

QUATRE-VINGT-QUATRIÈME SESSION

Affaire Swaroop

Jugement No 1728

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Narendre Swaroop le 14 février 1997 et régularisée le 28 février, la réponse de l'OMS du 2 juin, la réplique du requérant en date du 21 juillet et la duplique de l'Organisation du 10 octobre 1997;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant indien né en 1941, est entré au service de l'OMS, au siège à Genève, en 1966. Au moment des faits pertinents au présent litige, il bénéficiait d'un engagement à titre de fonctionnaire de carrière et occupait un poste de classificateur, de grade G.6, à l'Unité de l'enregistrement de la Division des conférences et des services généraux (ci-après la Division CGS, selon le sigle anglais).

Par mémorandum en date du 17 mars 1995, le directeur de la Division du personnel informa le requérant qu'à la suite d'une décision du Conseil exécutif de l'Organisation neuf des douze postes de classificateur allaient être supprimés au sein de son Unité. Il précisa que la procédure de réduction des effectifs prévue par l'article 1050 du Règlement du personnel et les paragraphes II.9.250 à 375 du Manuel ne serait mise en œuvre qu'après que tous les efforts [eurent été] faits pour régler, dans la mesure du possible, le cas des personnes concernées dans des conditions satisfaisantes pour l'ensemble des parties.

Par mémorandum du 29 septembre, le directeur du personnel indiqua au requérant que son poste faisait partie de ceux qui allaient être supprimés au 1^{er} janvier 1996. Le directeur de la Division CGS informa son personnel, par mémorandum daté du 23 octobre, que, pour ne mettre un terme à aucun des engagements, vingt-quatre postes à plein temps vacants au sein de la Division seraient transformés en quarante-huit postes à mi-temps. Le lendemain, il proposa au requérant un poste d'assistant à mi-temps dans le Service de gestion des dossiers, au grade G.6, à partir du 1^{er} février 1996. Le requérant rejeta cette offre le 2 novembre 1995.

En réponse à un mémorandum du responsable du personnel des services généraux, le requérant postula à quatre postes vacants de durée déterminée. Par lettre du 30 novembre, le directeur du personnel l'informa qu'à la suite au rapport du Comité de réduction des effectifs il ne pouvait pas lui offrir un autre poste dans son groupe professionnel et lui demanda s'il souhaitait que sa candidature soit prise en considération pour un poste appartenant à un autre groupe professionnel. Le requérant répondit par l'affirmative le 4 décembre 1995 et postula à six postes appartenant à d'autres groupes professionnels. Par lettre du 13 décembre, le directeur du personnel l'informa que le Comité de réduction des effectifs avait estimé qu'il n'était pas, comme l'exige le paragraphe II.9.360.1 du Manuel, à l'évidence, apte à accomplir le travail correspondant à ce[s] groupe[s] et que le Directeur général avait donc décidé de mettre un terme à son engagement au 31 mars 1996.

L'Organisation ayant publié, le 12 décembre 1995, des avis de vacance de poste à mi-temps, le requérant fit, le 12 janvier 1996, acte de candidature à deux postes G.6. Il demanda à ce que ses candidatures soient considérées, en premier lieu, comme une candidature unique pour un poste à plein temps. Le responsable du personnel des services généraux informa le requérant, par lettre du 2 février, qu'il avait été sélectionné pour occuper un des deux postes à partir du 5 février. Ce dernier rejeta l'offre le 7 février. Par lettre datée du 9 février, le même fonctionnaire l'informa que sa candidature n'avait pas été retenue pour le second poste. Le requérant quitta le service de l'Organisation le

31 mai 1996.

Le requérant saisit le Comité d'appel du siège le 15 février 1996. Dans son avis, en date du 18 septembre 1996, le Comité recommanda au Directeur général de rejeter l'appel du requérant en ce qu'il demandait l'annulation de la décision du 13 décembre 1995, mais de continuer les efforts pour lui trouver un autre emploi au travers de la conversion des postes à mi-temps en postes à plein temps au sein de l'Unité de l'enregistrement, et de lui payer les dépens qu'il pourrait justifier à concurrence d'un montant de 2 000 francs suisses. Par lettre du 20 novembre 1996, le Directeur général rejeta l'appel. Il indiqua cependant au requérant qu'il était désormais exceptionnellement permis aux membres du personnel de la Division CGS de détenir deux postes à mi-temps et lui octroya 300 francs suisses à titre de dépens. C'est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que l'Organisation a violé les dispositions des Statut et Règlement du personnel et celles du Manuel en ce qui concerne la procédure de réduction des effectifs. Il affirme que l'administration a fait preuve de discrimination envers le personnel anglophone, qu'elle n'a pas motivé sa décision de mettre un terme à son engagement et qu'elle a manqué à son obligation de lui faire une offre raisonnable de mutation.

Il prétend qu'en nommant à des postes à mi-temps à la Division CGS deux membres du personnel ne faisant pas partie de cette division, l'OMS n'a pas respecté les avis de vacance de poste qui stipulaient que les membres du personnel dont les postes étaient supprimés auraient priorité.

Le requérant affirme que la décision de transformer les postes à plein temps en postes à mi-temps était illégale au vu de la procédure de réduction des effectifs qui allait être mise en place. En effet, il estime qu'il avait, du fait de son âge, de son ancienneté et de sa notation, de grandes chances de conserver son emploi au travers de la compétition pour le maintien en service. Il s'agit donc, selon lui, d'une violation de ses droits acquis car cela représentait une condition d'emploi essentielle. De plus, il soutient que la suppression de son poste n'était pas réelle puisque celui-ci a été transformé en deux postes à mi-temps. Il ajoute que la procédure de réduction des effectifs a été conduite en violation du principe *audi alteram partem* étant donné qu'il n'a pas eu l'occasion de s'exprimer devant le Comité de réduction des effectifs.

Le requérant affirme encore que le préavis de licenciement était nul car il n'était pas signé par le Directeur général et se plaint d'un ensemble d'irrégularités dans la procédure de recours interne. Il souhaite que le Tribunal exige de l'Organisation qu'elle produise une longue liste de documents, ce qu'elle aurait refusé de faire devant le Comité d'appel du siège.

Il demande l'annulation de la décision définitive du Directeur général en date du 20 novembre 1996, ainsi que de celle du 13 décembre 1995 de mettre fin à ses fonctions; sa réintégration en tant que fonctionnaire de carrière; une déclaration du Tribunal indiquant que la transformation des postes à plein temps en postes à mi-temps était illégale; l'annulation de la procédure de réduction des effectifs et de ses conséquences; l'annulation du concours organisé à la suite des trois avis de vacance de poste publiés le 12 décembre 1995; 7 500 francs suisses à titre de dépens; 50 000 francs de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal estimera nécessaire, juste et équitable.

C. Dans sa réponse, la défenderesse fait observer que l'élément primordial dans la procédure de réduction des effectifs est la qualité du travail des candidats au maintien en service et non leur ancienneté. Elle affirme que le Comité de réduction des effectifs a dûment tenu compte des qualifications et de l'expérience du requérant sans aucun parti pris.

Elle soutient que les délibérations du Comité de réduction des effectifs sont confidentielles, mais que le Comité d'appel et le Tribunal y ont accès. Elle affirme avoir pris un soin particulier à motiver chacune des décisions concernant le requérant et ajoute que, selon le Manuel, le Comité de réduction des effectifs n'avait pas l'obligation d'entendre les candidats au maintien en service et qu'aucun d'entre eux ne le fut.

L'Organisation estime avoir pris toutes les mesures nécessaires pour essayer de muter le requérant mais déclare, se référant à la jurisprudence du Tribunal, qu'elle ne pouvait l'affecter, quelle que soit son ancienneté, à un poste pour lequel il n'était pas qualifié. Elle soutient que le préavis de non-renouvellement de contrat n'avait pas à être signé par le Directeur général.

L'OMS affirme que la création de nouveaux postes à mi-temps à partir de postes à plein temps vacants n'a eu

aucune conséquence sur la procédure de réduction des effectifs. Elle fait observer qu'à l'époque des faits le Manuel interdisait le cumul de deux postes à mi-temps. Enfin, elle rejette les allégations d'irrégularités dans la procédure de recours interne.

D. Dans sa réplique, le requérant réaffirme que la procédure de réduction des effectifs a été conduite en violation des dispositions en vigueur à l'OMS et des principes du droit de la fonction publique internationale.

Il prétend qu'aucune raison valable ou explication adéquate ne lui a été fournie quant au fait que d'autres membres du personnel aient été considérés plus qualifiés que lui et qu'il n'a donc pas pu exercer son droit de réponse. Cela constitue une violation de la jurisprudence du Tribunal et revient à donner moins de droits aux fonctionnaires licenciés en masse qu'à ceux qui le sont pour des raisons individuelles.

Le requérant soutient que le Manuel autorisait la création de nouveaux postes à mi-temps et non pas la transformation de postes à plein temps en postes à mi-temps. Il réaffirme que cela a diminué ses chances de succès dans la procédure de réduction des effectifs.

Il estime que l'Organisation pouvait lui donner accès aux documents demandés tout en préservant leur caractère confidentiel mais, puisqu'elle a refusé de le faire, il prie le Tribunal de rendre son jugement sur la base de ses propres allégations. Enfin, au vu de ce qu'il considère être l'atteinte persistante de l'Organisation à ses droits et à sa dignité, il modifie ses conclusions et demande le paiement de 100 000 francs suisses en réparation du tort moral subi, ainsi que des intérêts à compter du 31 mai 1996.

E. Dans sa duplique, l'OMS soutient que la décision de convertir des postes à plein temps en postes à mi-temps a été prise par le Directeur général, dans l'intérêt commun de l'Organisation et du personnel et en conformité avec les dispositions du Manuel.

Elle fait observer que, si le requérant n'avait pas refusé par deux fois les postes à mi-temps qui lui étaient proposés, il aurait pu ensuite bénéficier de la décision exceptionnelle du Directeur général d'autoriser le cumul de deux postes à mi-temps.

Elle fait également remarquer que c'est au Tribunal que la demande du requérant concernant l'accès aux documents a été adressée et qu'il n'a pas exigé leur production. La défenderesse n'a donc pas refusé de les produire mais, au contraire, a volontairement fourni dans ses mémoires une partie des renseignements demandés. Enfin, elle conteste la formulation de nouvelles conclusions au stade de la réplique et soutient que les demandes de dommages-intérêts pour tort moral sont irrecevables car elles n'avaient pas été formulées devant le Comité d'appel du siège.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OMS en 1966, en qualité de commis. Le 1^{er} juin 1968, il a été nommé classificateur stagiaire de grade G.3. Après avoir accompli sa période de stage et obtenu plusieurs promotions, il a bénéficié, le 1^{er} juillet 1985, d'un engagement à titre de fonctionnaire de carrière, de grade G.6. Au moment des faits, il était classificateur à l'Unité de l'enregistrement de la Division des conférences et des services généraux (CGS). Ses fonctions comprenaient le tri du courrier, l'identification du courrier important aux fins de codage, le classement et la recherche d'informations pour les programmes.

2. En raison de contraintes budgétaires, l'OMS a décidé, en 1995, de supprimer un total de cent soixante-sept postes au siège avec effet au 1^{er} janvier 1996. Quatre-vingt-dix de ces postes appartenaient à la Division CGS, parmi lesquels neuf postes de classificateurs sur les douze que comprenaient l'Unité du requérant. Les trois postes maintenus étaient de durée indéterminée, le premier de grade G.7, le deuxième de grade G.6, le troisième de grade G.5.

3. La décision de supprimer les cent soixante-sept postes a été communiquée au personnel de la Division CGS le 17 juillet 1995 par le directeur de cette division. L'administration a publié le même mois deux circulaires dans lesquelles elle expliquait la procédure à suivre pour la réduction des effectifs. Dans un mémorandum daté du 29 septembre 1995, le directeur de la Division du personnel a fait savoir au requérant que son poste allait être supprimé.

4. Avant d'appliquer la procédure de réduction des effectifs, l'OMS s'est, conformément au paragraphe II.9.265 du

Manuel, efforcée de réduire le nombre des licenciements. Tout d'abord, elle a encouragé les départs volontaires. Ensuite, elle a offert aux fonctionnaires dont les postes étaient supprimés la possibilité de se porter candidats à des postes vacants de durée déterminée, en précisant que ces fonctionnaires bénéficieraient d'une priorité. Le requérant a fait acte de candidature pour quatre de ces postes, mais sans succès. Enfin, l'Organisation a transformé vingt-quatre postes à plein temps vacants au sein de la Division CGS en quarante-huit postes à mi-temps, avec effet au 1er janvier 1996, et elle a offert un poste à mi-temps à des membres du personnel de la Division CGS dont les postes étaient supprimés, au nombre desquels le requérant. Vingt-six des fonctionnaires concernés ont accepté; le requérant a refusé. Dans une procédure de réduction des effectifs, aucun des vingt-quatre postes vacants n'aurait fait l'objet d'un concours, car il s'agissait soit de postes vacants financés par des sources extrabudgétaires soit de postes -- autres que ceux qui étaient supprimés -- devenus vacants du fait du départ volontaire de leur titulaire. Dans une procédure de réduction des effectifs, seuls les postes occupés auraient fait l'objet d'un concours.

5. Grâce aux efforts ainsi déployés par l'Organisation, il ne restait plus, le 15 novembre 1995, que vingt-neuf fonctionnaires de la catégorie des services généraux devant prendre part à la procédure de réduction des effectifs. Le paragraphe II.9.340.3 du Manuel de l'OMS prévoit que lors d'une telle procédure :

Pour déterminer s'il est approprié ou non de conserver un fonctionnaire, on se référera principalement à ses résultats -- y compris son aptitude à faire preuve des hautes qualités exigées par la fonction publique internationale -- tels qu'ils ressortent de ses différents rapports d'évaluation et autres dossiers; ce n'est que si la comparaison sur cette base n'est pas décisive que l'on prendra en compte les périodes de service effectuées.

Le Comité de réduction des effectifs a examiné la candidature du requérant qui, de même que quatre autres de ses collègues de l'Unité de l'enregistrement, avait postulé à deux postes à plein temps au sein du même groupe professionnel. Mais le Comité ne l'a pas considéré comme plus apte [que les autres] à être maintenu en service et il ne lui a donc pas offert de poste.

6. Le paragraphe II.9.360.1 du Manuel stipule que :

Si un candidat ne se voit proposer aucun poste, il peut demander au Comité de l'autoriser à présenter sa candidature à des postes d'un autre groupe professionnel. Une telle demande n'est acceptée par le Comité que si, au regard de ses qualifications et de son expérience, le candidat est, à l'évidence, apte à accomplir le travail correspondant à ce groupe. Il est présumé apte s'il a occupé un poste d'un autre groupe professionnel au même grade que celui du poste supprimé ou, au plus, au grade directement inférieur, pendant un an au moins au cours des quinze dernières années.

Cela n'empêchait cependant aucunement le Comité de réduction des effectifs d'examiner, cas par cas, si les candidats étaient aptes à travailler au sein d'autres groupes professionnels.

7. Le requérant a posé sa candidature, sans succès, à des postes dans quatre groupes professionnels : la bibliothèque, la comptabilité, la gestion des dossiers de l'assurance-maladie et les archives. Le Comité de réduction des effectifs a estimé qu'il n'était manifestement pas apte à accomplir le travail correspondant à chacun de ces quatre groupes.

8. N'ayant pas été sélectionné comme pouvant être maintenu en service, le requérant a été informé, par lettre datée du 13 décembre 1995 et signée par le directeur de la Division du personnel, que le Directeur général avait décidé de résilier son engagement avec effet au 31 mars 1996. L'Organisation a par la suite repoussé cette date au 31 mai 1996.

9. Parmi les postes à plein temps de la Division CGS transformés en postes à mi-temps et offerts aux membres du personnel de cette division, un petit nombre restaient encore vacants. En décembre 1995, l'Organisation a publié des avis de vacance pour six postes à mi-temps, en déclarant que les fonctionnaires dont les postes avaient été supprimés auraient la priorité. Sur ces six postes, quatre étaient des postes d'assistants au sein de l'Unité de l'enregistrement, de grade G.6 et, bien que les fonctions correspondantes aient été identiques, deux avis de vacance ont été publiés parce que deux de ces postes (avis de vacance LR/95/30) étaient de durée déterminée alors que les deux autres (avis de vacance LR/95/31) ne l'étaient pas. Les fonctions étaient en outre similaires à celles des classificateurs. Le requérant a posé sa candidature en réponse à ces deux avis de vacance et, le 2 février 1996, il a été sélectionné pour l'un des postes couverts par l'avis LR/95/31 -- qu'il a refusé -- mais pas pour l'un de ceux couverts par l'avis LR/95/30.

10. Saisi par le requérant, le Comité d'appel du siège a recommandé le rejet de sa demande d'annulation du préavis de licenciement, mais a également déclaré qu'il n'était pas satisfait des efforts déployés par l'Organisation pour lui

trouver une mutation convenable :

Au moment où il a rédigé son rapport, le Comité a relevé que trois personnes étaient employées à temps partiel (50 pour cent), en qualité d'assistants (Enregistrement) à l'Unité de l'enregistrement, alors que l'équivalent d'un poste et demi à temps partiel (50 pour cent) restait vacant.

...d'autres postes sont devenus vacants à l'Unité de l'enregistrement après que la procédure de réduction des effectifs fut officiellement parvenue à son terme, ce qui aurait permis de présenter au requérant une offre raisonnable de mutation, sous la forme d'un poste à plein temps.

Le Comité a recommandé que l'administration poursuive ses efforts afin de trouver un autre emploi au requérant et qu'elle lui rembourse ses dépens justifiables à concurrence d'un montant de 2 000 francs suisses.

11. Dans une lettre adressée au requérant et datée du 20 novembre 1996, le Directeur général a déclaré qu'il acceptait la première recommandation; que, s'agissant de la deuxième, les fonctionnaires de la Division CGS, du fait de la situation particulière de cette division, seraient autorisés à occuper deux postes à temps partiel; et qu'en ce qui concernait la troisième recommandation, il avait décidé que l'Organisation verserait au requérant 300 francs à titre de dépens.

12. A des fins pratiques, les objets du différend dont le requérant a saisi le Tribunal peuvent être regroupés et examinés sous les titres suivants :

a) la procédure de réduction des effectifs;

b) la transformation des postes à plein temps en postes à mi-temps; et

c) le défaut d'offre de mutation.

La procédure de réduction des effectifs

13. Le requérant allègue que la procédure de réduction des effectifs a été entachée d'irrégularités parce que l'OMS l'a appliquée dans le plus grand secret; parce que l'Organisation a averti verbalement l'un des douze classificateurs que son poste ne serait pas supprimé alors qu'elle s'est bornée à dire au requérant et à ses autres collègues que neuf postes sur les douze existants seraient supprimés; parce que le classificateur qui a gardé son poste alors qu'il avait cinq ans de service de moins que le requérant était le mari de l'assistante administrative d'un Sous-directeur général; parce que l'OMS avait conservé en son sein un nombre inhabituellement élevé de fonctionnaires francophones; et parce que 20 pour cent seulement du personnel de l'Unité de l'enregistrement sont restés dans l'Organisation contre 58 pour cent pour l'ensemble de la catégorie des services généraux.

14. Ce ne sont là que de simples insinuations. Il n'y a par exemple aucune preuve de ce que l'un des classificateurs ait été averti verbalement. De toute façon, cela n'aurait été guère utile à cet agent puisque, même si son poste n'avait pas été supprimé, il n'aurait pas été mieux protégé que les autres contre une résiliation d'engagement. Le Tribunal rejette les allégations du requérant sur ce point comme purement spéculatives et ne reposant sur aucune preuve.

15. Son objection suivante est qu'on ne l'a pas laissé consulter les dossiers du Comité de réduction des effectifs, qu'on ne lui a fourni aucune raison ou explication valable pour la décision de ne pas le conserver dans son groupe professionnel ou dans un autre groupe et qu'on ne lui a pas donné la possibilité de se défendre avant que son engagement ne soit résilié. Il considère par conséquent qu'un fonctionnaire menacé de licenciement pour cause de réduction d'effectifs, et qui n'a commis lui-même aucune faute, est moins bien protégé par la procédure en vigueur qu'un fonctionnaire qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire, par exemple pour faute grave délibérée.

16. Les fonctions du Comité de réduction des effectifs sont semblables à celles d'organes tels les comités de sélection chargés des engagements et des promotions. S'il est vrai que les dossiers des comités de sélection doivent être mis à la disposition des instances d'appel, il n'en demeure pas moins que, dans la mesure où ils contiennent des informations sur des fonctionnaires autres que les appelants eux-mêmes, ils sont confidentiels, et qu'il n'existe aucune obligation générale de les divulguer aux appelants. La même règle s'applique au Comité de réduction des effectifs, et les circonstances de la présente affaire ne justifient pas qu'il y soit fait dérogation. De même, le Règlement du personnel et le Manuel n'obligent ni le Comité de réduction des effectifs ni le Comité de sélection à fournir au fonctionnaire concerné des explications détaillées quant à leurs conclusions. Quant au droit d'être entendu avant une résiliation d'engagement, il doit bien sûr être respecté lorsqu'il s'agit d'une proposition de

licenciement pour motif disciplinaire ou résultats insatisfaisants. Mais un Comité de réduction des effectifs n'est pas chargé de traiter ce genre d'affaire : ses fonctions sont tout à fait différentes. C'est ce qui ressort clairement du paragraphe II.9.340.3 du Manuel, qui stipule que l'évaluation doit être faite essentiellement sur la base des rapports d'évaluation et autres appréciations écrites des résultats et des services. Le Tribunal considère qu'il n'y a pas eu déni des droits du requérant à un traitement juste et à une procédure équitable.

17. Le requérant affirme qu'il y a eu des irrégularités de procédure. Citant le paragraphe II.9.280 du Manuel, il fait observer que l'OMS ne l'a pas identifié comme candidat au maintien en service, amenuisant ainsi d'autant ses chances d'être sélectionné à cet effet. Invoquant également les paragraphes II.9.530 à 550, il soutient que le préavis par lequel lui a été communiquée la décision du Directeur général de résilier son engagement était uniquement signé par le directeur de la Division du personnel et qu'il est donc nul, car le Directeur général aurait dû y apposer ses initiales.

18. Le Tribunal considère que le paragraphe II.9.280 n'exige pas que le titulaire d'un poste qui doit être supprimé soit spécifiquement décrit ou désigné comme candidat au maintien en service, mais seulement qu'on lui rappelle ses droits et obligations. Et le paragraphe II.9.530 stipule que la notification d'un licenciement doit être signée par toute personne autorisée à signer des décisions relatives au personnel [et] paraphée par le supérieur qui a pris la décision. Puisque le préavis de licenciement, dûment signé par le directeur de la Division du personnel, portait communication de la décision du Directeur général, il n'était pas nécessaire que ce dernier l'authentifie en y apposant de surcroît ses propres initiales.

La transformation des postes à plein temps en postes à mi-temps

19. Le requérant soutient que la décision de transformer, après suppression, vingt-quatre postes à plein temps existants au sein de la Division CGS en postes à mi-temps était irrégulière, qu'elle constituait un abus de pouvoir et qu'elle l'a privé de son droit acquis d'obtenir l'un des postes à plein temps par une procédure de sélection dans le cadre de la procédure de réduction des effectifs.

20. Le paragraphe III.3.160 du Manuel stipule que l'on peut supprimer un poste dans une unité et utiliser les fonds ainsi dégagés pour financer un nouveau poste dans la même unité. Le paragraphe II.18.30 précise que l'on peut créer un poste à temps partiel de la même façon qu'un poste à plein temps. Le Tribunal considère que la décision de créer des postes à mi-temps afin d'atténuer les difficultés des fonctionnaires menacés de résiliation d'engagement n'était pas irrégulière et ne constituait pas un abus de pouvoir. De toute façon, comme cela a été indiqué au considérant 4 ci-dessus, aucun des vingt-quatre postes à plein temps n'aurait fait l'objet d'un concours dans le cadre d'une procédure de réduction des effectifs.

Le défaut d'offre de mutation

21. Le requérant affirme que l'OMS n'a pas pris les mesures appropriées pour lui trouver un autre emploi et lui faire une offre de mutation raisonnable avant la résiliation de son engagement, alors qu'une telle mutation aurait été immédiatement possible. L'Organisation a par conséquent enfreint l'article 1050.2.5 du Règlement du personnel, qui se lit comme suit :

l'engagement d'un membre du personnel n'est pas résilié tant qu'une mutation raisonnable n'a pas été proposée à l'intéressé, dans la mesure où une telle proposition est immédiatement possible.

22. Dans sa réponse, l'OMS se réfère aux efforts qu'elle a déployés pour muter le requérant avant, pendant et même après la procédure de réduction des effectifs. Elle souligne qu'il reconnaît que l'Organisation l'a même convoqué à un entretien pour un poste auquel il n'était pas candidat.

23. Pourtant l'OMS n'a ni contesté ni expliqué les observations que le Comité d'appel a faites quant à la disponibilité de postes à plein temps et à mi-temps, observations citées au considérant 10 ci-dessus. Il est tout à fait clair que les quatre postes d'assistants à mi-temps au sein de l'Unité de l'enregistrement sont restés vacants jusqu'en décembre 1995, et il semble raisonnable d'en déduire qu'il s'agissait de postes créés par transformation de deux postes à plein temps, auxquels le requérant était en droit de poser sa candidature. De plus, le requérant a été considéré apte à occuper les postes à mi-temps couverts par l'avis de vacance LR/95/31, et l'OMS n'explique pas pourquoi il ne l'a pas été pour les postes à mi-temps identiques, mais de durée déterminée, couverts par l'avis de vacance LR/95/30. Il est fort possible, comme le prétend l'OMS, qu'habituellement un fonctionnaire ne puisse pas occuper deux postes à mi-temps à la fois, mais la décision attaquée montre que le Directeur général a le pouvoir de

nommer un fonctionnaire à deux postes de ce type.

24. Le Tribunal en conclut que l'Organisation était en mesure d'offrir au requérant soit un poste à plein temps soit deux postes à mi-temps, mais qu'elle ne l'a pas fait, et que le requérant est donc en droit de se voir attribuer des dommages-intérêts pour le tort matériel qu'il a subi du fait que l'OMS ne lui a pas fait une offre de mutation raisonnable. Pour déterminer le montant de ces dommages-intérêts, le Tribunal tient compte du fait que le requérant, sans préjudice de sa réclamation, aurait pu réduire sa perte financière en acceptant un poste à mi-temps. Il fixe le montant des dommages-intérêts à 25 000 francs suisses.

25. Ayant ainsi décidé, le Tribunal n'a pas à débattre des allégations du requérant selon lesquelles il y aurait eu des irrégularités dans la procédure suivie par le Comité d'appel. Il considère en revanche que le requérant a droit aux dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'OMS versera au requérant 25 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel.
2. Elle lui versera 5 000 francs à titre de dépens.
3. Toutes les autres conclusions du requérant sont rejetées.

Ainsi jugé par M^{me} Mella Carroll, Juge, M. Mark Fernando, Juge, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 29 janvier 1998.

(Signé)

Mella Carroll
Mark Fernando
James K. Hugessen

A.B. Gardner