

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**J. (n° 2)**

**c.**

**OMS**

**134<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4530**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. A. J. le 27 août 2019 et régularisée le 30 septembre 2019, la réponse de l'OMS du 6 janvier 2020, la réplique du requérant du 15 avril et la duplique de l'OMS du 20 juillet 2020;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste la date effective de résiliation de son engagement, qui avait déjà été différée à plusieurs reprises en raison de son congé de maladie.

Le requérant est entré au service du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS, en décembre 2007. Il fut informé en juin 2017 que son engagement serait résilié le 12 septembre 2017 en raison de la suppression de son poste et de l'absence d'un autre poste vacant approprié auquel il pouvait être réaffecté. Il contesta cette décision dans sa première requête devant le Tribunal.

À compter du 5 juillet 2017, le requérant fut en congé de maladie certifié.

Compte tenu de l'avis du médecin du personnel, Service de santé au travail (ci-après le «médecin du personnel»), le requérant fut informé le 6 septembre 2017 que, conformément à la section III.10.5.10 du Manuel électronique, une prolongation administrative de son engagement et un report de la date effective de résiliation jusqu'au 6 octobre 2017 lui étaient accordés. Par la suite, son engagement fut de nouveau prolongé pour les mêmes motifs jusqu'au 4 mars 2018.

Par une lettre du 2 mars, le requérant fut informé qu'ayant reçu des rapports médicaux actualisés le médecin du personnel était opposé à tout nouveau report de la fin de son engagement après le 4 mars 2018. En conséquence, son congé de maladie sous régime d'assurance prendrait fin le 4 mars 2018. Toutefois, pour faciliter l'accomplissement des formalités administratives en cours, une dernière prolongation administrative de son engagement et le report de la date effective de résiliation lui étaient accordés jusqu'au 7 mars 2018.

En mai 2018, le requérant présenta une requête en révision de cette décision. Sa requête fut rejetée par une décision du 28 juin 2018, dans laquelle il était indiqué que, compte tenu de l'avis du médecin du personnel et conformément à la section III.10.5 du Manuel électronique, il n'était plus considéré comme incapable de s'acquitter de ses fonctions à la date prévue de fin de son engagement. Ainsi, les conditions d'une exception à la date effective de fin de son engagement ne s'appliquaient plus et la date du 7 mars 2018 était confirmée.

Le 25 septembre, le requérant introduisit un recours contre la décision du 28 juin 2018.

Dans son rapport du 2 mai 2019, le Comité d'appel mondial de l'OMS recommanda le rejet du recours, estimant que la décision du 28 juin 2018 avait été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'ONUSIDA. Il conclut que le médecin du personnel avait procédé à une évaluation professionnelle après avoir reçu des rapports médicaux du médecin traitant du requérant et du médecin externe dûment désigné par elle. Le Comité d'appel mondial n'a décelé aucun élément de preuve à l'appui des allégations de partialité, de parti pris ou d'abus de pouvoir formulées par le requérant. Il conclut également que le requérant n'était pas en congé de maladie à la date effective de

résiliation de son engagement. Enfin, il releva que sa conclusion selon laquelle sa maladie était imputable au service constituait une question distincte qui était examinée par le Comité consultatif pour les questions d'indemnités.

Par une décision datée du 29 mai 2019, la Directrice exécutive par intérim de l'ONUSIDA informa le requérant qu'elle avait décidé de faire siennes les conclusions du Comité d'appel mondial et de suivre sa recommandation tendant au rejet du recours. Telle est la décision attaquée.

Dans le jugement 4305, prononcé le 24 juillet 2020 sur la première requête de l'intéressé, le Tribunal avait accordé à celui-ci la somme de 70 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts (60 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et 10 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral) en réparation du fait que la procédure de réaffectation était viciée et que le requérant avait été privé d'une chance appréciable d'obtenir un autre poste au sein de l'organisation.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration rétroactive à compter du 7 mars 2018. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à tous les traitements et autres prestations qu'il aurait reçus pendant une période de cinq ans. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et des dommages-intérêts exemplaires, d'un montant d'au moins 250 000 francs suisses, ainsi que des dépens, toutes les sommes octroyées devant être assorties d'intérêts. Il demande la production de documents, y compris de l'évaluation médicale sur laquelle se fonde le Comité d'appel mondial dans son rapport. Il demande également la production de tous les documents relatifs à la décision de résilier son engagement.

L'OMS s'oppose à la demande de production de documents formulée par l'intéressé, rappelant que les renseignements médicaux relatifs aux membres du personnel sont des informations confidentielles et que les dossiers médicaux sont tenus à jour et conservés par le Service de santé au travail. Ils ne sont donc pas accessibles à l'administration. L'OMS invite le requérant à prendre directement contact avec le service en question s'il souhaite obtenir des renseignements tirés de son dossier

médical. Elle soutient que ses conclusions selon lesquelles sa maladie serait imputable au service sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne et que celles relatives à la résiliation de son engagement en raison de la suppression de son poste sont irrecevables car elles faisaient l'objet de sa première requête devant le Tribunal. L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme totalement dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. Compte tenu du recoupement entre les écritures des parties se rapportant à deux affaires, il importe de relever d'emblée que la présente requête ne porte pas sur la contestation par le requérant des décisions de résilier son engagement en raison de la suppression de son poste et de ne pas le réaffecter à un autre poste vacant approprié. Sur ces questions, le Tribunal a statué en faveur du requérant dans le jugement 4305, prononcé le 24 juillet 2020. Le Tribunal n'examinera pas les moyens du requérant relatifs à ces questions.

2. Comme il ressort clairement de la requête en révision, datée du 1<sup>er</sup> mai 2018 et à l'origine de la présente requête, cette affaire porte essentiellement sur la date effective à partir de laquelle l'engagement du requérant a été résilié. Le requérant y conteste la décision du 2 mars 2018, par laquelle il a été informé qu'il n'était plus en congé de maladie certifié et qu'en conséquence son engagement serait résilié le 7 mars 2018. La Directrice exécutive adjointe de la branche Gestion et gouvernance a refusé de reporter à nouveau la résiliation de l'engagement du requérant au-delà de cette date, rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision de résilier son engagement avec effet à compter du 7 mars 2018 et rejeté sa demande de réintégration avec effet rétroactif à compter de cette date, ainsi que ses demandes de réparation subséquentes. Dans la décision du 29 mai 2019, que le requérant attaque, la Directrice exécutive par intérim de l'ONUSIDA, sur recommandation du Comité d'appel mondial, a rejeté son recours interne pour des raisons sensiblement similaires.

3. Avant d'examiner sur le fond la question précise de la date effective à laquelle il a été mis fin à l'engagement du requérant, il y a lieu de traiter deux questions de procédure. Dans sa formule de requête, le requérant a sollicité la tenue d'un débat oral. Cette demande est rejetée, dès lors que les documents et écritures des parties sont suffisamment éclairantes sur l'affaire (qui porte essentiellement sur la question particulière de la date effective de résiliation de l'engagement du requérant) pour permettre au Tribunal de rendre une décision en toute connaissance de cause.

Le requérant demande la production de «tous les documents, rapports, correspondance, courriels, notes, comptes rendus, mémorandums, lettres, préavis, contenus de dossiers, procès-verbaux, appels téléphoniques enregistrés ou tout autre document ou élément en possession de l'administration, qui, de quelque manière que ce soit, décrit, commente, concerne ou mentionne, contrôle, enregistre ou prouve, de manière générale ou spécifique, la décision de mettre fin à l'emploi du requérant, en particulier les dossiers médicaux ou les rapports indiquant qu'il était apte à reprendre le travail au moment de la résiliation de son engagement, ainsi que l'évaluation médicale faite par le médecin du personnel de l'OMS sur laquelle s'est prétendument fondé le Comité d'appel mondial dans son rapport (évaluation qui n'a encore jamais été communiquée au requérant)»\*. La demande est rejetée, car elle est formulée en des termes si généraux qu'elle relève d'une «prospection [à l'aveugle]» inacceptable (voir, par exemple, les jugements 4247, au considérant 3, et 4086, au considérant 9). De plus, comme le souligne l'OMS, les rapports médicaux dont le requérant souhaite la production sont tenus à jour et conservés par le Service de santé au travail de l'OMS. Elle a invité le requérant à prendre directement contact avec ce service s'il souhaitait obtenir des renseignements tirés de son dossier médical.

4. S'agissant des dispositions des règles internes de l'OMS qui sont applicables en l'espèce, l'article 740 du Règlement du personnel régit le congé de maladie. Conformément à l'article 740.2 du Règlement, si l'incapacité de travail se prolonge au-delà d'un mois, un rapport

---

\* Traduction du greffe.

médical du médecin traitant est exigé. Le rôle décisif que joue le médecin du personnel dans ce processus ressort de l'article 740.3 du Règlement. Il prévoit que tout membre du personnel qui prétend bénéficier d'un congé de maladie adresse des rapports médicaux périodiques sur son état de santé, selon que l'exige le médecin du personnel, et qu'il est examiné par le médecin du personnel ou par un médecin désigné par le médecin du personnel, si ce dernier en décide ainsi.

L'article 1090 du Règlement du personnel, intitulé «Date de mise à effet de la fin de l'engagement», prévoit ce qui suit:

«Sous réserve de l'article 1083 sur le préavis de résiliation d'engagement pendant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, la date effective de mise à effet de la fin de l'engagement est la suivante :

- 1090.1 Pour les membres du personnel recrutés localement et pour ceux auxquels s'appliquent les articles 1010.2 et 1010.3, le dernier jour de travail accompli.
- 1090.2 Pour tous les autres membres du personnel, le jour probable de l'arrivée de l'intéressé à son lieu de résidence reconnu par un itinéraire et des moyens de transport désignés par l'Organisation, s'il part dès que ses fonctions ont pris fin.»

5. En outre, la section III.10.5.10 du Manuel électronique de l'OMS, intitulée «Date de mise à effet de la fin de l'engagement»\*, prévoit des exceptions à l'article 1090 du Règlement du personnel. Elle se lit notamment comme suit:

«Un engagement prend généralement fin aux dates précisées à l'article 1090 du Règlement du personnel. Les exceptions suivantes sont prévues:

[...]

- Si, sur l'avis du médecin du personnel ou du médecin du personnel régional, selon le cas, un membre du personnel est considéré comme incapable de s'acquitter de ses fonctions à la date prévue de la fin de l'engagement, sauf s'il s'agit d'un départ à la retraite conformément aux articles 1020.1 ou 1020.2 du Règlement du personnel, l'engagement est prolongé pour la durée de la maladie ou de l'invalidité ou jusqu'à épuisement du congé de maladie auquel le membre du personnel a droit en vertu de l'article 740.1.1 du Règlement du personnel et, le cas échéant,

---

\* Traduction du greffe.

de tout congé de maladie sous régime d'assurance prévu à l'article 750.1 du Règlement du personnel;

[...]»\*

6. Selon ces dispositions, le médecin du personnel est chargé d'évaluer l'état de santé d'un membre du personnel pour déterminer si son congé de maladie, aux fins du report de la date de résiliation de son engagement, doit prendre fin, facilitant ainsi la détermination de la date de résiliation, ou s'il doit être prolongé, auquel cas la date de résiliation sera reportée. Pour ce faire, le médecin du personnel peut, conformément à l'article 740.3 du Règlement du personnel, demander au membre du personnel concerné d'adresser des rapports médicaux périodiques et d'être examiné par lui ou par un médecin qu'il désigne. La section III.10.5.10 du Manuel électronique autorise le médecin du personnel à déterminer si un membre du personnel est incapable de s'acquitter de ses fonctions en raison de la maladie ou, comme en l'espèce, à décider si le congé de maladie doit prendre fin. Dans ce dernier cas, l'administration peut fixer la date effective de fin de l'engagement.

Dans la lettre du 8 juin 2017, le directeur du Département de gestion des ressources humaines a informé le requérant que la date effective de résiliation de son engagement était fixée au 12 septembre 2017. Toutefois, cette date a été reportée à plusieurs reprises, car le requérant était en congé de maladie, qui a été prolongé sur l'avis du médecin du personnel après que ce médecin eut évalué les rapports médicaux pertinents. Dans sa lettre du 2 mars 2018, le directeur du Département de gestion des ressources humaines a informé le requérant que, sur la base de l'avis du médecin du personnel, son congé de maladie prendrait fin le 4 mars 2018 et que la date effective de résiliation de son engagement était reportée au 7 mars 2018 pour faciliter l'accomplissement des formalités en cours concernant son départ et son rapatriement, conformément à l'article 1090.2 du Règlement du personnel.

---

\* Traduction du greffe.

7. L'OMS conteste la recevabilité des conclusions du requérant relatives à la reconnaissance de son congé de maladie comme imputable au service. Elle soutient que ces conclusions dépassent le cadre de la présente requête et que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne mises à sa disposition concernant cette question. L'OMS fait observer, à juste titre, que cette question relève de la compétence exclusive du Comité consultatif pour les questions d'indemnités et qu'une décision fondée sur une recommandation du Comité consultatif a été prise le 8 mai 2019, laquelle a été contestée par le requérant dans le cadre d'une autre procédure. En réponse, le requérant indique que la détermination de la nature de sa maladie fait l'objet d'une autre procédure et que ses arguments sur sa maladie imputable au service sont pertinents en l'espèce, car ils établissent les circonstances démontrant l'illégalité de la décision attaquée. Comme l'a rappelé le Tribunal au considérant 3 du jugement 3058, il est bien établi que la même question ne peut faire l'objet de plus d'une procédure entre les mêmes parties. Par conséquent, en tant que la présente requête soulève la question de savoir si la maladie du requérant était imputable au service, l'argumentation qu'elle contient est irrecevable.

8. Contrairement à ce que soutient le requérant, les dispositions applicables (reproduites ci-dessus) n'imposent pas à l'administration de désigner un comité médical pour déterminer la date effective de fin de l'engagement d'un membre du personnel. De plus, les alinéas a) et b) du paragraphe 29 de l'annexe 7.E qui figure parmi les annexes à la section III.20 du Manuel électronique de l'OMS, sur lesquels s'appuie le requérant, portent sur les règles régissant l'indemnisation des membres du personnel en cas de décès, dommages corporels ou maladie imputables à l'exercice de fonctions officielles et sont sans incidence sur la question de la date effective de résiliation de l'engagement d'un membre du personnel.

9. L'argument du requérant selon lequel la décision de résilier son engagement avec effet au 7 mars 2018 aurait également violé les règles relatives au congé spécial sans traitement est dénué de fondement. Ces règles n'ont pas été appliquées pour déterminer la date de résiliation de

l'engagement du requérant puisqu'il était en congé de maladie, conformément à l'article 740 du Règlement du personnel. De plus, aucune des pièces versées au dossier n'indique que le requérant a demandé un congé spécial ou a été placé en congé spécial.

10. L'argument du requérant selon lequel il n'aurait pas dû être mis fin à son engagement au moins jusqu'à l'épuisement de son congé de maladie et d'autres droits est également dénué de fondement. Comme le fait valoir l'OMS, le seul point important était de savoir si le requérant était en congé de maladie au moment où la décision avait été prise de résilier son engagement. Il ressort du dossier qu'au moment où cette décision a été prise l'intéressé n'était plus considéré comme «incapable de s'acquitter de ses fonctions par le médecin du personnel»\* au sens de la section III.10.5.10 du Manuel électronique. Les conditions d'une exception à la date effective de résiliation qui avaient précédemment justifié la prolongation de son engagement à plusieurs reprises n'étaient plus remplies.

11. Le requérant soutient, en substance, que la date à laquelle il a été mis fin à son engagement aurait dû être révisée, car on ne lui avait pas donné les préavis requis. Cet argument est infondé. Comme l'a fait observer le Comité d'appel mondial (dont les recommandations ont été acceptées dans la décision attaquée), le requérant s'est vu notifier pour la première fois la suppression de son poste en novembre 2016. La période de réaffectation a pris fin en mai 2017 et, en juin 2017, il s'est vu notifier la résiliation de son engagement, avec effet au 12 septembre 2017. Le Comité d'appel mondial a également relevé que, conformément à l'article 1050.1 du Règlement du personnel, le Directeur exécutif est autorisé à résilier l'engagement d'un membre du personnel si le poste qu'il occupe est supprimé et après lui avoir donné un préavis d'au moins trois mois, comme l'exige l'article 1050.9 du Règlement du personnel. Le Comité d'appel mondial a conclu, à juste titre, que le requérant avait bénéficié d'un préavis de trois mois, qui a finalement été prolongé jusqu'au 7 mars 2018 en raison du congé de maladie. Dans ces

---

\* Traduction du greffe.

circonstances et compte tenu du fait qu'il aurait voyagé de New York à son lieu de résidence au Canada, le Tribunal estime que le délai de cinq jours dans lequel le requérant a été informé de la date effective de résiliation de son engagement et les trois jours qui lui ont ensuite été accordés pour accomplir les formalités administratives liées à la fin de son engagement étaient conformes aux dispositions de l'article 1090.2 du Règlement du personnel.

12. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS    ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ