel du Siège contre la décision du 19 mars 2012. En réparation des préjudices professionnel, financier et moral subis, il demanda le paiement des traitements et allocations qu'il aurait perçus entre le 1<sup>er</sup> août 2012 et juillet 2015 — mois au terme duquel il aurait pris sa retraite s'il n'avait pas été mis fin à son engagement —, «y compris l'ensemble de ses droits à pension», sans préjudice des sommes dues à l'occasion de sa cessation de service.

Dans son rapport, qu'il transmit au Directeur général le 13 janvier 2014, le Comité d'appel du Siège conclut à l'irrecevabilité *ratione temporis* du recours s'agissant des arguments ayant trait à la décision du 11 juillet 2011 de supprimer le poste du requérant. S'agissant de la décision de résilier l'engagement de ce dernier, il considéra que le Comité mondial de réaffectation avait accompli un travail minutieux mais en vain. Il recommanda le rejet du recours et émit deux recommandations d'ordre général concernant le droit à l'information des membres du personnel pendant la procédure de réaffectation. Par une lettre du 11 février 2014,

qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa le requérant du rejet de son recours.

Le requérant saisit le Tribunal le 5 mai 2014 aux fins d'obtenir l'annulation de la décision attaquée ainsi que de celle du 19 mars 2012, la réparation des torts moral et matériel subis, «y compris par le rétablissement de ses droits à pension», l'octroi de 5 000 euros en raison de la durée excessive de la procédure de recours interne et 10 000 euros à titre de dépens.

Pour sa part, l'OMS soutient que la requête est partiellement irrecevable et, pour le reste, dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste, dans sa réplique, la recevabilité de la réponse de l'Organisation au motif qu'elle ne mentionnerait ni le nom ni la qualité «d'un quelconque représentant de la défenderesse». Cette critique est sans pertinence. Certes, ce mémoire ne donne, pas plus d'ailleurs que la duplique, aucune indication sur l'identité et la fonction de son auteur. Mais la défenderesse a exposé que ces écritures émanaient du conseiller juridique par intérim, ce qui satisfait aux exigences du paragraphe 3 de l'article 5 du Règlement du Tribunal.

2. La défenderesse soutient de son côté que la requête est partiellement irrecevable pour forclusion. Le Directeur général a en effet considéré que le recours interne était tardif en tant qu'il s'en prenait à la décision du 11 juillet 2011, par laquelle l'Organisation a supprimé le poste du requérant en application de l'article 1050 du Règlement du personnel. Cette décision était selon elle définitive faute d'avoir fait l'objet d'un recours interne dans les délais prescrits.

Le recours interne a donc été tenu pour irrecevable dans toute la mesure où sa motivation tendait à remettre en cause la décision de suppression de poste sous quelque aspect que ce soit. C'est du reste à cause de cette tardiveté que le Comité d'appel du Siège n'avait pas communiqué au requérant les pièces relatives à cette décision.

3. Cette solution d'irrecevabilité, critiquée dans la requête, est conforme à la jurisprudence du Tribunal de céans exprimée notamment dans les jugements 2933 et 3439, qui portaient sur des affaires dont les faits litigieux étaient semblables à ceux de la présente espèce.

Ainsi, dans la première de ces affaires, le requérant avait été informé que son poste était supprimé, mais que cela n'entraînait pas nécessairement la résiliation de son engagement, des efforts allant être faits pour qu'il puisse être réaffecté au terme d'une procédure dont l'ouverture immédiate lui était annoncée. Ces efforts étaient demeurés vains et le contrat avait été résilié. Le requérant n'avait pas formé immédiatement un recours interne contre la décision de supprimer son poste qu'il contestait cependant simultanément à la décision de résilier son engagement.

Dans ces deux affaires, le Tribunal a constaté que, les requérants n'ayant pas introduit dans le délai réglementaire un recours contre la décision de supprimer leur poste, celle-ci était devenue définitive. Les requérants n'étaient dès lors plus recevables à exciper de son éventuelle illégalité dans le cadre de la contestation de la décision de résilier leur engagement. Il a rappelé que, les délais de prescription ayant notamment pour objectif de conférer à une décision un effet juridique certain et irrévocable, l'organisation est en droit de considérer qu'une décision non attaquée dans le délai réglementaire est juridiquement valable et produit tous ses effets à l'expiration des délais impartis à l'intéressé pour la contester devant les organes de recours interne compétents (voir les jugements 2933, au considérant 8, et 3439, au considérant 4).

En l'espèce, force est de constater que le requérant n'a pas contesté immédiatement la décision du 11 juillet 2011 de supprimer son poste. Il ne l'a critiquée qu'accessoirement à celle du 19 mars 2012 portant résiliation de son engagement. C'est donc en harmonie avec la jurisprudence précitée que le Comité d'appel du Siège, puis le Directeur général, ont considéré que, dans cette mesure, le recours interne était frappé de forclusion.

Il en résulte que, sur ce point précis, la requête est irrecevable au motif que les moyens de recours interne n'ont pas été épuisés comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

4. La requête étant recevable pour le surplus, il sied d'examiner les griefs du requérant dirigés contre la conduite de la procédure de réaffectation ouverte en sa faveur après la suppression de son poste, de même que ceux dirigés contre la conduite de la procédure de recours interne et contre la décision de résilier son engagement.

5. Il sied de rappeler au préalable les obligations que les organisations internationales doivent assumer à l'égard des agents dont elles se voient contraintes de supprimer le poste.

6. Les organisations internationales ont certes le droit de restructurer leurs activités, de supprimer des postes si cela s'avère nécessaire et, partant, de mettre fin à l'engagement de leurs fonctionnaires touchés par les restructurations qu'elles envisagent (voir le jugement 1854, au considérant 10). Mais elles ne sont nullement légitimées à résilier purement et simplement les rapports de service de ceux-ci — du moins s'ils ont été nommés pour une durée indéterminée — avant d'avoir pris les dispositions appropriées pour leur procurer un nouvel emploi (voir, par exemple, les jugements 269, au considérant 2, 1745, au considérant 7, 2207, au considérant 9, et 3238, au considérant 10).

Lorsqu'une organisation est amenée à supprimer un poste occupé par un membre du personnel qui est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, elle a par conséquent le devoir de s'efforcer, dans toute la mesure du possible, d'assurer la réaffectation prioritaire de l'intéressé à un autre emploi correspondant à ses capacités et à son grade. Le fonctionnaire concerné peut donc exiger d'être nommé à toute fonction vacante qu'il est en mesure de remplir convenablement quelles que soient les aptitudes d'autres candidats (voir déjà le jugement 133). Dans l'hypothèse où la recherche d'un tel emploi s'avèrerait infructueuse, il appartient même à l'employeur, pour autant que l'intéressé l'accepte, de chercher à le reclasser dans des fonctions d'un grade inférieur et d'étendre ses investigations en conséquence (voir les jugements 1782, au considérant 11, et 2830, au considérant 9).

7. L'OMS a mis en œuvre ces principes dans son Règlement du personnel, notamment sous les articles 1050.1 à 1050.3. Il y est stipulé

que, lorsqu'un poste est supprimé, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel qui a été engagé à titre continu ou pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu. Ces dispositions ne méconnaissent nullement les intérêts à la bonne marche de l'Organisation puisqu'elles précisent que «[l]a considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné».

8. Il est constant que le requérant entrait dans le champ d'application de ces dispositions au moment où, le 11 juillet 2011, la suppression de son poste lui a été notifiée. Il était entré au service de l'OMS le 1<sup>er</sup> février 2004 à la suite d'un transfert interagences consenti par l'ONUSIDA, programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS, où il travaillait depuis le mois d'août 2000. Chercheur au sein du Département du VIH/sida, il occupait un poste de classe P-5. Il était âgé de cinquante-sept ans au moment de la suppression de son poste. Dans la communication précitée du 11 juillet 2011, l'Organisation l'assurait d'ailleurs que tous les efforts seraient accomplis pour lui trouver des affectations alternatives et elle soulignait son espoir que la procédure de réaffectation soit couronnée de succès de telle sorte qu'elle puisse continuer à bénéficier de ses services.

9. Le requérant soutient qu'en dépit de ces garanties, il aurait été tenu dans «l'ignorance complète» du déroulement de la procédure de réaffectation et qu'il aurait été privé du droit d'y collaborer.

Le Comité d'appel du Siège a en effet constaté que le Comité mondial de réaffectation, chargé de rechercher les opportunités de réaffectation, n'a pas communiqué régulièrement avec le requérant et qu'il ne l'a pas tenu informé correctement des recherches entreprises en vue de sa réaffectation à un autre emploi.

Le dossier démontre la justesse de ce constat.

Entre le 11 juillet 2011, date à laquelle la défenderesse a informé le requérant de la suppression de son poste et de l'ouverture de la procédure formelle de réaffectation, et le 19 mars 2012, date à laquelle elle l'a avisé de l'échec de cette procédure, l'intéressé n'a reçu de l'administration que deux communications et un appel téléphonique, tous datés du 3 août 2011. Ces informations ne portaient, au demeurant, que sur son éligibilité à participer à un programme d'évolution de carrière.

C'est en vain que la défenderesse se réfère au considérant 23 du jugement 2933 précité, dans lequel le Tribunal a considéré qu'un comité de réaffectation n'est pas tenu d'informer les membres du personnel faisant l'objet d'une procédure de réaffectation de chacune des démarches entreprises en vue de leur réaffectation. Certes, une telle discrétion se justifie dans toute la mesure où une information exhaustive des démarches entreprises en vue d'une réaffectation pourrait faire naître indûment de faux espoirs chez le fonctionnaire en recherche d'emploi. Mais on ne saurait perdre de vue que le comportement ici dénoncé n'est pas compatible avec l'obligation faite aux organes administratifs d'agir en concertation avec l'intéressé pour déceler toutes les opportunités de réaffectation existantes (voir les jugements 2902, au considérant 14, et 3439, au considérant 9).

Il en résulte que le requérant n'a pas eu concrètement la possibilité de participer à la procédure de réaffectation et qu'en se comportant comme elle l'a fait, la défenderesse a violé ses devoirs.

10. Le requérant reproche aussi à la défenderesse d'avoir violé les principes du contradictoire et de transparence, ainsi que le «droit de recours» dès lors qu'il n'aurait pas reçu communication de certaines pièces, notamment du rapport du Comité mondial de réaffectation sur lequel le Comité d'appel du Siège s'est fondé pour recommander le rejet du recours interne.

Le Tribunal a maintes fois rappelé que, en règle générale, le fonctionnaire doit avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde ou s'apprête à fonder une décision qui le touche personnellement dans un intérêt digne de protection. La divulgation de ces pièces ne peut normalement être refusée pour des raisons de

confidentialité, sauf dans des cas spéciaux où un intérêt supérieur l'exige. Cette divulgation ne saurait en revanche être refusée dans le seul but de renforcer la position de l'administration ou de l'un de ses fonctionnaires (voir le jugement 3688, au considérant 29, et la jurisprudence citée).

Le Tribunal a également jugé que le rapport de l'organe chargé de conduire une procédure de réaffectation, comme — en l'occurrence — le Comité mondial de réaffectation, n'est pas assimilable aux procès-verbaux de délibérations, qui sont confidentiels. Un tel rapport s'apparente, au contraire, au rapport final d'un 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 de ces éléments (voir le jugement 3290, au considérant 24).

C'est à titre confidentiel que l'OMS a transmis au Comité d'appel du Siège le rapport du Comité mondial de réaffectation. Or, on ne trouve au dossier aucun élément propre à justifier cette confidentialité. Dans les circonstances de l'espèce, le principe du contradictoire eût au contraire exigé que ce rapport fût transmis au requérant au plus tard au stade de la procédure de recours interne, et cela qu'il en eût fait ou non la demande.

Il en résulte une irrégularité de la procédure de recours qui n'a nullement été corrigée par le fait que l'Organisation a joint le rapport discuté à son mémoire en réponse déposé devant le Tribunal de céans.

11. Le requérant se plaint également du refus de l'Organisation de lui communiquer une copie du Manuel électronique des ressources humaines contenant les règles applicables à la procédure de réaffectation, bien qu'il en eût fait la demande au Comité d'appel du Siège par lettre du 29 avril 2013. La défenderesse — qui prétend que, hormis le rapport dont il a été question au considérant 10 qui précède, toutes les pièces utiles ont été remises ou étaient accessibles au requérant — répond qu'elle n'a jamais refusé de remettre ce manuel, le requérant ayant eu du reste libre accès à ce manuel, en sa qualité de fonctionnaire en activité, au moment où lui a été notifiée la décision de supprimer son poste, puis celle de résilier son engagement.

Il est constant qu'au moment où le requérant a saisi le Comité d'appel du Siège contre la décision de résiliation de son engagement il avait accès au Manuel électronique des ressources humaines, au même titre que les autres employés alors au service de l'Organisation, et que, d'ailleurs, la décision précitée faisait expressément référence à ce document. Il lui était donc loisible à ce moment-là de consulter celui-ci, qui définit la procédure à suivre en matière de réaffectation.

Il ressort cependant du dossier que cette consultation a pu paraître particulièrement pertinente au requérant après que celui-ci eut pris connaissance de la duplique déposée par l'administration devant le Comité d'appel du Siège le 15 janvier 2013. Or, le requérant n'était alors plus au service de l'OMS et n'avait donc plus accès au manuel précité.

Il en résulte qu'en vertu de son devoir de sollicitude la défenderesse devait donner suite à sa demande du 29 avril 2013. En ne le faisant pas, elle a violé une nouvelle fois les droits de procédure du requérant.

12. Dans sa réplique, le requérant se plaint de plusieurs violations des dispositions dudit manuel électronique, notamment des paragraphes 80, 170 et 240 de la sous-section III.10.11 de ce manuel. Le rapport du Comité mondial de réaffectation n'aurait été signé que par trois des membres, «ce qui suggère qu'une majorité des membres du comité n'a pas participé à l'examen du cas du requérant». Par ailleurs, les listes devant inclure les postes vacants durant la période de réaffectation auraient été incomplètes. Il n'aurait enfin pas été tenu compte de ses qualifications, la décision attaquée reposant, partant, sur un examen incomplet des possibilités de réaffectation.

Ces critiques sont dénuées de tout fondement objectif et le Tribunal peut les écarter en faisant simplement siennes les explications données à cet égard par la défenderesse dans sa duplique.

13. Vu le contenu de la décision du 11 juillet 2011, le Tribunal peut également adhérer purement et simplement à la réponse que la défenderesse donne à la critique du requérant qui revient à dire qu'il n'aurait pas été informé suffisamment des conséquences d'un échec éventuel de la procédure de réaffectation.

14. Le requérant reproche enfin à la défenderesse d'avoir violé l'article 1050.6 du Règlement du personnel qui fixe à six mois la durée de la période de réaffectation.

Selon les termes de la lettre du 11 juillet 2011, cette période devait débiter à compter de sa date de réception. Mais le requérant n'aurait reçu cette lettre que le 18 juillet, ce qui, selon lui, aurait eu pour conséquence de ne faire courir la période de réaffectation qu'à compter de cette dernière date. La période de réaffectation aurait donc dû, selon lui, prendre fin le 18 janvier 2012 et non le 11 janvier 2012, contrairement à ce qu'ont affirmé l'administration, puis le Comité d'appel du Siège. Dans sa réplique, le requérant fait également valoir que la lettre précitée ne démontre pas que le Comité mondial de réaffectation était en mesure d'entreprendre, à partir de cette date, ses recherches en vue de le réaffecter à un nouvel emploi.

Les explications fournies par la défenderesse dans ses mémoires et dans la documentation produite convainquent le Tribunal que la procédure de réaffectation a bel et bien duré au moins six mois, ayant été de facto entreprise à compter du 11 juillet 2011 pour prendre fin non pas le 11 janvier 2012, mais au mois de février suivant. Il ne saurait donc être question d'une violation de l'article 1050.6 du Règlement du personnel.

15. D'un autre point de vue, le requérant estime que la durée de la procédure de recours interne, qui a été d'environ deux ans, a été excessive. L'Organisation admet que cette durée a été insolite mais tente de la justifier par le fait que le requérant avait refusé que son cas fût examiné dans le cadre de sessions traitant également des recours formés par d'autres membres du personnel affectés par la restructuration.

Cet argument n'est pas convaincant.

Le Tribunal estime que l'Organisation n'a pas traité le recours interne avec la célérité et la diligence qui s'imposaient. Conformément à une jurisprudence bien établie, «le respect des procédures de recours interne [é]tant une condition préalable à l'accès au Tribunal, une organisation a l'obligation de s'assurer que ces procédures se déroulent dans des délais raisonnables» (voir les jugements 2197, au considérant 33, et 2841,

au considérant 9). Or, un délai de deux ans environ n'est manifestement pas raisonnable au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

16. Il résulte de ce qui précède que tant la procédure de réaffectation que la procédure de recours interne ont été affectées de divers vices qui ont causé au requérant un préjudice moral que l'OMS devra réparer.

17. Il reste à examiner le mérite des critiques dirigées par le requérant contre la décision de ne pas le réaffecter à un autre poste après que celui qu'il occupait eut été supprimé.

18. Le requérant n'ayant, comme il a été dit, pas été appelé à collaborer activement aux diverses étapes de la procédure de réaffectation, on ne peut nier qu'il ne lui a pas été possible d'intervenir utilement pour sa réaffectation comme c'eût été le cas s'il lui avait été donné en temps opportun une connaissance suffisante des vacances de poste pouvant correspondre à son profil et à ses qualifications et s'il lui avait été donné l'opportunité de faire valoir des éléments propres à établir son aptitude à accomplir les tâches liées à ces postes. La liste des postes disponibles selon le rapport du Comité mondial de réaffectation laisse pourtant apparaître que tous ces postes n'étaient pas à première vue exorbitants de ses compétences, de sa formation, de son expérience et de son expertise professionnelles. Les explications données par la défenderesse dans les écritures qu'elle a adressées au Tribunal ne démontrent pas avec une clarté suffisante que le requérant n'eût, en particulier, pas été en mesure d'occuper deux de ces postes dont le requérant affirme, non sans une certaine vraisemblance, qu'ils eussent correspondu à ses aptitudes.

19. Cela conduit le Tribunal à conclure que les recherches en vue d'une réaffectation éventuelle du requérant n'ont pas été effectuées dans le respect des droits et garanties qui doivent être reconnus aux fonctionnaires. Le Tribunal constate que l'Organisation n'a pas démontré qu'elle a fait concrètement tout ce qui était possible pour rechercher un poste correspondant aux qualifications du requérant. En outre, avant d'en arriver à la résiliation de l'engagement de ce dernier, il eût appartenu à la défenderesse de vérifier s'il était prêt à accepter un poste d'un grade

inférieur à celui qu'il occupait précédemment (voir le jugement 1782, au considérant 11). Il n'appartenait pas au requérant d'apporter la preuve qu'il était en mesure de rester au service de l'Organisation à un titre quelconque, mais à celle-ci d'apporter la preuve du contraire (voir le jugement 2830, au considérant 9, *in fine*).

20. Il n'appartient pas au Tribunal de dire si l'un des postes mentionnés dans le rapport du Comité mondial de réaffectation ou un autre poste éventuellement disponible eussent dû être attribués au requérant à l'issue de la procédure de réaffectation. Il suffit de constater que la décision attaquée a causé au requérant non seulement le préjudice moral relevé au considérant 16 ci-dessus, mais aussi un préjudice matériel résultant de la perte de chance qu'il a subie du fait des carences qui ont affecté les recherches entreprises en vue de sa réaffectation.

Eu égard aux circonstances personnelles évoquées au considérant 8 ci-dessus et à la gravité des diverses fautes imputables à la défenderesse, le Tribunal estime qu'une indemnité de 80 000 francs suisses doit être allouée au requérant pour réparer le dommage matériel et une indemnité de 15 000 francs suisses pour réparer le tort moral qu'il a subis.

21. Le requérant, qui obtient gain de cause, a aussi droit à des dépens, qu'il sied de fixer à la somme de 8 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMS paiera au requérant une indemnité de 80 000 francs suisses en réparation du dommage matériel qu'il a subi.
2. Elle paiera au requérant une indemnité de 15 000 francs suisses en réparation du préjudice moral qui lui a été causé.
3. Elle versera également au requérant une somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> novembre 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.

CLAUDE ROUILLER

GIUSEPPE BARBAGALLO

MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ