

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

119^e session

Jugement n^o 3425

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, formée par M. G. J. J. le 20 octobre 2012 et régularisée les 3 et 21 décembre 2012, la réponse du Fonds mondial du 24 avril 2013, la réplique du requérant du 23 juillet et la duplique du Fonds du 7 novembre 2013;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant est entré au service du Fonds mondial le 8 août 2011 en qualité de directeur par intérim du Groupe des services administratifs. Les parties échangèrent plusieurs versions de l'offre d'engagement avant de s'entendre sur le type et la durée du contrat, mais celui qui fut finalement signé était un contrat de durée déterminée au sujet duquel il était spécifié qu'il arriverait automatiquement à échéance le 30 avril 2013, date à partir de laquelle le Fonds mondial «pourrait décider» de le prolonger. Il était également stipulé dans le contrat qu'il pouvait être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties après un préavis écrit de trois mois.

Par mémorandum du 11 août 2011, le Directeur exécutif adjoint, supérieur hiérarchique du requérant, informa ce dernier que son engagement prendrait fin le 7 mai 2012. Toutefois, le 6 février 2012, ledit directeur écrivit au requérant pour lui proposer une cessation

de service par consentement mutuel, prévoyant notamment son placement en congé spécial rémunéré avec effet immédiat jusqu'au 7 mai 2012 — date de sa cessation de service — et le paiement d'une indemnité de réinstallation pour couvrir ses frais de voyage, de déménagement et de rapatriement conformément aux règles en vigueur au moment de son départ. À la suite d'un entretien entre la directrice de l'administration, les communications internes et les ressources humaines, les termes de l'accord proposé furent modifiés le 10 février et ce dernier fut renvoyé au requérant pour signature. Le 11 février, le requérant écrivit à la directrice, lui indiquant qu'il n'avait pas l'intention de signer un accord tant que le Fonds ne lui aurait pas expliqué pourquoi il était relevé de ses fonctions avec effet immédiat. La directrice lui répondit le 3 mars que la raison en était que le nouveau Directeur général (*General Manager*), qui était entré en fonctions le 6 février et avait pour mandat de restructurer le Fonds avant la fin de l'année 2012, avait décidé de travailler directement avec elle et avec le conseiller juridique — qui, auparavant, faisait directement rapport au requérant — parce qu'il souhaitait bénéficier de leur avis pour mener la restructuration.

Le requérant écrivit à la directrice des ressources humaines à plusieurs reprises au cours du mois de mars au sujet du remboursement de ses frais de réinstallation, mais ne reçut pas de réponse. Le 3 mai, il lui écrivit de nouveau pour lui demander de traiter ses demandes de toute urgence afin qu'il puisse entreprendre les démarches de réinstallation. Il lui demandait en outre les raisons pour lesquelles il n'avait pas bénéficié des mêmes avantages que les autres membres du personnel dont l'engagement avait été résilié à la suite de la restructuration du Fonds. Il ajoutait que, dans la mesure où il n'avait encore reçu aucune confirmation officielle des raisons de sa cessation de service, il présumait que son poste avait été supprimé, soit avant soit juste après son départ, et il estimait donc avoir droit à des indemnités. Il écrivit de nouveau à la directrice le 16 mai, demandant que ses demandes soient traitées en urgence et indiquant que son courriel devait être considéré comme une «réclamation officielle», cela étant peut-être nécessaire pour qu'une réponse soit donnée à ses

demandes. La directrice lui répondit le jour même qu'elle était absente du bureau mais qu'elle reprendrait contact avec lui.

N'ayant reçu aucune réponse à son courriel sur le fond, le requérant écrivit le 7 juillet au bureau du Comité de recours pour demander conseil quant à la procédure qu'il devait suivre pour contester la résiliation de son contrat. Le bureau lui répondit par courriel le 9 juillet que les demandes de recours des fonctionnaires devaient être «directement soumises au bureau du Comité de recours et non au Département des ressources humaines» et que les règles en vigueur voulaient que le fonctionnaire concerné passe par les quatre étapes de la Procédure de réclamation et de résolution des litiges avant de faire recours auprès du Comité. Les dispositions réglementaires pertinentes étaient jointes au courriel.

Le 17 juillet, le requérant saisit le Comité de recours, contestant la décision de mettre fin à son contrat et de ne pas lui accorder les indemnités financières octroyées à ceux de ses collègues dont le contrat avait été résilié à la même période. Il contestait en outre le refus implicite de réexaminer ou de modifier l'accord de cessation de service qui lui avait été proposé le 10 février 2012. Par courriel du 31 août 2012, il fut informé que le président du Comité de recours avait examiné son dossier et constaté qu'il n'avait pas suivi la procédure officielle de réclamation et de résolution des litiges, condition *sine qua non* pour l'introduction d'un recours. Il lui fut donc recommandé de soumettre une réclamation officielle au Directeur général. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que sa requête est recevable dans la mesure où il a usé de tous les moyens possibles pour être entendu par le Fonds mondial. Il a contacté le Directeur général et la directrice des ressources humaines, mais n'a reçu aucune réponse. Il fait valoir que sa demande du 16 mai 2012, par laquelle il a demandé à la directrice de considérer son courriel comme un recours, correspond clairement à la dernière phase du mécanisme interne de résolution des litiges. N'ayant reçu aucune réponse, il a saisi le Comité de recours le 17 juillet. Il estime que

le Comité a commis une erreur de droit en refusant de connaître de son recours.

Sur le fond, il indique qu'il a initialement été engagé pour occuper un poste par intérim, mais que, dans la mesure où ce poste était d'une importance capitale pour régler efficacement les problèmes que rencontrait le Fonds, il s'est vu offrir un contrat de durée déterminée. Il reconnaît qu'au cours des discussions initiales concernant son engagement on lui a proposé un contrat de neuf mois (allant jusqu'au 7 mai 2012), mais il souligne que cette offre a ensuite été modifiée à deux reprises pour allonger la durée de son contrat jusqu'en avril 2013. Il soutient que le Fonds n'a pas respecté ses propres règles lorsqu'il a mis fin à son contrat. Premièrement, son poste a été supprimé après que la décision de mettre fin à son contrat a été prise, ce qui signifie que ce dernier a été résilié pour des motifs arbitraires. Deuxièmement, il n'a jamais signé la proposition de cessation de service par consentement mutuel du 6 février 2012 prévoyant son placement en congé spécial rémunéré. Par conséquent, il n'a jamais accepté d'être mis en congé spécial rémunéré. Troisièmement, il n'a pas bénéficié des règles en matière de suppression de poste en vigueur au Fonds; en particulier, ce dernier n'a pas fait tout son possible pour lui trouver un autre poste. Le Fonds a fait montre de mauvaise foi en ne répondant pas à ses demandes au sujet du calcul des indemnités qui lui étaient dues à l'occasion de sa cessation de service.

Le requérant affirme qu'il a été sommé, le 6 février 2012, de quitter le Fonds avec effet immédiat, sans avertissement préalable, ce qui lui a causé un préjudice tant personnel que professionnel. De surcroît, selon la jurisprudence du Tribunal, cela est constitutif de harcèlement.

Il allègue avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement en ce qu'il n'a pas été invité à participer aux processus de sélection organisés en vue de pourvoir d'autres postes vacants et n'a pas bénéficié des indemnités de fin de service, contrairement à d'autres agents dont le contrat a été résilié à la suite de la restructuration du Fonds. Il allègue en outre que le Fonds a refusé, malgré ses demandes, de lui fournir une lettre de référence, ce qui a constitué un handicap sérieux dans ses recherches d'emploi.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision de mettre fin à son contrat, d'ordonner qu'il soit réintégré à un poste susceptible de lui convenir ou que lui soient octroyées des indemnités financières à tout le moins équivalentes à ce qui a été offert aux autres agents dont le contrat a été résilié au cours de la même période dans le cadre d'une cessation de service par consentement mutuel, d'ordonner que l'organisation lui rembourse ses frais d'assurance maladie pour la durée de son contrat et d'ordonner au Fonds de lui fournir une lettre de référence. Il réclame en outre le paiement des salaires et prestations qu'il aurait reçus si son contrat avait expiré à la date qui y était stipulée, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

C. Dans sa réponse, le Fonds mondial soutient que la décision attaquée du 31 août 2012 ne constitue pas une décision définitive et que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne dans la mesure où il conteste la décision de mettre fin à son engagement. Il a, de manière délibérée, ignoré la procédure interne de résolution des litiges en vigueur et n'a pas soumis de réclamation officielle à son supérieur hiérarchique, à savoir le Directeur exécutif adjoint, saisissant directement le Comité de recours. Lorsque celui-ci l'a informé qu'il devait d'abord passer par toutes les étapes de la procédure de résolution des litiges avant d'introduire un recours, il a formé une requête directement auprès du Tribunal. Le Fonds ajoute que, même si le recours adressé au Comité de recours le 17 juillet 2012 devait être considéré comme ayant été valablement introduit, il devrait être considéré comme frappé de forclusion, dans la mesure où le requérant avait été informé en août 2011 qu'il serait mis fin à son contrat le 7 mai 2012, et que la lettre du 6 février 2012 n'était pas constitutive d'une nouvelle décision susceptible d'ouvrir de nouveaux délais de recours. Le Fonds fait en outre valoir que certaines des conclusions du requérant sont irrecevables parce qu'elles ne figuraient pas dans la formule de requête que ce dernier a initialement déposée, mais ont été ajoutées à l'étape de la régularisation.

Sur le fond, le défendeur affirme que le requérant savait dès le départ que le poste de directeur de groupe était un poste par intérim et

qu'il ne l'occuperait que pour une période de temps limitée. C'était uniquement dans le but de lui donner satisfaction que l'offre d'emploi initiale avait été modifiée quant à sa durée, mais le contrat qu'il avait signé comportait toujours une clause de résiliation subordonnée à un préavis de trois mois.

Selon le Fonds, la décision de mettre fin au contrat du requérant n'est pas entachée d'irrégularité. Premièrement, son poste a été supprimé pour des raisons légitimes à une époque où son contrat avait déjà été résilié. Personne n'a été engagé pour le remplacer. Le Fonds souligne à cet égard que le chef exécutif d'une organisation a le pouvoir discrétionnaire d'entreprendre une restructuration. Deuxièmement, le Fonds lui a adressé une notification écrite de cessation de service en août 2011, s'acquittant ainsi de ses obligations contractuelles. Il explique, en ce qui concerne son placement en congé spécial rémunéré, que le Directeur général avait choisi cette option parce qu'il voulait travailler directement avec la directrice des ressources humaines et le conseiller juridique, souhaitant bénéficier de leur avis pour mener la restructuration. Le Fonds ajoute que tous les autres cadres supérieurs dont le poste a été supprimé ont été traités de la même façon. Troisièmement, les règles en matière de suppression de poste, qui exigent l'envoi d'un préavis et des efforts de réaffectation, ne lui étaient pas applicables parce qu'il avait été mis fin à son contrat en août 2011, soit bien avant la suppression de son poste. Ainsi, il ne se trouvait pas dans une situation comparable à celle d'autres agents dont le contrat avait été prématurément résilié après la suppression de leur poste. En outre, la durée de son contrat était inférieure à quatre ans et les conditions dans lesquelles il a été mis fin à son engagement ont été meilleures que celles dont il aurait bénéficié en vertu des dispositions applicables dans l'hypothèse où son contrat aurait été résilié dans le cadre de la restructuration.

Selon le Fonds, le requérant a bénéficié d'un laps de temps suffisant pour bien s'organiser et annoncer son départ. Tous les fonctionnaires savaient qu'il avait été nommé pour une période limitée et d'autres agents ont, comme lui, été mis en congé spécial rémunéré du fait de la

restructuration. Le requérant ne devrait par conséquent pas avoir droit à des dommages-intérêts.

Le Fonds a décidé de ne pas fournir de lettre de référence au requérant en raison de l'«attitude conflictuelle constante» qu'il a eue à la suite de son départ. Le défendeur indique toutefois qu'il peut obtenir un certificat de travail sur demande.

Le Fonds demande au Tribunal de condamner le requérant à prendre en charge tous les frais afférents à la présente procédure, y compris les honoraires d'avocat payés par le Fonds, à hauteur de 50 000 francs suisses au minimum, au motif que sa requête est abusive.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir qu'il a bien respecté les trois phases préliminaires de la procédure interne de résolution des litiges. Le 6 février 2012, il a été informé que son contrat serait résilié le 7 mai 2012 et on lui a demandé de signer un accord de cessation de service. Le 11 février 2012, il a écrit à la directrice des ressources humaines, contestant l'accord de cessation de service par consentement mutuel et demandant un rendez-vous. Par courriel du 3 mars, la directrice l'informa que son poste était supprimé, mais aucune lettre officielle ne lui fut envoyée. Il répète qu'il a écrit à la directrice à plusieurs reprises jusqu'au 16 mai, date à laquelle elle a répondu qu'elle était absente du bureau mais qu'elle reprendrait contact avec lui. Le requérant lui a écrit à nouveau le 7 juillet, faisant la synthèse de toutes ses demandes précédentes dans un courriel, auquel il n'a pas reçu de réponse. Par conséquent, il estime que la quatrième phase de la procédure interne de résolution des litiges était achevée le 7 mai 2012, date de sa cessation de service, et que c'est donc à juste titre qu'il a introduit un recours devant le Comité de recours.

E. Dans sa duplique, le Fonds indique que le requérant a effectivement entamé des discussions avec des fonctionnaires du Département des ressources humaines qui étaient ses subalternes, mais qu'il n'a pas soumis de réclamation officielle à son supérieur hiérarchique, le Directeur général. Le Fonds estime qu'il n'a pas démontré qu'il avait suivi la Procédure de réclamation et de résolution des litiges avant de

former son recours. De fait, il ne fait pas référence, dans le résumé chronologique des faits, aux différentes phases de la procédure interne de résolution des litiges.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant était employé par le Fonds mondial depuis août 2011. Les parties ne s'entendent pas sur la date à laquelle son contrat devait effectivement s'achever. Il n'y a pas lieu d'exposer en détail les faits liés à cette question. Il suffira de noter qu'en 2012 le requérant et le Fonds mondial n'étaient pas d'accord sur le bien-fondé, la date et les motifs de l'éventuelle résiliation du contrat du requérant. Ce dernier s'est senti lésé par le comportement du Fonds mondial et a cherché à contester ses actions en formant un recours interne. Le 31 août 2012, il a reçu un courriel émanant du président du Comité de recours, qui avait conclu que le requérant «n'avait pas suivi les différentes étapes de la procédure officielle de réclamation et de résolution des litiges, ce qui est un préalable à l'introduction d'un recours». Il lui était conseillé de saisir officiellement son supérieur hiérarchique de sa réclamation comme première étape de la procédure officielle de réclamation et de résolution des litiges. Le requérant attaque cette décision portant rejet de son recours. Il essaie toutefois également, dans le cadre de la présente procédure, de soulever des questions de fond qu'il a tenté de soulever dans le recours interne au sujet de la résiliation de son contrat et de questions connexes.

2. Le requérant forma sa requête auprès du Tribunal le 20 octobre 2012. Le Fonds mondial prétend que la requête est irrecevable pour deux motifs. Tout d'abord, elle aurait été formée hors délai. En effet, la formule de requête dûment remplie a été déposée le 20 octobre 2012, mais le mémoire ne l'a été que le 3 décembre 2012. Cela est dû au fait que le Greffier, dans l'exercice du pouvoir que lui confère l'article 6, paragraphe 2, du Règlement du Tribunal, a permis au requérant de «régulariser» sa requête. Selon le Fonds mondial, le Greffier n'a pas usé de ce pouvoir à bon escient et, de ce fait, la requête complète (formule

de requête et mémoire) n'a pas été déposée dans les délais prescrits. Or il ressort de la jurisprudence que, dans des circonstances analogues, le Tribunal a admis l'exercice du pouvoir conféré par les dispositions de l'article 6, paragraphe 2, combinées à celles de l'article 14 du Règlement (voir le jugement 1500, aux considérants 1 et 2). Ce moyen d'irrecevabilité soulevé par le Fonds mondial est rejeté.

3. Le deuxième motif invoqué par le Fonds mondial pour contester la recevabilité de la requête tient à la nécessité d'épuiser les voies de recours interne. Il soutient que le requérant n'a pas satisfait à cette exigence et que, par conséquent, la requête est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

4. Le 6 février 2012, le requérant reçut une lettre l'informant que ses fonctions prendraient officiellement fin le jour même et qu'il serait mis en congé spécial jusqu'au 7 mai 2012, date à laquelle son contrat arrivait à échéance. La lettre l'informait également des modalités de départ proposées par le Fonds mondial. Le requérant refusa la proposition et la contesta lors d'une conversation téléphonique qu'il eut avec la directrice des ressources humaines le lendemain. Une version révisée de la lettre de cessation de service lui fut envoyée le 10 février 2012, bien qu'elle conservât la date du 6 février 2012. Le 11 février 2012, le requérant adressa un courriel à la directrice en question, se plaignant pour l'essentiel de la façon dont il avait été traité et des répercussions que cela aurait sur sa carrière. Le requérant indiqua qu'il n'était pas disposé à signer le moindre document tant que l'organisation n'expliquerait pas pourquoi il était mis fin à ses services et tant qu'ils ne seraient pas parvenus à une «conclusion commune». Ce n'est qu'alors qu'il réexaminerait sa position. Le requérant demandait enfin à être informé de la date à laquelle il pourrait rencontrer M. J., le Directeur général, pour que celui-ci lui explique les raisons pour lesquelles il le relevait de ses fonctions avant la fin de son contrat.

Le 3 mars 2012, la directrice des ressources humaines adressa au requérant un courriel au requérant, que l'on peut objectivement décrire comme conciliant, dans lequel elle abordait les problèmes qui avaient été soulevés par le requérant dans le courriel du 11 février 2012. Elle

l'informait que le Directeur général préférait travailler directement avec deux des personnes qui, auparavant, faisaient rapport au requérant et qu'en raison de la nouvelle structure son poste avait été supprimé. En conclusion, la directrice indiquait qu'elle était à sa disposition pour toute question complémentaire et que, comme le requérant le lui avait demandé, elle était prête et disposée à organiser une réunion avec le Directeur général.

Dans la communication suivante, un courriel du 22 mars 2012 adressé à la directrice des ressources humaines, le requérant, en des termes factuels, attirait l'attention sur plusieurs questions qui n'avaient pas été réglées et qui appelaient une action de la part de l'organisation.

5. Le 3 mai 2012, le requérant adressa à la directrice un long courriel dans lequel il reconnaissait tout d'abord que le Département des ressources humaines était sans doute sous pression, mais demandait à la directrice de régler certaines questions qui faciliteraient son départ de Genève. Il affirmait que, s'agissant de son départ, le Fonds mondial lui réservait un traitement différent de celui qui avait été réservé à d'autres agents à plein temps et il demandait qu'une explication lui soit fournie à cet égard. Il poursuivait en ces termes :

«Comme vous le savez, j'ai sollicité un entretien de départ avec M. [J.] pour comprendre les raisons qui sous-tendent sa décision de raccourcir la durée de mon contrat et de m'exclure de toute autre activité au sein du Fonds. Cette demande est restée lettre morte et, de toute évidence, il est trop tard pour qu'elle ait désormais une quelconque importance.»*

Ce courriel comportait ensuite neuf paragraphes numérotés qui sont, en substance, des réclamations concernant des questions qui n'avaient pas été réglées en relation avec son départ et qui auraient dû l'être. Puis, dans plusieurs autres paragraphes, le requérant énumérait des mesures que le Fonds mondial n'avait pas prises mais qu'il aurait dû prendre dans son intérêt. Il poursuivait ainsi :

«Il semblerait qu'il soit trop tard pour que je bénéficie de certains des autres avantages qui auraient dû m'être octroyés et je souhaiterais discuter avec vous

* Traduction du greffe.

de la réparation que je pourrais obtenir du fait de ce manquement et des autres préjudices que j'ai subis du fait des agissements de l'organisation.»*

Le requérant se plaignait ensuite d'avoir été traité de manière inéquitable mais ajoutait ceci :

«Cela étant, je suis sûr que l'on peut remédier à cette situation et je propose que nous nous rencontrions au plus vite pour discuter des mesures que l'organisation devrait maintenant mettre en œuvre pour me dédommager comme il se doit du préjudice résultant de la façon dont j'ai été traité et des atteintes portées à ma réputation personnelle et professionnelle.»*

Il réitérait sa demande de rendez-vous en urgence dans l'avant-dernière phrase du courriel et notait qu'il serait absent de Genève du 4 au 12 mai et que, s'il n'était pas possible de rencontrer la directrice avant son départ, il espérait la voir au plus vite dès qu'elle serait de retour.

6. Le 16 mai 2012, il adressa un courriel à la directrice en question, se plaignant de ne pas avoir reçu de réponse à ses précédents courriels et disant notamment ce qui suit :

«En dépit du fait que j'ai demandé un rendez-vous dès le jour de mon départ et, plus récemment, dans mon dernier courriel que vous trouverez en pièce jointe [le courriel du 3 mai], je n'ai pas eu l'honneur d'avoir une entrevue avec une personne apte à répondre aux questions que j'ai soulevées. Organiser un rendez-vous va être de plus en plus difficile dans la mesure où je ne suis plus aussi souvent à Genève et j'en arrive à penser que, par ces atermoiements, l'organisation cherche délibérément à me compliquer la tâche. J'ose espérer que ce n'est pas le cas.»*

Deux paragraphes plus loin, le requérant ajoutait :

«N'ayant toujours pas été informé des termes de mon contrat, je ne suis pas certain des dispositions que je dois prendre si mes questions restent sans réponse. Je suppose que je dois soumettre une réclamation officielle de façon à engager une procédure et, si tel est le cas, veuillez, je vous prie, considérer ce courriel comme une notification officielle. Je n'ai pas d'autre souhait que de suivre les procédures internes mais, si vous ne pouvez répondre à mes demandes, je dois me réserver le droit d'entamer directement une action en justice compte tenu du fait que le facteur temps est essentiel dans ma situation.

* Traduction du greffe.

Permettez-moi de vous inviter à lire mon courriel du 3 mai et à m'apporter les réponses demandées afin que nous puissions mettre un terme à cette triste situation.»*

7. Ce courriel revêt une importance particulière; le requérant y indiquait trois choses. Premièrement, la situation en était arrivée à un point où, du point de vue du requérant, en l'absence de solution, il souhaitait entamer une procédure de résolution des litiges en se conformant aux règles applicables. Deuxièmement, il souhaitait que son courriel soit considéré comme une notification officielle de sa réclamation. Troisièmement, on pouvait déduire de son courriel qu'il n'était pas certain des procédures à suivre.

Il n'aura certainement pas échappé à la directrice des ressources humaines que chacun de ces trois points était porté à son attention par le requérant. De même, elle devait certainement savoir que, conformément au Règlement du personnel et à la Procédure de réclamation et de résolution des litiges du Fonds mondial, le requérant devait soumettre sa réclamation à son supérieur hiérarchique et non à elle. Dans ces circonstances, elle était tenue de transmettre le courriel, qualifié de «notification officielle» de réclamation, à la personne compétente en la matière, à savoir le supérieur hiérarchique du requérant. Ce devoir est établi par la jurisprudence du Tribunal (voir par exemple les jugements 1832, au considérant 6, 2882, au considérant 6, et 3027, au considérant 7). Cette notification officielle avait été précédée de plusieurs échanges de courriels dans lesquels l'objet de la réclamation du requérant était décrit en détail, et il est évident que le requérant soulevait des questions de fond.

La directrice des ressources humaines répondit en disant qu'elle était absente du bureau depuis plusieurs jours. Elle y précisait qu'elle avait demandé à un autre fonctionnaire de préparer les lettres réclamées par le requérant. Elle indiquait ceci : «Je serai de retour au bureau la semaine prochaine et prendrai contact avec vous.» Elle assurait au requérant qu'il n'y avait là aucune mauvaise intention de sa part mais

* Traduction du greffe.

qu'il y avait simplement «énormément de questions à traiter et qu'elle les réglait progressivement, l'une après l'autre».

8. Le 17 juillet 2012, le requérant envoya un courriel au bureau du Comité de recours en y joignant sa «demande officielle de recours». Le formulaire joint, intitulé «Demande de recours», comportait diverses rubriques que le requérant avait remplies. Dans la première, il était demandé au requérant d'«[i]dentifier le ou les problèmes d'ordre professionnel pour lesquels [il faisait] recours». Le requérant indiquait qu'il contestait «la décision tacite du Fonds mondial de ne pas renouveler ou modifier la proposition de cessation de service qui [lui] avait été soumise le 10 février 2012 ainsi que de résiliation de [son] contrat à compter du 7 mai 2012». Le requérant formulait d'autres observations dans cette rubrique concernant l'identification de la question contestée, mais les extraits cités ci-dessus reflètent en substance l'objet de son recours. Selon les éléments de la correspondance versée au dossier, le requérant avait affirmé à maintes reprises que la décision de mettre fin à son contrat avait été prise par le Directeur général, qui était entré en fonction dans l'organisation le jour où avait été envoyée la lettre, à savoir le 6 février 2012. Ainsi, à tout le moins en ce qui concerne cet aspect de sa réclamation, il entendait former un recours interne contre une décision du Directeur général. En revanche, le dossier ne laisse pas apparaître clairement l'identité de l'auteur de la décision (pour autant qu'une décision ait bien été prise) de ne pas renouveler ou modifier la proposition de cessation de service.

9. Lorsque le requérant a formé son recours le 17 juillet 2012, les procédures applicables en la matière étaient énoncées dans le Règlement du personnel sous l'intitulé général «Réclamation et recours», ainsi que dans la Procédure de réclamation et de résolution des litiges. Il y était prévu une procédure en quatre phases, la dernière d'entre elles étant la saisine du Comité de recours. Ces phases constituaient de toute évidence des voies de recours qui devaient permettre de régler le litige avant l'étape finale de la saisine du Comité de recours. La première étape, qui fait l'objet de l'article 850.1, consiste à «encourager les agents à soulever toute question relative à leur

emploi en premier lieu avec leur supérieur hiérarchique en vue d'un règlement rapide». Si cette disposition n'est pas formulée en des termes contraignants, elle indique clairement que la première étape constitue un premier pas en direction du recours si aucune solution n'était trouvée suite à la réclamation. De fait, la quatrième étape, qui fait l'objet des articles 860.1 à 860.5, est celle du recours formel. L'article 860.2 prévoit que, «si un agent souhaite introduire un recours après avoir épuisé les voies de recours interne, il est en droit de le faire». On peut donc en déduire que le droit de recours est subordonné à l'épuisement des précédentes étapes de la procédure interne.

10. Il n'est pas contesté dans les écritures que le supérieur hiérarchique du requérant avait été le Directeur exécutif adjoint. Or le requérant a dialogué par courriel avec la directrice des ressources humaines au lieu de soumettre ses griefs à son supérieur hiérarchique. Toutefois, comme indiqué plus haut, la directrice aurait dû transmettre la notification officielle du recours, soumise par le requérant dans le courriel du 16 mai 2012, au Directeur exécutif adjoint. Comme elle ne l'a pas fait, la première phase de la Procédure de réclamation et de résolution des litiges n'a pas été engagée. Elle aurait dû l'être et la responsabilité en incombe au Fonds mondial.

Même si la question du respect de la Procédure de réclamation et de résolution des litiges a été soulevée par le Fonds mondial comme étant liée au non-épuisement des voies de recours interne, il ressort des écritures que le défendeur, dans la façon dont il a géré la réclamation du requérant, a commis une irrégularité. Pour des raisons indiquées dans deux autres jugements sur lesquels le Tribunal a statué au cours de la présente session (voir les jugements 3423 et 3424), il y a lieu de renvoyer l'affaire devant le Fonds mondial pour que la procédure interne puisse être menée à son terme. Concrètement, la directrice des ressources humaines devra transmettre les courriels du requérant au Directeur exécutif adjoint pour permettre au requérant de tenter de régler le litige de manière informelle et, le cas échéant, de saisir ensuite le Comité de recours. Les autres phases de la procédure précédant le recours formel ne sauraient s'appliquer au requérant dans les circonstances de l'espèce.

11. Il convient d'annuler la décision attaquée. Dans les circonstances particulières de cette affaire, il n'y a pas lieu d'attribuer au requérant des dommages-intérêts pour tort moral, mais il a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 1 500 euros. Compte tenu de ce qui précède, la demande reconventionnelle du Fonds mondial tendant à ce que le requérant soit condamné aux dépens doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision de rejeter le recours interne du requérant est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant le Fonds mondial en vue de la reprise de la procédure de recours interne, comme indiqué au considérant 10 ci-dessus.
3. Le Fonds versera au requérant 1 500 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête ainsi que les conclusions reconventionnelles du Fonds sont rejetés.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO PATRICK FRYDMAN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ