

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

T.
c.
FAO

129^e session

Jugement n° 4231

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. M. T. le 2 mai 2018 et régularisée le 23 mai, la réponse de la FAO du 4 septembre, la réplique du requérant du 8 novembre 2018 et la duplique de la FAO du 8 février 2019;

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 ne pas prolonger son contrat de durée déterminée et de le placer en congé spécial avec traitement jusqu'à l'expiration dudit contrat. Il conteste également un bulletin du Directeur général.

Le requérant est entré au service de la FAO le 8 mars 2008 en tant que Sous-directeur général (SDG) et Représentant régional du Bureau régional pour l'Afrique au titre d'un contrat de trois ans. Avec effet au 18 août 2008, il a été nommé SDG au sein du Département de l'agriculture et de la protection des consommateurs. Son engagement a été régulièrement prolongé jusqu'en décembre 2012.

En octobre 2012, le Directeur général adjoint chargé des opérations le sonda pour savoir s'il était intéressé par le poste de chef du Bureau d'Addis-Abeba (en Éthiopie), que le nouveau Directeur général avait créé et qui serait prochainement à pourvoir. Le requérant se dit intéressé par ce poste et prépara un projet de note de réflexion recensant les objectifs spécifiques du nouveau Bureau et proposant au Directeur général de transformer le Bureau sous-régional pour l'Afrique de l'Est existant en un bureau de liaison à part entière, assurant le contact avec les institutions africaines depuis Addis-Abeba (ci-après le «Bureau de liaison avec l'Afrique»). Après quelques discussions, le projet fut examiné et modifié. La version définitive de la note de réflexion fut arrêtée le 15 octobre 2012 et, selon le requérant, le Directeur général l'approuva au cours d'un déjeuner de travail. La nomination du requérant au poste de chef du Bureau d'Addis-Abeba fut annoncée le 22 octobre sur le site Intranet de la FAO, puis dans le bulletin du Directeur général n° 2012/69 du 28 décembre 2012. Le 21 décembre 2012, le Directeur général adjoint chargé des opérations informa le Centre des services communs de la nomination du requérant afin qu'il puisse procéder aux formalités administratives nécessaires. Le Directeur général adjoint précisa que le poste relevait du grade D-2, que le requérant serait transféré au nouveau poste à compter du 1^{er} janvier 2013 pour une durée d'un an renouvelable et qu'on pouvait s'attendre à ce que son contrat dure plus de deux ans. Par une lettre datée du 14 janvier 2013, le Directeur général confirma officiellement la nomination du requérant et l'informa que «[d]e plus amples détails sur [son] rôle et [ses] fonctions [...] ser[ai]ent fournis sous peu»*.

Le 8 juin 2013, le requérant présenta un rapport de situation au Directeur général adjoint chargé des opérations, dans lequel il indiqua, entre autres, qu'il y avait beaucoup de confusion au sujet de son rôle et se dit déçu d'avoir été «rétrogradé d'un poste de SDG à un poste de grade [D]»*. Il déclara être disposé à accepter un autre poste au sein de l'Organisation si le projet de Bureau de liaison avec l'Afrique ne devait plus être une priorité. Le 24 juin, le Directeur général adjoint chargé des opérations rassura le requérant en lui répondant que les «plans»*

* Traduction du greffe.

concernant le Bureau d'Addis-Abeba n'avaient pas changé. En novembre, le contrat du requérant fut prolongé d'un an. Le 7 décembre 2013, le Directeur général adjoint chargé des opérations fit part au requérant du résultat d'une série de réunions qu'il avait eues avec le Directeur général concernant le rôle du requérant. Ce dernier fut informé que, en tant que chef du Bureau d'Addis-Abeba, il serait placé sous l'autorité du SDG du Bureau régional pour l'Afrique pour certaines questions particulières.

Le 24 avril 2014 fut publié le bulletin du Directeur général n° 2014/18, intitulé «Rôle et subordination hiérarchique du chef du Bureau de la FAO à Addis-Abeba»*. Dans une lettre qu'il adressa le 5 mai 2014 au Directeur général, le requérant exprima sa déception à l'égard de ce bulletin et déclara que le mandat qu'il contenait était très différent de celui dont on lui avait parlé et qui avait été convenu dans la note de réflexion du 15 octobre 2012, et qu'il se sentait «trompé par les modifications apportées de manière unilatérale à [s]on mandat»*. Il suggéra au Directeur général de «réexaminer [s]a situation personnelle (dans l'intérêt de l'Organisation) et de prendre, en conséquence, des mesures appropriées qui respectent [s]a carrière et tiennent compte de l'effet préjudiciable du traitement inéquitable infligé à [s]a famille et à [lui]-même depuis [s]on transfert à Addis-Abeba»*.

Le Directeur général répondit le 9 juin que le bulletin n° 2014/18 avait pour objet de préciser les fonctions du Bureau de la FAO à Addis-Abeba «au regard de l'expérience acquise à ce jour»*. Il se dit surpris que le requérant parle de «traitement inéquitable»* et l'informa qu'il n'y avait actuellement aucun autre poste pour lequel ses compétences pourraient être efficacement mises à profit. Il conclut en précisant que, si le requérant ne voyait aucune raison de conserver son poste à Addis-Abeba, il pouvait présenter sa démission. Le 17 juin, le requérant répondit qu'il n'avait nullement l'intention de démissionner, mais que, si le Directeur général envisageait d'exercer son droit de le renvoyer, il était prêt à accepter un accord de cessation de service par consentement mutuel. Il affirma que les dispositions énoncées dans le bulletin n° 2014/18

* Traduction du greffe.

et les précisions fournies le 9 juin constituaient une « mesure préméditée et planifiée visant à [l]e rétrograder (tout en faisant l'éloge de [s]es compétences et de [s]on expérience professionnelle), dans l'espoir de [l]e pousser à démissionner »*.

Le 4 juillet, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de le placer en congé spécial avec traitement du 7 juillet au 31 décembre 2014, date d'expiration de son contrat, et de ne pas prolonger son contrat au-delà de cette date.

Le 29 septembre 2014, le requérant demanda au Directeur général d'annuler la décision du 4 juillet et de réévaluer sa situation personnelle. Ce recours ayant été rejeté par décision du 1^{er} décembre 2014, le requérant saisit le Comité de recours en janvier 2015, avançant, entre autres arguments, qu'il avait été victime de mesures de représailles, d'un détournement de pouvoir et d'une rétrogradation. Il demanda notamment l'annulation de la décision en question et des dispositions du bulletin n° 2014/18 qui étaient contraires à la note de réflexion d'octobre 2012, sa réintégration dans un poste correspondant à son grade initial à compter du 1^{er} janvier 2015 ou, à défaut, le versement d'une indemnité égale à dix-huit mois de traitement pour licenciement abusif, assortie d'une « réparation exemplaire pour le préjudice moral subi du fait du harcèlement et de la mauvaise foi » dont il avait été victime, s'élevant au moins à 200 000 dollars des États-Unis.

Le Comité de recours rendit son rapport le 4 décembre 2017. Il conclut que le recours était recevable, à l'exception du « grief concernant la rétrogradation de SDG à D-2 »*, qui était frappé de forclusion. Sur le fond, il considéra que le requérant n'avait fourni aucun élément de preuve permettant d'établir avec certitude que la promesse qui lui aurait été faite dans la note de réflexion d'octobre 2012 avait un caractère contraignant. S'agissant de la décision de placer le requérant en congé spécial avec traitement et de ne pas prolonger son contrat au-delà de sa date d'expiration, le Comité estima que ces mesures étaient justifiées. Il recommanda donc le rejet du recours.

* Traduction du greffe.

Par une lettre datée du 12 mars 2018, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité de recours.

Le 2 mai 2018, le requérant saisit le Tribunal, lui demandant l'annulation de la décision attaquée, sa réintégration jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite ou, à titre subsidiaire, le versement d'une indemnité d'un montant équivalant à dix-huit mois de traitement, assortie des cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le remboursement de la différence de traitement ayant résulté de sa rétrogradation de facto d'un poste de SDG à un poste de grade D-2, et le versement de six mois de traitement en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi en raison de l'atteinte à sa réputation professionnelle et à sa dignité, ainsi qu'une indemnité au titre du retard excessif enregistré dans l'examen de son affaire. Il réclame également des dommages-intérêts punitifs et 20 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.

La FAO soutient que la requête est irrecevable *ratione temporis* en ce qu'elle porte sur le transfert du requérant à Addis-Abeba, et que les conclusions relatives à sa rétrogradation de facto ainsi que sa demande de dommages-intérêts punitifs sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général, en date du 12 mars 2018, de souscrire à la recommandation du Comité de recours tendant au rejet de son recours contre la décision du Directeur général, en date du 4 juillet 2014, de le placer en congé spécial avec traitement du 7 juillet 2014 au 31 décembre 2014 (date à laquelle expirait son contrat de durée déterminée) et de ne pas prolonger son contrat au-delà de cette date d'expiration. Le requérant se trouvait à moins de deux ans de l'âge du départ à la retraite. Le Comité de recours avait également recommandé le rejet du recours formé par le requérant contre le bulletin du Directeur général n° 2014/18, publié le 24 avril 2014. Ce bulletin

avait redéfini le rôle du requérant en tant que chef du Bureau de la FAO à Addis-Abeba (et, en particulier, sa subordination hiérarchique), poste auquel il avait été nommé à compter de janvier 2013 au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an qui avait, par la suite, été prolongé d'un an à compter de janvier 2014.

2. La FAO déclare qu'elle «reconnait que le Tribunal a compétence pour statuer sur la présente [r]equête»*, mais soutient que les moyens du requérant portent essentiellement sur son transfert à Addis-Abeba, y compris sur des questions relatives au grade auquel il a été nommé au sein du Bureau. Elle affirme que ces questions sont irrecevables devant le Tribunal. Selon elle, la raison en est que, comme le requérant a été transféré au Bureau d'Addis-Abeba avec effet au 1^{er} janvier 2013 et a formé un recours auprès du Directeur général le 29 septembre 2014, son recours est frappé de forclusion en application de l'article 303.1.311 du Règlement du personnel. Cette disposition prévoit qu'un recours doit être formé dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de notification de la décision contestée. Il est toutefois clair que la requête est dirigée contre la décision attaquée portant acceptation de la recommandation du Comité de recours exposée au considérant 1 ci-dessus, et que le requérant soulève des questions en lien avec les circonstances de son transfert à Addis-Abeba, y compris son affectation à un grade inférieur et sa rétrogradation de facto, dans le simple but d'étayer les moyens qu'il avance pour contester la décision attaquée. En conséquence, la fin de non-recevoir opposée par la FAO à ces questions est rejetée. En revanche, comme le soutient la FAO, la demande de dommages-intérêts punitifs est irrecevable devant le Tribunal puisqu'elle n'a pas été formulée dans le cadre de la procédure de recours interne.

3. Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir d'appréciation ne peut faire l'objet que d'un

* Traduction du greffe.

contrôle restreint de la part du Tribunal, qui respecte la liberté de jugement de l'organisation pour ce qui concerne ses propres besoins et les perspectives de carrière de ses agents. Ce pouvoir d'appréciation n'est toutefois pas sans limite et le Tribunal annulera une décision si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou s'il peut être établi que la décision repose sur un détournement de pouvoir ou enfin si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir, par exemple, les jugements 4062, au considérant 6, et 4146, au considérant 3).

4. Le requérant affirme que la décision de le placer en congé spécial avec traitement pendant près de six mois et de ne pas prolonger son contrat doit être annulée. Il soutient que cette décision a été prise «[en] violation d'une promesse et constitue une résiliation abusive»^{*} de son contrat, et qu'elle a trahi son attente légitime de voir son contrat être prolongé; et que le «détournement de pouvoir et le harcèlement [auxquels s'était livré le Directeur général] avaient créé un environnement de travail empreint d'hostilité, qui violait [son] droit [...] à un traitement équitable et avait abouti à sa cessation de service prématurée»^{*}. Le requérant soutient en outre que la décision avait violé son droit d'être placé dans une situation régulière et ne respectait pas la procédure applicable au placement en congé spécial avec traitement. Comme il l'avait soutenu devant le Comité de recours, il souligne que les circonstances exceptionnelles entourant la décision de le placer en congé spécial avec traitement jusqu'à la fin de son contrat, puis de mettre fin à son engagement à ce moment-là, ont fait de cette décision une mesure disciplinaire déguisée constitutive d'un «licenciement forcé»^{*}.

5. Le requérant s'appuie sur le jugement 3596, notamment pour corroborer sa thèse selon laquelle la FAO l'a illégalement placé en congé spécial avec traitement. Étant donné qu'il existe des parallèles incontestables entre cette affaire et le cas d'espèce, le Tribunal reviendra

^{*} Traduction du greffe.

sur les circonstances de cette première affaire et les conclusions auxquelles il est parvenu dans ce jugement, dans la mesure où elles présentent un intérêt pour l'affaire à l'examen.

6. Dans le jugement 3596, le requérant, titulaire d'un poste de représentant de la FAO à la faveur d'un contrat de durée déterminée qui arrivait à son terme le 31 décembre 2011, avait reçu un mémorandum, daté du 27 mai 2011, de la part du représentant régional de la FAO, l'informant qu'il comptait recommander au Directeur général de ne pas prolonger son contrat au-delà de sa date d'expiration et de le placer en congé spécial avec traitement à partir du 1^{er} juillet 2011. Auparavant, par courriel du 31 mars 2011, le requérant s'était vu communiquer le contenu d'une lettre, datée du 22 février 2011, qui avait été adressée au Siège de la FAO par le Ministère de l'agriculture et des forêts du pays d'affectation du requérant. Cette lettre mettait en cause sa manière de travailler et, notamment, son manque supposé de coopération avec ledit ministère. Le requérant avait fourni ses commentaires concernant cette lettre et avait admis ne pas avoir été proactif pour certains projets du fait d'un manque de moyens en personnel qualifié. Il avait déclaré également avoir hérité d'une situation délicate suite au renvoi d'une collègue. Il avait de nouveau été invité à faire parvenir ses commentaires au sujet du mémorandum du 27 mai, ce qu'il n'avait pas fait, malgré plusieurs rappels. Par lettre du 30 juin 2011, dont il avait accusé réception le 2 juillet 2011, le requérant avait été informé que le Directeur général avait décidé de suivre les recommandations formulées dans le mémorandum du 27 mai.

Le Tribunal a rejeté pour défaut de fondement l'argument du requérant selon lequel la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà de sa date d'expiration était illégale, estimant que cette décision ne constituait pas un licenciement. Le Tribunal a renvoyé à sa jurisprudence, à savoir au jugement 2171, au considérant 4. Dans ce jugement, il avait déclaré que le non-renouvellement d'un contrat de durée définie n'équivalait pas à un licenciement. Il y relevait aussi que la disposition 109.3 du Règlement du personnel de l'UNESCO (qui est semblable à l'article 302.9.7 du Règlement du personnel de la FAO) prévoit qu'un engagement de durée définie «prend fin, automatiquement

et sans préavis ni indemnité, à la date fixée dans la lettre d'engagement» et que la cessation de service résultant de l'expiration d'un engagement de cette nature «n'est pas considérée comme un licenciement, au sens donné à ce mot dans le Statut et Règlement du personnel». Pour les mêmes raisons, le Tribunal juge dénué de fondement l'argument avancé par le requérant dans la présente affaire selon lequel la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée constitue un licenciement illégal. En outre, comme le Tribunal l'a indiqué dans le jugement 3596, au considérant 4, en informant le requérant de la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée près de six mois avant son échéance, la FAO lui a donné un préavis raisonnable. Le Tribunal a en outre estimé, dans le jugement 3596, que le requérant n'avait invoqué aucune disposition du Statut du personnel qui lui aurait garanti le droit d'obtenir la prolongation du contrat à son échéance. Dans la présente affaire, le requérant n'a pas non plus invoqué une telle disposition.

7. Dans le jugement 3596, au considérant 4, le Tribunal a estimé sans consistance le grief du requérant selon lequel la décision de ne pas prolonger son contrat était viciée du fait qu'il aurait pu légitimement déduire que ce contrat serait prolongé. Le Tribunal a conclu que le requérant ne s'était pas prévalu de telles assurances.

Dans le mémoire qu'il a déposé dans la présente affaire, le requérant soutient, sous la rubrique «Questions relatives aux attentes légitimes»*, que les actions de la FAO qui ont eu pour conséquence la décision de ne pas prolonger son contrat ont violé la promesse de l'Organisation que, premièrement, son contrat d'un an serait prolongé d'au moins deux ans. Il s'appuie sur les déclarations contenues dans le courriel que le Directeur général adjoint chargé des opérations a envoyé au Centre des services communs le 21 décembre 2012 pour lui faire savoir que le requérant allait être nommé au Bureau d'Addis-Abeba à compter du 1^{er} janvier 2013 «au titre d'un engagement courant jusqu'au 31 décembre 2013 (renouvelable)»* et que, dès lors qu'on pouvait s'attendre à ce que son contrat dure plus de deux ans, il convenait de lui accorder l'ensemble des primes de mobilité.

* Traduction du greffe.

8. Deuxièmement, le requérant maintient que, du fait qu'il était le chef du nouveau Bureau de liaison avec l'Afrique, ses fonctions auraient dû être basées sur la note de réflexion qu'il avait préparée en 2012. Il cite la jurisprudence du Tribunal en renvoyant aux jugements 782, au considérant 1, et 3619, au considérant 14, et affirme que c'est sur la base des promesses qui lui auraient été faites qu'il a accepté d'être transféré à Addis-Abeba, prenant ainsi une décision ayant d'importantes conséquences pour sa vie personnelle et professionnelle. Il soutient que la FAO n'a pas tenu ses promesses et les a mises en pièce en publiant le bulletin du Directeur général n° 2014/18, qui fixe un mandat considérablement différent de celui de la note de réflexion. Le requérant fait également valoir qu'en publiant ce bulletin la FAO a modifié son mandat de manière unilatérale et lui a causé un préjudice, puisque cela a conduit à la résiliation de son contrat et entraîné la fin de sa carrière.

9. Le grief concernant la violation d'une promesse faite au requérant n'est pas fondé. Premièrement, le requérant n'a pas prouvé que la FAO lui avait fait une promesse faisant naître une obligation de l'honorer, selon laquelle son contrat aurait été automatiquement prolongé à son expiration le 31 décembre 2014. En tout état de cause et dans le meilleur des cas, le courriel du 21 décembre 2012, qui ne lui était pas directement adressé, laisse simplement espérer que le contrat pouvait durer plus de deux ans. Deuxièmement, rien ne prouve que la FAO ait fait au requérant la promesse contraignante que son mandat en tant que chef du Bureau d'Addis-Abeba serait basé sur la note de réflexion. Conformément au paragraphe 4 de l'article VII de l'Acte constitutif de la FAO et au paragraphe 1 de l'article XXXVIII du Règlement général de l'Organisation, le Directeur général «a pleins pouvoirs et autorité pour diriger les travaux de [la FAO]» (dans l'intérêt de l'Organisation), sous réserve du droit de contrôle général de la Conférence et du Conseil.

Il ressort de la correspondance échangée entre les parties que le rôle du nouveau Bureau de liaison avec l'Afrique et les aspects des fonctions assumées par le requérant en sa qualité de chef avaient évolué avant et après son entrée en fonctions au Bureau. La note de réflexion était un élément de ce processus d'évolution, mais ne limitait pas le

pouvoir discrétionnaire que le Directeur général tire des dispositions susmentionnées de réglementer les aspects du Bureau faisant l'objet du bulletin n° 2014/18. Comme le Comité de recours l'a relevé, la FAO avait informé à plusieurs reprises le requérant que la note de réflexion ne devait être utilisée que comme un document interne et que les propositions qu'elle contenait auraient nécessité des discussions au sein des organes directeurs. Le Tribunal relève en outre que le requérant n'a pas soutenu que le bulletin du Directeur général n° 2014/18 avait été mis en œuvre par le biais d'une procédure irrégulière. Le requérant n'est donc pas fondé à contester ledit bulletin.

10. L'argument du requérant selon lequel la non-prolongation de son contrat était une mesure disciplinaire déguisée correspondant à un licenciement implicite est dénué de fondement. Tout d'abord, la notion de licenciement implicite n'est pas applicable dans la présente affaire. La FAO a choisi de ne pas prolonger le contrat du requérant à son expiration. A contrario, on parle de «licenciement implicite» lorsqu'une organisation viole les stipulations du contrat d'un fonctionnaire de manière à indiquer qu'elle ne s'estime plus liée par ce contrat. Un fonctionnaire peut considérer cette violation comme un licenciement implicite, avec toutes les conséquences juridiques qui découlent de la résiliation illégale du contrat, même s'il a démissionné (voir les jugements 2745, au considérant 13, et 2967, au considérant 9). Par ailleurs, le Tribunal estime que les circonstances ayant abouti à la non-prolongation du contrat pourraient laisser supposer (sans le prouver) que la décision pouvait être une sanction déguisée. C'est ce qui ressort de la teneur des échanges reproduits dans le rapport de situation que le requérant a présenté le 8 juin 2013 au Directeur général adjoint chargé des opérations, de sa lettre du 5 mai 2014 au Directeur général, de la réponse de ce dernier en date du 9 juin 2014 et de la réponse du requérant en date du 17 juin 2014, qui ont abouti à la lettre du 4 juillet 2014, dans laquelle figure la décision contestée. Néanmoins, comme le Tribunal l'a maintes fois rappelé, dans le jugement 2907, au considérant 23, par exemple, «l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée ne saurait se déduire de simples conjectures et ne pourrait être retenue que si elle était établie». En outre, le requérant ne produit

aucune preuve permettant au Tribunal de conclure que les circonstances qui ont conduit à la non-prolongation de son contrat constituaient un harcèlement, un détournement de pouvoir (comme expliqué dans le jugement 3939, au considérant 10, par exemple), de la mauvaise foi ou un manquement de la FAO à son devoir de sollicitude envers lui (comme expliqué dans les jugements 2720, au considérant 12, 3861, au considérant 9, et 3902, au considérant 11, par exemple). Ces moyens ne peuvent donc être retenus.

11. Le requérant soutient que la FAO avait l'obligation de le réaffecter à un autre poste. Il déclare que, «même si le Directeur général ne souhaitait plus qu[il] occupe ce poste, il était dans l'obligation d'envisager de l'affecter à d'autres postes, en tant que candidat interne ayant besoin d'une affectation»* et que, s'agissant de son placement en congé spécial avec traitement, «il convient de relever que cette mesure a été prise sans que l'administration ne s'emploie à vérifier s'il y avait d'autres postes pour lesquels ses services pourraient être efficacement mis à profit», puisqu'il existait des postes pour lesquels il était tout à fait qualifié. Il maintient qu'il s'agit là d'une erreur de procédure que le Comité de recours n'a pas examinée en détail, ce qui montre que les règles de procédure n'ont pas été respectées. Ces moyens ne sont toutefois pas fondés. Normalement, sauf disposition spécifique contraire, une organisation n'a l'obligation de réaffecter un membre du personnel qu'en cas de suppression de poste (voir, par exemple, le jugement 4037, au considérant 12). Le requérant n'est pas non plus fondé à prétendre que son droit à une procédure équitable a été violé du fait que le Comité de recours n'a pas tenu d'audience au cours de laquelle des témoins ont été convoqués. Selon l'article 331.3.62 du Règlement du personnel, il appartient au Comité de recours de déterminer s'il est nécessaire d'entendre des témoignages; il n'était donc pas dans l'obligation d'appeler les témoins que le requérant souhaitait faire entendre (voir, par exemple, le jugement 3846, au considérant 6).

* Traduction du greffe.

12. Le requérant fait valoir que le Comité de recours a eu tort de conclure que sa lettre du 5 mai 2014 au Directeur général, dans laquelle il demandait sa réaffectation, avait donné à la FAO une «occasion inévitable et non sollicitée»* de le placer en congé spécial avec traitement, alors qu'il n'avait pas demandé de telle mesure. Il renvoie à l'article 301.5.2 du Statut du personnel et à l'article 302.5.21 du Règlement du personnel. La première disposition prévoit que, «[d]ans des cas exceptionnels, le Directeur général peut accorder un congé spécial». La seconde est libellée comme suit : «Des congés spéciaux, à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement, dont la durée est déterminée par le Directeur de Division de la gestion des ressources humaines, peuvent être accordés pour recevoir une formation ou effectuer des recherches dans l'intérêt de l'Organisation, en cas de longue maladie, ou pour d'autres motifs importants.»

13. La FAO prend note de la conclusion tirée par le Tribunal dans le jugement 3596, au considérant 7, selon laquelle le congé spécial en question est conçu comme un avantage accordé au fonctionnaire, et que, dans cette affaire, en plaçant d'office le requérant dans une position de congé spécial en vue de le priver de l'exercice de ses fonctions, la FAO avait violé les dispositions qu'elle invoquait et avait pris une décision dans un but étranger à ceux qu'elles poursuivent, commettant ainsi une erreur de droit et un détournement de pouvoir. La FAO a rappelé que le Tribunal avait ensuite déclaré dans ce même jugement 3596, au considérant 9, que l'éviction de l'intéressé de ses fonctions, même si elle aurait dû revêtir une autre forme, était légitime sur le fond; qu'il était clair que la FAO était fondée à considérer que l'action du requérant sur son lieu d'affectation et sa manière d'y conduire les opérations dont il avait la responsabilité étaient de nature à menacer la crédibilité de la FAO auprès des dirigeants du pays concerné et avait donc compromis le succès de ces opérations. La FAO a ensuite formulé des observations concernant l'application de l'article 302.5.21 du Règlement du personnel qu'il n'y a pas lieu de reproduire ici compte tenu de la teneur de cette disposition.

* Traduction du greffe.

Il convient toutefois de souligner que, dans la conclusion qu'il a tirée dans le jugement 3596, au considérant 7, le Tribunal s'est borné à reconnaître que le congé spécial prévu à l'article 302.5.21 du Règlement du personnel est conçu comme un avantage au profit des fonctionnaires, qui leur est accordé pour les fins énoncées dans cette disposition «ou pour d'autres motifs importants», et qui, dans la pratique, doit également servir les intérêts des fonctionnaires, comme le veut la règle *ejusdem generis*. En conséquence, dans cette affaire comme en l'espèce, la FAO a commis une erreur de droit et un détournement de pouvoir en recourant d'office à l'article 302.5.21 du Règlement du personnel pour servir une fin non énoncée dans cette disposition et de la manière dont elle l'a fait.

14. Au vu de ce qui précède, le requérant est fondé à affirmer que la FAO a commis une erreur de droit et un détournement de pouvoir en le plaçant en congé spécial avec traitement près de six mois avant l'expiration de son contrat. La décision attaquée en date du 12 mars 2018 ainsi que les décisions du 4 juillet 2014 et du 1^{er} décembre 2014 doivent être annulées en ce qu'elles portent sur le placement du requérant en congé spécial. L'intéressé se verra accorder une indemnité pour tort moral pour l'atteinte portée à sa réputation professionnelle et à sa dignité du fait de l'irrégularité de ces décisions. Le Tribunal fixe le montant de cette indemnité à 10 000 dollars des États-Unis.

Étant donné que le requérant n'a pas démontré que la non-prolongation de son contrat était illégale, la question de sa réintégration ne se pose pas.

15. Le requérant soutient qu'il a droit à une réparation à raison du retard excessif (plus de trois ans) enregistré dans la procédure entre le moment où il a formé son recours auprès du Directeur général le 29 septembre 2014 et le moment où la décision attaquée a été rendue le 12 mars 2018. Le Tribunal reconnaît que la procédure de recours interne a accusé un retard excessif. La demande de dommages-intérêts pour tort moral doit toutefois être rejetée dès lors que le requérant n'a pas expliqué quels effets néfastes ce retard avait eus.

16. Obtenant partiellement gain de cause dans le cadre de la présente procédure, le requérant a droit aux dépens, que le Tribunal fixe à 4 000 dollars des États-Unis. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée en date du 12 mars 2018 ainsi que les décisions du 4 juillet 2014 et du 1^{er} décembre 2014 sont annulées en ce qu'elles portent sur le placement du requérant en congé spécial.
2. La FAO versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis.
3. La FAO versera également au requérant la somme de 4 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 23 octobre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ