

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

V. (n° 6)

c.

OIAC

124^e session

Jugement n° 3853

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. R. G.M. V. le 18 décembre 2013 et régularisée le 26 mars 2014, la réponse de l'OIAC du 22 juillet, la réplique du requérant du 3 octobre 2014 et la duplique de l'OIAC du 8 janvier 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 mettre fin à son contrat pour services insatisfaisants.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3235, prononcé le 4 juillet 2013, concernant la première requête du requérant, et dans le jugement 3731, prononcé le 8 février 2017, concernant sa cinquième requête. Il suffira de rappeler que, par lettre du 20 octobre 2009, le requérant a été informé de la décision du Directeur général de mettre fin à son contrat au motif que ses services s'étaient révélés insatisfaisants. À la suite d'un recours interne par lequel le requérant contesta notamment la décision de mettre fin à son contrat, celui-ci fut informé, par lettre du 19 novembre 2010, que le Directeur général reconfirmait cette décision.

Le requérant attaqua la décision du 19 novembre 2010 dans sa première requête devant le Tribunal. Dans le jugement 3235, le Tribunal annula cette décision, renvoya l'affaire devant l'OIAC pour complément d'examen, octroya au requérant une indemnité pour tort moral et les dépens, et rejeta le surplus des conclusions de la requête.

Après le prononcé du jugement 3235, les parties engagèrent des négociations en vue d'un règlement à l'amiable, mais celles-ci furent infructueuses. Par lettre du 1^{er} octobre 2013, le requérant fut informé qu'après avoir réexaminé la décision du 19 novembre 2010 et les motifs la sous-tendant, le Directeur général avait décidé que le fait que le requérant ne s'était pas présenté au travail à l'expiration de ses droits statutaires au congé de maladie suivi par une période de congé spécial à plein traitement demeurerait un motif valable de résiliation de son contrat. Le requérant fut également informé que l'indemnité octroyée par le Tribunal dans le jugement 3235 constituait une réparation adéquate du préjudice qu'il avait subi du fait que l'OIAC avait omis de motiver valablement la décision du 19 novembre 2010. Telle est la décision attaquée.

Répondant à une demande du requérant, l'administration informa celui-ci par lettre du 3 décembre 2013 que, en tant qu'ancien fonctionnaire, il ne pouvait former un recours interne contre une décision administrative, et l'invita donc à saisir directement le Tribunal pour contester la décision du 1^{er} octobre 2013.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il sollicite sa réintégration ainsi que le paiement de l'ensemble des traitements, indemnités et émoluments qui lui sont dus depuis la date de sa cessation de service jusqu'à la date de sa réintégration, assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance. Il réclame une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 euros, des dommages-intérêts pour tort matériel et à titre exemplaire, ainsi que les dépens. Il demande en outre au Tribunal de lui accorder toute autre réparation qu'il jugera juste et appropriée.

L'OIAC demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Le 4 juillet 2013, le Tribunal a prononcé le jugement 3235 relatif à une requête déposée par le requérant le 2 février 2011. Dans le cadre de cette procédure, le requérant attaquait une décision du Directeur général du 19 novembre 2010, par laquelle ce dernier avait confirmé la décision du 20 octobre 2009 de mettre fin à son contrat.

2. Dans le jugement 3235, le Tribunal expliquait que le Directeur général avait omis de préciser s'il avait examiné et suivi une recommandation formulée par la Commission de recours dans son rapport du 21 octobre 2010 préconisant qu'il réexamine les motifs du licenciement du requérant à la lumière des informations fournies par le docteur R. dans un courriel du 15 octobre 2010. Le fait que le Directeur général avait omis de motiver dûment sa décision sur cette question importante constituait le fondement juridique sur lequel s'était appuyé le Tribunal pour annuler la décision attaquée. Le Tribunal avait ordonné ce qui suit :

- «1. La décision du Directeur général du 19 novembre 2010 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant l'OIAC pour complément d'examen.
3. L'OIAC versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 8 000 euros.
4. Elle lui versera également 3 500 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.»

3. Le 21 novembre 2013, le requérant a formé un recours en interprétation et en exécution du jugement 3235. Ce recours a fait l'objet du jugement 3731.

4. Dans la requête à l'examen, le requérant attaque une décision du Directeur général consistant, en substance, à confirmer la décision de mettre fin à son contrat. Cette décision a été communiquée au requérant par lettre du 1^{er} octobre 2013. Elle visait à pallier les lacunes du processus décisionnel suivi par le Directeur général, que le jugement 3235 avait mises en évidence.

5. Aux considérants 2 à 12 du jugement 3235, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«2. Les événements qui ont directement abouti à la décision attaquée ont commencé lorsque le requérant a entamé une longue période de congé de maladie le 12 mars 2007. À l'époque, il souffrait de troubles mentaux. L'OIAC n'a contesté à aucun moment le droit que l'intéressé avait alors de prendre un congé de maladie. En fait, le docteur R., médecin principal du Service de [la] santé et de [la] sécurité de l'OIAC, a activement aidé le requérant à recevoir un soutien psychologique et psychiatrique pendant son congé. Le docteur R. était l'un des médecins traitants de l'intéressé et il a reçu au moins ce dernier huit fois pour de longues consultations entre mars 2007 et février 2008. Le 13 décembre 2007, le requérant avait pris tous les jours de congé de maladie à plein traitement auxquels il avait droit et, le 5 août 2008, il avait totalement épuisé ses droits au congé de maladie. Dans un geste humanitaire, l'OIAC l'a toutefois mis en congé spécial à plein traitement avec effet rétroactif au 6 août 2008, en attendant le résultat de l'arbitrage demandé au sujet d'une question qui opposait l'Organisation et le courtier chargé de l'administration courante du contrat d'assurance de groupe.

3. L'OIAC avait contracté pour son personnel deux polices d'assurance qui garantissaient notamment des prestations aux assurés en cas d'invalidité respectivement non imputable au service et imputable au service. Le litige avec le courtier d'assurances faisait suite à la demande formulée le 18 février 2008 par le requérant qui souhaitait voir s'appliquer une de ces polices d'assurance afin que sa maladie soit reconnue comme une invalidité totale permanente non imputable au service, ce qui aurait pu conduire au versement d'une pension pour invalidité permanente équivalant à trois fois le traitement annuel considéré aux fins de la pension qu'il percevait. La police en vigueur prévoyait des prestations en cas de décès, d'incapacité physique permanente due à un accident, d'incapacité temporaire ou d'invalidité totale permanente d'un fonctionnaire de l'OIAC assuré, dans la mesure où le décès ou l'incapacité physique permanente n'étaient pas couverts par les dispositions statutaires ou réglementaires de l'OIAC en matière de risques imputables au service.

4. La police couvrant l'invalidité imputable au service prévoyait pour tout fonctionnaire assuré de l'OIAC des prestations en cas de décès, d'invalidité permanente et d'incapacité temporaire imputables à l'exercice des fonctions officielles. Ces prestations correspondaient au droit à une indemnisation que la disposition 6.2.03 du Règlement du personnel conférait aux fonctionnaires dans l'une quelconque des circonstances susmentionnées.

5. La demande du requérant était appuyée par le docteur R. qui a écrit au courtier d'assurances le 20 février 2008 pour lui communiquer sa conclusion selon laquelle le requérant était "dans l'incapacité totale et permanente de continuer de travailler à l'OIAC". L'intéressé a ensuite été

examiné le 4 juin 2008 par le docteur V. d. B. à la demande du courtier d'assurances, mais ce médecin ne partageait pas l'avis du docteur R. quant à l'incapacité du requérant. Dans son rapport, il a conclu que celui-ci n'était pas "invalide à 100 pour cent (il le serait cependant à moins de 33 pour cent)"; il était également d'avis que l'intéressé "serait en mesure d'accomplir ses propres tâches ou d'autres tâches au sein de l'OIAC ou chez un autre employeur si les recommandations formulées dans la conclusion 1 étaient suivies". Après avoir souligné que la guérison du requérant était retardée par des problèmes de relations avec certains membres du personnel sur le lieu du travail, le docteur V. d. B. avait recommandé dans la conclusion 1 que "des dispositions [soient] prises concernant la communication interne et l'interaction sociale (règles de conduite). Une séance de conciliation (médiation) [pouvait] également apporter une contribution positive dans ce domaine."

6. Cette conclusion n'a pas été acceptée par l'Organisation. Le 12 septembre 2008, le directeur de l'administration a écrit au courtier d'assurances pour réaffirmer que le requérant était invalide totalement et de manière permanente (aux fins de la police). À son courrier était jointe une lettre datée du même jour et émanant du docteur R. qui contestait en détail plusieurs des conclusions du docteur V. d. B.

7. Ce désaccord prolongé entre l'OIAC et le courtier d'assurances a conduit, en application de la police d'assurance, à la nomination d'un arbitre. L'accord sur cette nomination — le compromis d'arbitrage daté du 20 février 2009 — était censé être conclu entre le requérant et l'OIAC, d'une part, et le courtier d'assurances, d'autre part, et il avait pour objectif que la décision de l'arbitre soit acceptée comme définitive.

8. L'arbitre a présenté son rapport le 14 avril 2009. Il reconnaissait que le requérant souffrait de divers troubles psychiques mais concluait que l'invalidité avait "un caractère temporaire". Deux des troubles en question étaient présentés comme étant "en principe réversibles s'ils étaient convenablement traités".

9. Le 22 mai 2009, le requérant a été informé qu'au vu des conclusions de l'arbitre on attendait de lui qu'il reprenne le travail dans le cadre d'un programme structuré de reprise du travail. Il a également été informé que, s'il ne se présentait pas au travail, le Directeur général engagerait la procédure de licenciement prévue à l'alinéa a) de l'article 9.1 du Statut du personnel. L'article 9.1 se lit comme suit :

- "a) Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire avant la date d'expiration de son contrat si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction des effectifs, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction, si son comportement révèle qu'il ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par l'Organisation,

s'il n'est plus capable de remplir ses fonctions en raison de son état de santé, ou si certains faits antérieurs à sa nomination et touchant son aptitude à occuper le poste viennent à être connus sachant que ces faits, s'ils avaient été connus à l'époque, auraient empêché sa nomination en raison des règles définies par le présent statut du personnel.

- b) Aucun licenciement en vertu de l'alinéa a) ne peut intervenir tant qu'un comité consultatif spécial, institué à cet effet par le Directeur général, n'a pas examiné le cas ni fait rapport.
- c) Le Directeur général met fin à l'engagement des fonctionnaires concernés lorsque l'État partie dont ils sont des nationaux cesse d'appartenir à l'Organisation." (Caractères gras ajoutés.)

10. Le requérant a déclaré lors d'une réunion tenue le 27 mai 2009 qu'il n'avait pas l'intention de reprendre le travail. Le 2 juin, date de retour indiquée par l'OIAC, il n'a effectivement pas repris le travail. Par lettre du 29 juin 2009, il a été informé par le chef du Service des ressources humaines que, puisqu'il n'avait pas repris le travail comme demandé, le Directeur général avait décidé de proposer qu'il soit mis fin à son engagement. À cet effet, il était indiqué dans la lettre que le Directeur général se proposait de convoquer un comité consultatif spécial. Cette mesure était imposée par l'alinéa b) de l'article 9.1 du Statut du personnel, tel que complété par une directive administrative du 22 juillet 1997 (AD/ADM/5).

11. Le [Comité] consultatif spécial a déconseillé de mettre fin au contrat du requérant au motif qu'il n'était plus capable de remplir ses fonctions en raison de son état de santé. C'était le motif que le chef du Service des ressources humaines avait initialement proposé de retenir dans un mémorandum du 17 juin 2009 adressé aux membres du [Comité]. Dans un mémorandum du 24 juin 2009, le chef dudit service a demandé que les renseignements fournis au [Comité] soient corrigés de manière que celui-ci étudie la possibilité de mettre fin à l'engagement du requérant au motif que ce dernier n'avait pas repris le travail. Le [Comité] a néanmoins été d'avis que l'intéressé "pouvait être licencié conformément à l'alinéa a) de l'article 9.1 du Statut du personnel, dont le champ d'application ne se limitait pas aux circonstances indiquées dans [le mémorandum du 17 juin 2009]".

12. Par lettre du 20 octobre 2009, le requérant a été informé que le Directeur général avait décidé de mettre fin à son engagement pour services insatisfaisants.»

La décision du 1^{er} octobre 2013, qui est la décision attaquée en l'espèce, a confirmé en substance cette décision communiquée le 20 octobre 2009.

6. Dans son mémoire, le requérant avance un certain nombre d'arguments pour contester la décision du 1^{er} octobre 2013. Plusieurs arguments peuvent être écartés d'emblée. Il soutient par exemple que l'allégation selon laquelle un fonctionnaire ne s'est pas présenté au travail constitue une accusation de faute, et qu'il aurait dû avoir la possibilité de se défendre, comme le prévoit la procédure disciplinaire énoncée dans le Règlement du personnel. Le Tribunal relève qu'une distinction peut être établie entre une allégation de services insatisfaisants et une allégation de faute (voir, par exemple, les jugements 247, au considérant 13, 1163, au considérant 5, et 1208, au considérant 2). Une allégation de conduite insatisfaisante implique nécessairement une procédure disciplinaire, ce qui n'est pas le cas s'il s'agit d'une simple allégation de services insatisfaisants (voir, par exemple, les jugements 1501, au considérant 3, et 1724, au considérant 14). L'OIAC n'était donc pas tenue de suivre la procédure disciplinaire avant de mettre fin au contrat du requérant.

7. De même, le requérant semble soutenir que le motif justifiant son licenciement (services insatisfaisants) avait été invoqué afin d'éviter de devoir mettre fin à son contrat sur la base d'une inaptitude au travail pour raisons de santé. Le Tribunal a évoqué cette possibilité au considérant 21 du jugement 3235. En fait, il s'agit là d'une allégation de mauvaise foi. Cela revient à dire que l'OIAC aurait choisi en fin de compte d'invoquer le motif de «services insatisfaisants» pour échapper aux obligations qui auraient été les siennes si le requérant avait été licencié pour «inaptitude au travail pour raisons de santé». Comme il ressort de la chronologie des faits rappelée ci-dessus, il est évident que l'OIAC a effectivement tergiversé quant au choix du motif à invoquer. Toutefois, c'est au requérant qu'il incombe de prouver la mauvaise foi (voir, par exemple, les jugements 1776, au considérant 24, 3407, au considérant 15, et 3738, au considérant 9). Or celui-ci ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve à cet égard.

8. Deux autres arguments avancés par le requérant méritent une plus grande attention. Ceux-ci sont liés. Le premier consiste à dire que, si l'OIAC entendait mettre fin à son contrat pour services insatisfaisants, le requérant aurait dû être informé — soit par un rapport d'évaluation

défavorable, soit par des avertissements précis — de la nécessité de s'améliorer (voir, par exemple, les jugements 1872, au considérant 9, 3224, au considérant 7, et 3252, au considérant 8). C'est là une manifestation de l'obligation qu'a une organisation d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires (voir, par exemple, le jugement 3613, au considérant 27). L'argument revient à dire que cela n'a pas été le cas en l'espèce mais que cela aurait dû l'être. Le second argument est que l'OIAC a immédiatement pris des mesures pour mettre fin au contrat du requérant sans avoir étudié les possibilités dont elle disposait pour lui offrir un environnement de travail sûr, notamment un nouveau poste avec un nouveau supérieur hiérarchique, un éventuel travail à temps partiel et l'élaboration d'un programme de reprise du travail.

9. Comme indiqué plus haut, le requérant a été informé, par lettre du 22 mai 2009 (envoyée par le chef du Service des ressources humaines), qu'il devait se présenter au travail le 2 juin 2009, sans quoi une procédure de licenciement serait engagée. Il était indiqué dans la lettre qu'il «bénéfici[ait] alors d'un programme structuré de reprise du travail établi sur avis du Service de la santé et de la sécurité». Une réunion entre le requérant, M^{me} F. A. et le docteur R. s'est tenue le 27 mai 2009. M^{me} F. A. était la chef du Service des avantages et prestations. Il existe dans le dossier plusieurs versions de ce qui s'est passé lors de cette réunion, dont l'une ressort d'un document qui s'apparente à un procès-verbal. On trouve aussi un mémorandum du docteur R. daté du 10 août 2010 (qu'il a adressé au président du Comité consultatif spécial), dans lequel il lui dit que le procès-verbal est conforme au souvenir qu'il avait de cette réunion. On trouve enfin le courriel que le docteur R. a envoyé le 15 octobre 2010 au président du Comité consultatif spécial.

10. Il ressort du procès-verbal que le requérant a déclaré qu'il ne reprendrait pas le travail, après que le docteur R. lui avait demandé de revenir avec une «réponse claire et précise à la lettre [du 22 mai 2009] envoyée par M. A. [le chef du Service des ressources humaines]». Le requérant ayant déclaré qu'il ne comptait pas reprendre le travail, M^{me} F. A. lui a demandé «de mettre cela par écrit dans sa réponse à la[dite] lettre».

11. L'affirmation du requérant lors de la réunion du 27 mai 2009, selon laquelle il ne comptait pas reprendre le travail, doit être considérée dans un contexte plus large, notamment à la lumière du mémorandum du docteur R. daté du 10 août 2010 et du courriel que ce dernier a envoyé le 15 octobre 2010 au président du Comité consultatif spécial. Dans son mémorandum, le docteur R. a expliqué que le requérant s'était vu communiquer les «*grandes lignes* du volet médical de son programme [de reprise du travail]» et des informations générales sur les modalités que ce programme pourrait prévoir dans un premier temps en termes d'horaire de travail et de nombre de jours travaillés par semaine, ainsi que sur la manière dont ces modalités pourraient évoluer. Le docteur R. a relevé que ces précisions semblaient suffire au requérant. Il a également souligné que le requérant avait reçu des réponses à ses questions concernant des aspects administratifs du programme, tels que «la rémunération et certains autres sujets». Le ton de ce récit est relativement neutre, ce qui n'est pas le cas de celui que le docteur R. livre dans son courriel du 15 octobre 2010, lequel sera examiné ci-après.

12. La veille de la réunion, le requérant a envoyé un courriel à M^{me} F. A., dans lequel il lui demandait des précisions concernant l'allusion de M. A. à un programme structuré de reprise du travail, établi sur avis du Service de la santé et de la sécurité. Il soulignait que le docteur R. le jugeait inapte au travail et abordait brièvement cette question. M^{me} F. A. lui a répondu que c'était le docteur R. qui avait établi le programme de reprise du travail.

13. Après la réunion, une avocate qui représentait alors le requérant a écrit à M. A. le 15 juin 2009, soit une quinzaine de jours avant que celui-ci n'écrive la lettre du 29 juin 2009 par laquelle il informait le requérant que, «puisque[il] n'av[ait] pas repris le travail comme demandé», le Directeur général avait décidé de proposer qu'il soit mis fin à son engagement. Dans sa lettre (envoyée par courriel), l'avocate pose un certain nombre de questions détaillées, avisées et judicieuses concernant la forme que pourrait prendre le programme de reprise du travail. Elle poursuit en ces termes : «Ce n'est qu'une fois que [le requérant] aura obtenu des réponses aux questions susmentionnées qu'il pourra décider s'il est raisonnable qu'il reprenne ses fonctions.

En outre, sa décision dépendra de l'alternative qui lui sera proposée.» L'avocate pose ensuite une série de questions concernant les conséquences qu'aurait le licenciement de son client. Cette lettre est restée sans réponse et, le 1^{er} juillet 2009, l'avocate du requérant a envoyé un courriel à M. A., lui demandant de répondre rapidement à la lettre du 15 juin 2009. Il ne ressort pas des éléments de preuve produits par les parties, y compris par l'OIAC, qu'une suite ait jamais été donnée à cette lettre. Le Tribunal en déduit qu'elle est restée sans réponse.

14. En effet, le 6 juillet 2009, le requérant a envoyé un courriel à M. A., avec copie à son avocate et à M^{me} F. A., dans lequel il renvoie tout d'abord à la lettre du 29 juin 2009 avant de déclarer : «La raison pour laquelle je n'ai pas repris le travail est que j'attends toujours votre réponse au courriel que mon avocate [...] vous a envoyé le 15 juin 2009.» Le requérant y a joint une copie du courriel du 15 juin ainsi que de la relance du 1^{er} juillet 2009. Il poursuivait en ces termes : «J'envisage toujours de retourner travailler à l'OIAC, mais avant de prendre cette décision je souhaiterais connaître les modalités du programme de reprise du travail. Dans la mesure où cette décision peut avoir d'importantes conséquences pour moi (d'un point de vue médical et financier, et en ce qui concerne la charge de travail et les fonctions à exercer), j'espère que vous pourrez répondre rapidement à mes questions à cet égard, qui figurent dans la lettre de mon avocate.» Une fois encore, les éléments de preuve fournis par les parties, y compris par l'OIAC, ne démontrent pas qu'une suite ait jamais été donnée au courriel du 6 juillet 2009. Le Tribunal en déduit qu'il est resté sans réponse.

15. Dans son mémorandum du 10 août 2010, le docteur R. a mentionné les courriels des 15 juin et 6 juillet 2009, et déclaré qu'il n'en avait eu connaissance que le 21 octobre 2009. Il a laissé entendre que, s'il avait été au courant, il «aurai[t] organisé une consultation médicale et une réunion avec le supérieur hiérarchique [du requérant] afin de fournir les précisions nécessaires et aurai[t] établi un programme par écrit». Il a ajouté qu'il avait proposé le 27 octobre 2009 au Service des ressources humaines de communiquer au requérant un programme de reprise du travail sous forme écrite, mais que son offre avait été déclinée.

16. Dans son courriel du 15 octobre 2010, le docteur R. est revenu sur ce qui s'était passé lors de la réunion du 27 mai 2009 et sur les événements qui avaient suivi. Il s'est exprimé en ces termes :

«Après avoir quitté [la réunion], [le requérant] est parvenu à la conclusion qu'il ne pouvait pas prendre de décision sans obtenir d'informations supplémentaires sur les modalités du programme de reprise du travail. Il était absent depuis près de deux ans. Dès lors qu'il souffrait d'un trouble psychologique qu'il estimait être lié à son travail, il était évident que reprendre le travail risquait d'aggraver son état. [...] Il a demandé trois fois au Service des ressources humaines de lui communiquer par écrit un programme de reprise du travail contenant certaines précisions.

Le Service des ressources humaines ne lui a pas transmis de programme. Je sais qu'à un moment le Service des ressources humaines lui a répondu qu'il avait reçu toutes les précisions nécessaires lors de la réunion du 27 mai, alors que cela n'était pas le cas puisque seules des informations d'ordre très général lui avaient été communiquées.

Le Service des ressources humaines n'a jamais transmis sa demande au Service de la santé et de la sécurité, qui est chargé des programmes de reprise du travail.

En résumé, [le requérant] n'a pas repris le travail car il estimait avoir besoin de plus d'informations, ce qui lui a valu d'être licencié. Les observations ci-après relèvent de la santé au travail.

[Le requérant] a demandé à obtenir les précisions qui lui manquaient au sujet de son programme de reprise du travail. Sa demande était-elle raisonnable ? Oui, elle est tout à fait raisonnable.

Le Service des ressources humaines ne lui a pas donné les informations demandées et a exigé qu'il reprenne d'abord le travail. Cette réponse était-elle raisonnable ? Non. Je ne vois aucune raison qui pourrait justifier de refuser de donner à un homme malade quelques informations simples qui l'aideront à prendre une décision concernant l'avenir de sa santé. L'idée qu'il reprenne le travail et reçoive ensuite un programme de reprise du travail était raisonnable initialement lorsque cette option avait été envisagée par les parties lors de la réunion du 27 mai. Mais, une fois que [le requérant] avait expressément fait part de ses préoccupations et demandé à obtenir ces informations, l'idée initiale devait être abandonnée. Le fait que le Service des ressources humaines insiste pour suivre cette idée sans raison la rend déraisonnable.

Le plus triste dans cette histoire est que, si le Service de la santé et de la sécurité avait été informé de la demande [du requérant], nous aurions pu lui donner exactement ce qu'il demandait sans le moindre problème. Cela nous aurait pris 20 minutes et toute l'affaire aurait été réglée. Je ne sais pas pourquoi

ils ont refusé de demander un projet de reprise du travail au Service de la santé et de la sécurité, rien n'aurait été plus simple pour nous.»*

17. La lettre du 1^{er} octobre 2013 reprend en détail une analyse (figurant dans un mémorandum du 4 novembre 2010) qu'avait faite le conseiller juridique de l'OIAC de l'époque du courriel du docteur R. du 15 octobre 2010. Cette analyse aurait été réalisée afin de déterminer «le poids à accorder au [courriel]». L'une des conclusions du conseiller juridique était que le courriel ne contenait aucun élément de fait nouveau ni aucune nouvelle évaluation médicale. Il prétendait que le docteur R. avait formulé des observations contradictoires concernant l'état de santé du requérant, puis citait des propos du docteur R. qui lui semblaient généralement favorables à la position défendue par l'OIAC. Dans la lettre, il est écrit :

«En conséquence, après avoir soigneusement examiné toutes les pièces susmentionnées, y compris le courriel du docteur [R.] du 15 octobre 2010 et les autres courriels joints qui ont été envoyés dans le cadre des discussions menées avec vous concernant le programme de reprise du travail, le Directeur général confirme qu'aucun élément de preuve versé au dossier ne permet d'étayer votre argument selon lequel vous étiez dans une incapacité totale et permanente de continuer à travailler, en raison d'une invalidité imputable au service, voire d'une invalidité non imputable au service, et qu'en conséquence ne pouviez reprendre le travail.»*

Ce que cette lettre n'évoque pas, c'est l'une des questions importantes soulevées dans le courriel du 15 octobre 2010, à savoir que l'OIAC n'avait pas répondu à la demande raisonnable que le requérant avait faite par l'intermédiaire de son avocate de l'époque visant à obtenir des informations détaillées pour savoir quelles seraient les modalités du programme de reprise du travail s'il devait suivre cette voie et reprendre le travail.

18. Cette question a toutefois été abordée par l'OIAC dans ses écritures. Dans sa réponse (qui renvoyait aux arguments avancés dans la réponse déposée dans le cadre de la procédure ayant abouti au jugement 3235) et sa duplique, respectivement, l'OIAC soutient en

* Traduction du greffe.

substance ce qui suit : «[i]l était légitime de considérer que les discussions concernant les éléments détaillés d'un plan de reprise du travail s'inscrivaient dans le cadre des fonctions du requérant et que, par conséquent, ces discussions devaient avoir lieu une fois que le requérant avait repris son travail» et «[l]a défenderesse avait reconnu que le retour au travail du requérant nécessiterait un programme de reprise structuré afin de faciliter la reprise de ses fonctions, mais que sa présence au bureau était une condition préalable à l'établissement d'un tel programme». Cet argument se heurte à deux difficultés. Premièrement, si cette raison était valable, elle aurait pu être communiquée au requérant en réponse à la lettre que son avocate de l'époque avait envoyée le 15 juin 2009. Or cela n'a pas été fait. Deuxièmement, le courriel du 15 octobre 2010 du docteur R. (dont le service était chargé d'établir les programmes de reprise du travail) contenait deux remarques. En premier lieu, il affirmait que l'approche adoptée par l'OIAC, par l'intermédiaire du Service des ressources humaines, était déraisonnable. Le Tribunal partage cet avis. En second lieu, le docteur R. indiquait que, s'il avait eu connaissance de la demande du requérant — à la fois directe et relayée par son avocate — tendant à obtenir les détails d'un programme de reprise du travail, «nous aurions pu lui donner exactement ce qu'il demandait sans le moindre problème» et que cela aurait pris vingt minutes. Il est donc clair que, selon le docteur R., l'établissement d'un programme de reprise du travail n'était pas subordonné à un retour préalable au travail.

19. Le Tribunal rejette l'argument du requérant selon lequel il avait droit à une évaluation de son comportement professionnel. Une évaluation n'était clairement pas appropriée compte tenu des circonstances : le problème n'était pas que ses services laissaient à désirer, mais plutôt qu'il n'avait fourni aucune prestation du fait de son absence.

20. Néanmoins, comme indiqué plus haut, évaluer le comportement professionnel d'un fonctionnaire relève d'un devoir de sollicitude plus large qui exige que l'organisation agisse de bonne foi. En l'espèce, la détermination ciblée et singulière de l'OIAC à prendre des mesures pour mettre fin au contrat du requérant parce qu'il n'avait pas repris le

travail le 2 juin 2009 était déraisonnable au vu de l'ensemble des circonstances et constituait un manquement à son devoir de sollicitude à l'égard du requérant. L'OIAC savait que le requérant souffrait depuis longtemps de troubles mentaux. Rien ne permettait de dire — de manière raisonnable ou équilibrée — que la conclusion de l'arbitre signifiait que le requérant avait entièrement surmonté sa maladie de sorte qu'il pouvait reprendre le travail sans hésitation. Il ressortait clairement de la lettre de l'avocate du requérant du 15 juin 2009 que la proposition faite au requérant de reprendre le travail n'avait pas été rejetée d'emblée. Il n'était pas déraisonnable que celui-ci hésite et tergiverse au vu de l'ensemble des circonstances, et l'OIAC aurait dû faire preuve de plus de compassion à son égard. Plus important encore, l'OIAC n'aurait pas dû presque immédiatement proposer que le requérant soit licencié sans réagir ni répondre à la lettre du 15 juin 2009.

21. Le Tribunal ajoute qu'il rejette en particulier un argument avancé par l'OIAC, selon lequel le requérant aurait abandonné son poste. Un fonctionnaire abandonne son poste lorsqu'il montre qu'il a l'intention de ne pas revenir (voir le jugement 392, au considérant 4). Au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, y compris de la teneur de la lettre du 15 juin 2009, nul ne saurait dire que le requérant ait manifesté une telle intention.

22. Du fait que l'OIAC a manqué à son devoir de sollicitude, le requérant a droit à des dommages-intérêts, que le Tribunal fixe à 40 000 euros. Il n'y a pas lieu en l'espèce d'accorder au requérant des dommages-intérêts à titre exemplaire, comme il le demande, ni d'ordonner sa réintégration. Toutefois, le requérant a droit aux dépens, fixés à 6 000 euros.

23. L'OIAC a demandé que diverses requêtes ou procédures, dont la cinquième requête du requérant, soient jointes à la présente requête. La cinquième requête a déjà fait l'objet d'un jugement. La seule requête qui pourrait éventuellement être jointe à la présente requête est la septième requête, formée par le requérant le 22 décembre 2015. Cependant,

comme cela ressort du jugement 3854, également prononcé ce jour, cette jonction n'est pas opportune.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OIAC versera au requérant des dommages-intérêts d'un montant de 40 000 euros.
2. Elle versera également au requérant la somme de 6 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 8 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-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, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ