

**T.**  
**c.**  
**OMS**

**125<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3917**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. C. D. T. le 5 octobre 2015 et régularisée le 17 décembre 2015, la réponse de l'OMS du 13 avril 2016, la réplique du requérant du 25 mai et la duplique de l'OMS du 27 juillet 2016;

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

Au cours de l'année 2011, dans le contexte de restrictions financières qui prévalait alors, l'OMS procéda à des exercices de restructuration et de réduction des effectifs aussi bien au niveau de son Siège, à Genève, que dans les bureaux régionaux, et notamment au Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique (AFRO). Le 26 février, la note d'information 05/2011, intitulée «Redéfinition des profils au Siège», qui 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, fut publiée.

Par lettre du 19 août 2011, le requérant, administrateur au sein d'AFRO au bénéfice d'un engagement continu depuis 2007, fut informé

de la décision du directeur régional de supprimer son poste et du déclenchement de la procédure formelle de réaffectation. Il lui était indiqué qu'il pouvait envisager une résiliation d'engagement par accord mutuel en lieu et place de la procédure de réaffectation, proposition qu'il déclina. Par memorandum du 30 mai 2012, il fut avisé que, malgré les efforts déployés, la procédure formelle de réaffectation n'avait pas abouti dans son cas et que son engagement était résilié avec effet au 31 août 2012.

Le 9 juillet 2012, le requérant saisit le Comité régional d'appel pour contester la décision du 30 mai. Dans son rapport, ce comité constata que la décision de supprimer le poste de l'intéressé était due à des contraintes financières et qu'elle était conforme aux règles en vigueur. Il conclut que le recours était dénué de fondement. Par memorandum du 15 mars 2013, le directeur régional informa le requérant qu'au vu des conclusions dudit comité son recours était rejeté.

Devant le Comité d'appel du Siège, qu'il saisit le 8 mai 2013, le requérant demanda l'annulation des décisions des 30 mai 2012 et 15 mars 2013, l'annulation des procédures de réduction des effectifs et de réaffectation en ce qui le concernait, sa réaffectation à un poste adapté à ses qualifications et à son expérience jusqu'à son départ à la retraite, soit fin septembre 2013, l'allocation de dommages-intérêts pour le tort moral qu'il estimait avoir subi, ainsi que le remboursement des frais de justice «en plus de ses traitements». Dans son rapport, qu'il transmit à la Directrice générale le 27 avril 2015, le Comité d'appel du Siège admit une partie des arguments du requérant. Il considéra que la décision du 30 mai 2012 était entachée de plusieurs vices de procédure, que l'Organisation avait manqué à son obligation de traiter le requérant avec dignité et respect et que l'intéressé avait été victime de «discrimination indirecte». Il recommanda l'annulation des décisions des 30 mai 2012 et 15 mars 2013, l'allocation de dommages-intérêts puisque la réintégration du requérant était devenue impossible, et le remboursement des frais de justice, sur présentation des justificatifs. Par ailleurs, il formula trois recommandations d'ordre général, notamment en matière de réaffectation.

Par une lettre du 17 juin 2015, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé de la décision de la Directrice générale de rejeter les recommandations du Comité d'appel du Siège. Cette dernière lui accordait cependant une indemnité de 10 000 dollars des États-Unis pour tort moral au titre d'un sentiment d'injustice résultant du fait que quatre administrateurs d'AFRO avaient bénéficié de transferts latéraux, ainsi que le remboursement des frais de justice dans la limite de 3 000 dollars, sur présentation des justificatifs.

Le requérant saisit le Tribunal le 5 octobre 2015 aux fins d'obtenir l'annulation des décisions du 30 mai 2012, du 15 mars 2013 et du 17 juin 2015, ainsi que des procédures de réduction des effectifs et de réaffectation en ce qui le concerne, sa «réintégration administrative», y compris le versement des salaires et «bénéfices» comme s'il avait continué à travailler au sein de l'OMS jusqu'à la date de son départ à la retraite, l'allocation de dommages-intérêts pour tort moral et professionnel, y compris en raison de la durée excessive de la procédure de recours interne, et, enfin, l'octroi de dépens «et toutes autres mesures positives que le Tribunal souhaitera vouloir recommander».

Pour sa part, l'OMS sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme non fondée.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans sa requête, le requérant, dont l'engagement a été résilié, invoque plusieurs griefs, à savoir, des irrégularités lors de la procédure de réaffectation à la suite de la suppression de son poste, la violation par l'OMS de son devoir de sollicitude, la violation du devoir de transparence et l'existence d'une discrimination à son égard.

2. Pour le requérant, faute de s'être vu appliquer la note d'information 05/2011, il a été victime de discrimination lors de la procédure de réaffectation. La défenderesse estime, pour sa part, que la note d'information 05/2011 s'appliquait exclusivement aux membres du personnel travaillant au Siège et ne pouvait pas s'appliquer au requérant dans la mesure où il travaillait au sein d'AFRO. Le Tribunal

constate que cette note d'information a pour objet de traiter de la question des réaffectations de membres du personnel dans le contexte propre au Siège de l'Organisation. En l'espèce, le requérant n'étant pas affecté au Siège de l'Organisation, il ne pouvait se voir appliquer les dispositions concernant uniquement les membres du personnel affectés au Siège.

3. Le Tribunal rappelle qu'en vertu d'une jurisprudence constante, le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, les jugements 1990, au considérant 7, 2194, au considérant 6 a), 2313, au considérant 5, 3029, au considérant 14, ou 3787, au considérant 3). Les membres du personnel de l'OMS travaillant au Siège de l'Organisation ne se trouvent pas, au regard de la problématique de leur réaffectation, dans une situation identique ou analogue à celle des membres du personnel travaillant hors Siège. Le Tribunal estime donc que la note d'information 05/2011 n'est pas discriminatoire.

4. Selon le requérant, la procédure de réaffectation a manqué de transparence du fait que l'administration n'a jamais pris contact avec lui et qu'aucun poste ni formation ne lui a été proposé. Il ajoute que la défenderesse n'a pas sérieusement cherché à le réaffecter et que le Comité mondial de réaffectation, chargé de rechercher les opportunités de réaffectation, a commis des erreurs dans l'examen des postes et leur adéquation à ses compétences. Pour la défenderesse, la procédure de réaffectation a été menée rigoureusement et dans le respect des règles applicables. Elle affirme que la suppression de nombreux postes à AFRO a rendu l'exercice de réaffectation difficile vu le grand nombre de personnes qualifiées qui se trouvaient en période de réaffectation au même moment.

5. Il ressort du dossier que, même si la défenderesse a mis en place un comité de réaffectation en vue de reclasser les membres du

personnel dont les postes ont été supprimés — en l'espèce, le Comité mondial de réaffectation —, il n'est pas établi que ledit comité a eu des entretiens avec le requérant. Or, il résulte de la jurisprudence du Tribunal une obligation pour les organes administratifs d'agir en concertation avec l'intéressé pour déceler toutes les opportunités de réaffectation existantes (voir les jugements 2902, au considérant 14, 3439, au considérant 9, et 3755, au considérant 9). En l'espèce, le requérant n'a pas eu la possibilité de participer à la procédure de réaffectation. Le Tribunal estime donc que la défenderesse a méconnu ses obligations.

6. Le Tribunal rappelle que, lorsqu'une organisation est amenée à supprimer un poste occupé par un membre du personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée, elle a 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 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, 2830, au considérant 9, et 3755, au considérant 6).

Il ressort du dossier que trois postes auraient pu être attribués au requérant au regard des qualifications et de l'expérience professionnelle requises. Le fait qu'il y ait eu de nombreuses suppressions de postes à AFRO ne saurait donc constituer, à lui seul, une raison valable pour justifier la non-réaffectation du requérant.

7. Le requérant reproche, par ailleurs, à la défenderesse d'avoir accordé des transferts latéraux à quatre des vingt-sept administrateurs d'AFRO sans passer par la procédure formelle de réaffectation et d'avoir ainsi fait du favoritisme. La défenderesse estime avoir accordé la compensation adéquate en allouant, à ce titre, une indemnité de 10 000 dollars des États-Unis au requérant.

8. Le Tribunal estime qu'en accordant cette compensation, la défenderesse reconnaît, implicitement, avoir porté atteinte au principe d'égalité de traitement.

9. Le requérant soutient que la période de réaffectation a été étendue sans explication ni préavis au 18 mai 2012 (au lieu du 20 février 2012). Pour lui, l'Organisation n'a pas respecté les articles 1050.6 et 1050.2.4 (tel qu'il existait avant 2012) du Règlement du personnel de l'OMS ni les paragraphes 240 et 260 de la sous-section III.10.11 du Manuel électronique des ressources humaines. Pour la défenderesse, aucune règle n'impose un délai quelconque entre la fin de la période de réaffectation et la prise d'une décision au sujet de cette réaffectation. Ce délai varie en fonction des cas. Elle ajoute qu'en l'espèce, la période de réaffectation a débuté le 20 août 2011 et a pris fin le 20 février 2012. C'est l'émission du rapport du Comité mondial de réaffectation le 18 mai 2012, dans un contexte où de très nombreux dossiers étaient simultanément traités, qui a retardé l'issue de la procédure. Elle fait observer, en outre, que ce retard a permis de différer la date effective de résiliation de l'engagement du requérant.

10. Aux termes de l'article 1050.6 du Règlement du personnel de l'OMS, «[l]a période de réaffectation prend fin au bout d'un délai de six mois. Le Directeur général ne peut qu'exceptionnellement prolonger cette période jusqu'à un maximum de six mois supplémentaires.» Selon le paragraphe 260 de la sous-section III.10.11 du Manuel électronique des ressources humaines, c'est le Comité mondial de réaffectation qui, dans des cas bien définis, peut recommander au Directeur général de prolonger la période de réaffectation.

Il ressort de ces deux textes que la période de réaffectation est de six mois et peut être prolongée de six mois supplémentaires. En l'espèce, la période de réaffectation ayant débuté le 20 août 2011, soit le lendemain du jour où le requérant a reçu notification de la suppression de son poste, c'est le 20 février 2012 qu'elle aurait dû prendre fin. La défenderesse soutient qu'elle a pris fin à cette date sans cependant rapporter un élément de nature à établir ses allégations. Or, ce n'est que le 30 mai 2012 qu'est intervenue la décision notifiant

l'échec de la procédure formelle de réaffectation, c'est-à-dire dans un délai de plus de neuf mois. L'Organisation a, donc, de façon implicite, étendu la période de réaffectation. Même si aucun délai n'est fixé entre la fin de la période de réaffectation et la prise d'une décision au sujet de cette réaffectation, l'Organisation ne peut attendre plus de trois mois pour communiquer ladite décision à l'intéressé. En le faisant, en l'espèce, l'OMS n'a pas respecté le délai fixé par le Règlement du personnel pour la réaffectation du requérant et a ainsi violé le principe *tu patere legem quam ipse fecisti* (voir, par exemple, le jugement 2170, au considérant 14). Le requérant a, de ce fait, droit à une indemnité pour tort moral.

11. Le requérant fait grief à la défenderesse d'avoir manqué de considération à son égard en ne le réaffectant pas en dépit de ses nombreuses années de service irréprochable passées au sein de l'Organisation et de ses compétences variées. Il prétend avoir été victime de discrimination indirecte et il soupçonne l'OMS de ne pas l'avoir réaffecté en raison de son âge. Pour la défenderesse, le requérant n'a pas été réaffecté pour des raisons objectives liées à ses qualifications et expériences.

12. Ces griefs ne peuvent être retenus. Le requérant ne rapporte pas la preuve que c'est son âge qui a fondé l'échec de la procédure de réaffectation. Il affirme lui-même qu'il s'agit de «suspensions»; or, celles-ci ne peuvent suffire à fonder des allégations de discrimination.

13. Il ressort du dossier que la procédure de recours interne, débutée en juillet 2012, n'a pris fin que le 17 juin 2015 par la décision de la Directrice générale statuant sur les recommandations du Comité d'appel du Siège, soit près de trois ans plus tard. Un tel délai est déraisonnable et ouvre droit à une réparation pour tort moral.

14. Il résulte de ce qui précède que tant la procédure de réaffectation que la procédure de recours interne ont été entachées de divers vices qui ont causé au requérant des dommages moraux et matériels que l'OMS devra réparer.

15. Eu égard aux circonstances particulières du dossier, notamment le fait que le requérant a atteint l'âge de la retraite, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'allouer à l'intéressé, en sus des dommages-intérêts qui lui ont déjà été octroyés par la Directrice générale, une indemnité de 40 000 dollars des États-Unis pour réparer le dommage matériel résultant de la perte d'une chance d'être réaffecté à un poste au sein de l'Organisation, ainsi qu'une indemnité de 20 000 dollars pour le tort moral subi du fait des diverses illégalités ayant entaché la décision attaquée et du délai excessif de la procédure de recours interne.

16. Le requérant, qui obtient partiellement gain de cause, a aussi droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 5 000 dollars des États-Unis.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. L'OMS paiera au requérant une indemnité de 40 000 dollars des États-Unis en réparation du dommage matériel qu'il a subi.
2. Elle paiera au requérant une indemnité de 20 000 dollars des États-Unis en réparation du préjudice moral qui lui a été causé.
3. Elle versera également au requérant une somme de 5 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président, et M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

GIUSEPPE BARBAGALLO

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ