

**B. (n° 2)**

**c.**

**OIM**

**121<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3574**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. P. B. le 24 juillet 2013 et régularisée le 19 novembre 2013, la réponse de l'OIM du 27 février 2014, la réplique du requérant du 26 mai et la duplique de l'OIM du 3 septembre 2014;

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 son licenciement pour raisons de santé.

Des faits pertinents au présent litige figurent dans le jugement 3416 relatif à la première requête de l'intéressé. Il suffira de rappeler que ce dernier, entré au service de l'OIM en 2002, fut mis au bénéfice d'un contrat ordinaire à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008.

Atteint d'une maladie reconnue comme étant d'origine professionnelle, le requérant alterna, à partir du 11 octobre 2007, les périodes de travail à temps partiel et de congé de maladie. Le 27 septembre 2010, il se soumit à un examen médical dont l'objectif était de déterminer sa capacité à travailler. Dans le rapport qu'il rendit le 3 novembre 2010, le médecin désigné pour mener l'examen conclut

notamment que l'intéressé était apte à reprendre ses fonctions à temps plein à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Le 15 décembre 2010, le requérant fut informé qu'il devrait reprendre le travail à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il demanda le réexamen de cette décision dans un mémorandum du 13 janvier 2011 à la suite duquel un second médecin, le docteur F., l'examina. Dans son rapport daté du 9 mai 2011, ce dernier conclut notamment que le requérant ne pouvait pas reprendre une activité professionnelle à l'OIM et que, «dans son emploi actuel et dans les conditions actuelles», son incapacité de travail était totale. Il précisait toutefois que, dans «une activité professionnelle relevant de la formation, de l'expérience et des compétences» du requérant, il devait être admis que ce dernier serait «à même de reprendre une activité professionnelle à temps partiel ou [à temps] plein». Il pouvait même être admis qu'il «arrive à un 50% d'ici trois mois et à un 70-100% après quelques mois supplémentaires».

Le 26 août, le conseiller juridique de l'OIM fit savoir au requérant que le médecin-conseil de l'Organisation avait examiné le rapport du 9 mai et que, sur la base des conclusions auxquelles ce médecin était parvenu, il estimait qu'une reprise du travail à temps plein en dehors de l'OIM après une «courte période de transition» était possible. Ainsi, il lui proposait un placement en congé spécial avec traitement pour une durée maximale d'un an à compter du 1<sup>er</sup> octobre. Au cours de cette période, le requérant recevrait des offres d'emploi de la part de l'un des cabinets de placement identifiés par l'OIM. En outre, si cela agréait le requérant, l'OIM se proposait d'entamer des démarches pour tenter d'obtenir son détachement auprès de l'Institut du développement durable et des relations internationales (IDDRI), à Paris, organisme avec lequel l'OIM avait signé un accord de coopération. Le 26 septembre, le requérant présenta des contre-propositions. Le 5 décembre 2011, au terme d'un échange de correspondance, le conseiller juridique soumit au requérant une «offre finale» reprenant dans les grandes lignes, mais avec quelques adaptations, celle du 26 août. Il lui précisait que, s'il ne l'acceptait pas avant le 19 décembre 2011, il serait démis de ses

fonctions pour raisons de santé, en application de l'article 9.3 du Statut du personnel.

Par courriers du 27 janvier 2012, le requérant proposa au conseiller juridique d'effectuer «quelques ajustements» à l'offre du 5 décembre 2011 et, soutenant que le médecin-conseil de l'OIM avait reconnu son incapacité totale et permanente à exercer des fonctions à l'OIM, lui demanda que lui soit allouée une pension pour invalidité totale et permanente en application du sous-paragraphe 16.1.1 de l'annexe B-2 au Règlement du personnel.

Le 17 février 2012, le conseiller juridique avertit le requérant que, dans la mesure où il avait rejeté l'offre du 5 décembre 2011, l'OIM retirait cette dernière ainsi que toutes les offres précédentes et allait, par conséquent, prendre une décision finale au sujet de l'octroi d'une pension pour invalidité totale et permanente et de l'éventuelle résiliation de son engagement sur la base de l'article 9.3 du Statut du personnel. Par lettre du 27 février, le requérant fut informé que le Directeur général considérait qu'il ne remplissait pas les critères pour prétendre au paiement d'une telle pension et que celui-ci avait décidé de mettre fin à son engagement pour raisons de santé avec effet au 31 mai 2012, étant donné qu'il était médicalement inapte à exercer régulièrement et efficacement ses fonctions.

Le 25 avril, le requérant demanda au directeur du Département de la gestion des ressources humaines de réexaminer la décision de rejet de sa demande de pension ou, à tout le moins, de «recueillir l'avis d'une commission médicale». Il sollicitait également la réparation du préjudice que lui avait causé la résiliation de son engagement. Il demandait enfin le paiement des 88,75 jours de congé annuel qu'il avait accumulés. Le 25 mai, une fonctionnaire dudit département lui confirma qu'il ne pouvait bénéficier d'une pension pour invalidité totale et permanente. En outre, elle lui expliquait que, compte tenu des conclusions du rapport du 9 mai 2011 et du fait qu'il avait rejeté l'offre du 5 décembre 2011, la décision de le démettre de ses fonctions pour raisons de santé était la seule «conclusion raisonnable». Considérant que, eu égard aux efforts déployés par l'OIM, ladite décision ne lui avait causé aucun préjudice, elle rejetait sa demande de réparation. Elle

indiquait que, conformément à la disposition 5.014 du Règlement du personnel, il avait seulement droit, à titre de compensation, à une somme correspondant à un maximum de soixante jours de congé annuel accumulés. En ce qui concernait la «possibilité» de convoquer une commission médicale, elle lui demandait de confirmer — ce qu'il fit le 31 mai — s'il contestait la conclusion selon laquelle il était médicalement inapte à exercer régulièrement et efficacement ses fonctions, car, si tel était le cas, une commission médicale serait saisie de son cas, conformément à l'alinéa b) de l'article 9.3 du Statut du personnel.

Le 31 mai, le requérant saisit la Commission paritaire d'appel. À sa demande, l'examen de ce recours fut cependant suspendu en attendant que la Commission médicale se prononce. Le 15 août 2012, le requérant se vit notifier un document intitulé «Termes de référence et procédure» de la Commission médicale. Il y était notamment prévu que cette dernière avait pour mandat d'indiquer si elle confirmait la décision de démettre le requérant de ses fonctions pour raisons de santé en vérifiant si l'OIM avait correctement interprété le rapport du docteur F. du 9 mai 2011. Il était également précisé que la Commission médicale devrait se prononcer sur la base des seuls documents que l'OIM avait en sa possession lorsque ladite décision avait été prise et qu'elle n'avait pas pour mandat d'évaluer l'état de santé «actuel» du requérant. Le lendemain, le requérant communiqua le nom du médecin qui le représenterait au sein de la Commission médicale. Le 16 novembre 2012, le requérant s'adressa aux membres de la Commission médicale. Critiquant le mandat qui leur avait été confié, il affirmait qu'ils ne pouvaient exercer leur mission qu'en s'appuyant sur tous les éléments pertinents, quelle que soit leur date. Le 22 novembre 2012, le conseiller juridique lui fit savoir que les «termes de référence» de la Commission médicale ne seraient pas modifiés étant donné que, jusqu'au 16 novembre, il ne les avait pas contestés.

Dans son rapport du 11 mars 2013, qui constitue la décision attaquée, la Commission médicale indiqua qu'elle partageait unanimement la position du docteur F. selon laquelle le requérant ne pouvait pas reprendre une activité professionnelle à l'OIM. Rappelant que le docteur F. avait

conclu que, «dans son emploi actuel et dans les conditions actuelles», l'incapacité de travail du requérant était totale, la Commission soulignait cependant que les termes «conditions actuelles» pouvaient être sujets à interprétation : s'ils signifiaient «conditions de fonctionnement habituelles et générales de l'OIM», alors cette dernière avait correctement interprété le rapport du docteur F.

Ayant reçu, le 15 mai 2013, une copie du rapport de la Commission médicale, le requérant demanda, le jour même, à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines si l'OIM comptait le réintégrer. Le 23 mai 2013, ladite directrice lui répondit qu'il ne pouvait être réintégré puisque, selon elle, la Commission médicale avait confirmé la décision de le licencier pour raisons de santé. Elle lui indiquait que, par conséquent, les frais du recours devant la Commission médicale seraient à sa charge, conformément à l'alinéa b) de l'article 9.3 du Statut du personnel.

La procédure devant la Commission paritaire d'appel reprit après que le requérant eut adressé à cette dernière, le 24 mai 2013, un «mémoire ampliatif récapitulatif» dans lequel il demandait notamment sa réintégration, ou, à défaut, le paiement d'une pension pour invalidité totale et permanente, ainsi que la réparation du préjudice subi et le paiement des 88,75 jours de congé annuel accumulés. Dans son rapport, non daté, la Commission paritaire d'appel conclut que le requérant n'était pas atteint d'une invalidité permanente et qu'il ne pouvait donc prétendre au paiement d'une pension à ce titre, que la décision de le démettre de ses fonctions était régulière, qu'il n'existait aucune raison de le réintégrer et qu'il avait droit à l'attribution d'une somme maximale correspondant à soixante jours de congé annuel. Par courrier du 11 octobre 2013, le Directeur général adjoint informa le requérant qu'il avait décidé de faire siennes toutes les «conclusions et recommandations» de la Commission.

Dans sa requête formée le 24 juillet 2013 et régularisée le 19 novembre 2013, le requérant demande l'annulation des décisions des 11 mars, 23 mai et 11 octobre 2013, ainsi que, le cas échéant, celle des décisions des 27 février et 25 mai 2012. En outre, il demande, à titre principal, la réparation de l'intégralité du préjudice qu'il estime

avoir subi et, le cas échéant, sa réintégration. Il réclame enfin une somme de 15 000 euros à titre de dépens.

L'OIM soutient que la requête est irrecevable en ce que le requérant attaque le rapport de la Commission médicale, qui ne constitue pas une décision administrative. Elle souligne qu'outre le fait que le requérant n'a ainsi pas épuisé les voies de recours interne, il avance de nouveaux arguments devant le Tribunal. À titre subsidiaire, elle s'attache à démontrer que la requête est dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant demande l'annulation de la décision du 11 octobre 2013. Il conclut également à l'annulation du rapport établi le 11 mars 2013 par la Commission médicale, saisie d'un recours déposé auprès d'elle pendant que la procédure interne avait été suspendue à la demande du requérant. Il demande enfin l'annulation de la décision du 23 mai 2013 par laquelle la directrice du Département de la gestion des ressources humaines a confirmé son licenciement après avoir pris connaissance du rapport de la Commission médicale.

2. Le Tribunal n'accueillera pas l'exception d'irrecevabilité soulevée par l'OIM fondée sur le fait qu'à la date du dépôt de la requête devant le Tribunal, soit le 24 juillet 2013, la procédure de recours interne n'était pas close.

Certes, dans sa formule de requête, le requérant a désigné, à titre de décision attaquée, le rapport de la Commission médicale du 11 mars 2013. Mais il a maintenu la requête après avoir reçu notification de la décision du Directeur général adjoint du 11 octobre 2013 et a demandé, dans son «mémoire ampliatif», l'annulation de ladite décision. On se trouve donc, *mutatis mutandis*, dans une situation analogue à celle où la décision attaquée est une décision implicite de rejet à laquelle se substitue une décision explicite survenant après le dépôt de la requête (voir le jugement 3373, au considérant 3).

3. a) La défenderesse soutient que les arguments soulevés par le requérant au sujet du mandat de la Commission médicale doivent être rejetés comme tardifs. Cette fin de non-recevoir ne saurait être accueillie.

Appelé à contrôler la légalité de la décision du 11 octobre 2013, le Tribunal ne pourra s'abstenir d'examiner, dans les limites de ses compétences juridictionnelles, non seulement si les mesures de licencier le requérant et de le priver d'une pension pour invalidité totale et permanente reposent sur une appréciation correcte des conclusions des experts médicaux, mais aussi, si le mandat confié aux experts a lui-même respecté les droits du requérant.

b) Par ailleurs, la défenderesse conteste la recevabilité de plusieurs moyens car ils seraient soulevés pour la première fois dans la requête. Mais si un requérant n'est pas recevable à présenter de nouvelles conclusions devant le Tribunal, il lui est loisible de soulever dans la requête de nouveaux moyens à l'appui de ses conclusions (voir les jugements 1519, au considérant 14, et 2940, au considérant 3).

4. C'est aussi à tort que la défenderesse demande au Tribunal de ne pas tenir compte de certains faits présentés par le requérant dans la mesure où ils ont fait l'objet de sa première requête et où ils ne sont pas, de son point de vue, pertinents.

Cette première requête a été rejetée par le jugement 3416, qui est revêtu de l'autorité de la chose jugée. Il ne saurait donc être question d'obtenir du Tribunal qu'il renouvelle ou modifie l'appréciation qu'il a donnée dans ce jugement des faits alors litigieux. Mais ce n'est pas ce que demande le requérant. Les faits qu'il rappelle dans sa deuxième requête n'ont pour but que d'étayer l'argumentation tendant à démontrer que le devoir de sollicitude qu'avait l'OIM à son égard était accru car il se trouvait, par sa faute, dans une situation de vulnérabilité, qu'il a souffert, au cours de sa carrière à l'OIM, de nombreuses «vexations totalement absurdes et inutilement blessantes» — les dernières étant les vices de procédure entachant, de son point de vue, la décision de le licencier — et qu'il a subi un préjudice moral «très lourd» du fait que

l'Organisation n'a pas hésité à le licencier alors qu'elle était elle-même à l'origine de la détérioration de son état de santé.

5. Le requérant soutient que son droit d'être entendu a été violé par l'administration et par la Commission médicale.

a) Bien qu'il reconnaisse avoir été conscient qu'il était exposé à une mesure de licenciement, il dit n'avoir pas été mis en situation de savoir — de manière suffisamment précise pour se défendre librement et efficacement — que cette mesure allait être prise.

Ce grief n'a pas de consistance.

L'OIM a indiqué au requérant à plusieurs reprises, la première fois le 5 décembre 2011, que, s'il n'acceptait pas l'accord qui lui était proposé, elle «n'aurait d'autre option que de résilier son engagement»\*. Le 17 février 2012, il fut averti, de manière suffisamment explicite, que, dans la mesure où il avait rejeté l'accord, l'OIM allait prendre en considération les éléments pertinents afin de décider s'il y avait lieu de le licencier.

Le dossier révèle donc que le requérant ne pouvait avoir de doute sur l'intention de l'OIM de ne plus le garder à son service et, partant, de le licencier comme cela est ensuite advenu. Ainsi, conformément à la jurisprudence du Tribunal, le requérant a bien été mis à même de se prononcer préalablement, de manière satisfaisante, au sujet de la mesure envisagée (voir notamment le jugement 3124, au considérant 3, et la jurisprudence citée) et il ne ressort pas du dossier qu'il ait été empêché de le faire avant que celle-ci ne soit adoptée.

b) Le requérant soutient qu'il n'aurait pas eu la possibilité d'être entendu par la Commission médicale, dont l'acte de mission, intitulé «Termes de référence et procédure», aurait été défini abusivement. Il reproche en outre à la Commission de ne pas avoir tenu compte de documents qu'il lui avait soumis le 20 novembre 2012.

Ce grief est lui aussi mal fondé.

---

\* Traduction du greffe.

L'acte de mission de la Commission médicale proposé par la défenderesse prévoyait que la Commission — dont le mandat était strictement limité aux questions de nature médicale — devait seulement s'appuyer sur les documents que possédait l'OIM lorsque la décision du 27 février 2012 a été prise.

L'Organisation a communiqué cet acte de mission au requérant par une lettre datée du 15 août 2012. Aucun élément ne permet de dire que ce dernier se soit trouvé dans l'impossibilité de le critiquer dans un délai raisonnable.

On ne saurait en tout cas reprocher à la Commission médicale de s'en être tenue au cadre de l'acte de mission et de ne pas s'être référée aux documents que lui avait fournis le requérant le 20 novembre 2012, dès lors que ces documents sortaient du cadre de l'acte de mission et, d'ailleurs, du domaine strictement médical des investigations de cette commission.

6. Le requérant soutient aussi que son droit d'être entendu a été violé par la Commission paritaire d'appel, qui ne lui aurait pas communiqué des renseignements que lui avait fournis la défenderesse au sujet d'un éventuel accord de coopération avec l'IDDRI.

À la demande du requérant, la Commission paritaire d'appel a invité l'administration à lui remettre une copie de l'accord passé avec l'IDDRI. L'administration a répondu qu'il n'existait pas de tel accord concernant le requérant et que le détachement éventuel de celui-ci ne pouvait se fonder que sur un accord général de coopération, dont elle expliquait la portée en soulignant qu'il ne conférait aucun droit individuel aux membres de son personnel. La Commission paritaire d'appel a omis de communiquer ces explications au requérant en temps voulu.

Il est manifeste que le document concerné n'était nullement pertinent pour l'issue du litige et qu'il n'eût pas justifié que le requérant fût appelé à se déterminer sur son contenu. Si regrettable que cette omission eût été, puisque la production du document concerné avait été demandée par le requérant et que celui-ci n'en a pris connaissance qu'au travers du rapport de la Commission paritaire d'appel, le

Tribunal ne sanctionnera donc pas cette omission comme une violation du droit d'être entendu ou du principe du contradictoire.

7. En outre, le requérant soutient que la Commission médicale a méconnu l'alinéa b) de l'article 9.3 du Statut du personnel de l'OIM. Elle n'aurait pas, selon lui, examiné s'il était apte à exercer régulièrement et efficacement ses fonctions et se serait contentée de vérifier si l'OIM avait interprété correctement les conclusions du rapport du 9 mai 2011. Toujours selon le requérant, la Commission médicale aurait dû d'ailleurs examiner son aptitude au travail à la date où elle était saisie du dossier et non à la date où son licenciement avait été décidé. Enfin, la Commission médicale se serait, de manière «contradictoire et insoluble», tenue en deçà de sa propre compétence en laissant à l'administration la responsabilité de confirmer le licenciement.

8. L'incapacité de travail qui sous-tend le présent litige est la conséquence d'une maladie d'origine professionnelle. La contestation soumise au Tribunal porte exclusivement sur les conséquences de cette maladie et, plus précisément, sur l'aptitude du requérant à exercer des fonctions, soit à l'intérieur de l'OIM, où sont nées les difficultés qui ont détérioré son état de santé, soit à l'extérieur de celle-ci, le cas échéant avec le concours de l'Organisation.

9. Il sied, avant toute autre analyse, de relever succinctement quelques faits particulièrement pertinents.

a) Entré au service de l'OIM le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le requérant a été placé en congé du 7 septembre 2005 au 31 mars 2006 en raison de sa maladie, dont l'origine professionnelle, reconnue le 25 novembre 2005, n'a jamais été contestée ni par le corps médical ni par l'Organisation.

Le requérant, qui avait été transféré à un poste de responsabilité d'un autre département que celui dans lequel son état de santé s'était détérioré, reprit le travail le 1<sup>er</sup> avril 2006. Étant toujours affecté par cette maladie, il alterna cependant, entre octobre 2007 et octobre 2010, les périodes de travail à temps partiel et les périodes de congé de maladie. Alors que la période de vingt-quatre mois de congé de maladie au cours

de laquelle il avait droit au versement de l'intégralité de son traitement était sur le point d'expirer, l'OIM a décidé de le soumettre à un examen médical. Celui-ci, confié à un spécialiste choisi en définitive par le requérant, a eu lieu le 27 septembre 2010. Son but était notamment «de définir les limitations fonctionnelles médicales et d'ouvrir sur les possibilités thérapeutiques de réadaptation». Ce premier expert indépendant a conclu, le 3 novembre 2010, à l'aptitude du requérant à reprendre ses fonctions à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Il est à noter que, le 27 décembre 2010, le médecin traitant du requérant conclut qu'une reprise du travail à temps plein (au sein de l'Organisation) «mènerait à une exacerbation des symptômes cliniques» que lui-même avait constatés.

Le requérant, qui avait repris le travail à temps partiel le 10 janvier 2011, fut placé en congé de maladie à compter du 20 janvier 2011 jusqu'au 31 mai 2012, date à laquelle ses rapports de service avec l'OIM ont pris fin.

b) La défenderesse et la compagnie d'assurance maladie ont accepté la demande du requérant de le soumettre à une contre-expertise médicale, qui fut organisée en avril et mai 2011. Dans son rapport du 9 mai 2011, le nouvel expert, le docteur F., a conclu qu'il n'était «plus possible que [le requérant] reprenne une activité professionnelle à l'OIM, au risque de le voir à nouveau tomber gravement malade. L'incapacité de travail dans son emploi actuel et dans les conditions actuelles doit être considérée comme entière.» À la question de savoir si l'intéressé était en mesure d'exercer une autre activité, le docteur F. a répondu que, «[d]ans une activité professionnelle relevant de la formation, de l'expérience et des compétences d[u requérant] et telle que celles qu'il a exercées ces dernières années, on doit admettre que [le requérant] soit à même de reprendre une activité professionnelle à temps partiel ou [à temps] plein».

c) À réception du rapport du docteur F., la défenderesse a cherché avec le requérant un accord en vue notamment de son détachement à l'IDDRI. Les négociations ouvertes à ce sujet entre les parties n'ayant pas abouti, l'OIM avertit le requérant, le 17 février 2012, qu'elle allait

prendre de ce fait une décision finale au sujet de son éventuel licenciement pour raisons de santé et au sujet de l'octroi d'une pension pour invalidité totale et permanente, qu'il avait demandée le 27 janvier 2012.

Le 27 février 2012, l'administration a rejeté la demande tendant à l'allocation d'une pension pour invalidité au motif que l'intéressé ne remplissait pas les conditions du paragraphe 16 de l'annexe B-2 au Règlement du personnel, qui se lit ainsi qu'il suit :

«On parle d'invalidité permanente lorsque la capacité d'une personne à exercer une activité lucrative est réduite ou lorsqu'une personne est absente en raison d'une "déficience" [...] et qu'on ne peut s'attendre à aucune évolution fondamentale ou notable dans le futur.»\*

Elle a également décidé de mettre fin à son engagement pour raisons de santé avec effet au 31 mai 2012, au motif de son inaptitude, médicalement constatée, à exercer régulièrement et efficacement ses fonctions au sein de l'Organisation. Cette dernière décision a été prise en application de l'alinéa a) de l'article 9.3 et de l'alinéa b) iii) de l'article 9.4 du Statut du personnel, qui se lisent ainsi qu'il suit :

«ARTICLE 9.3

Examen médical pendant la durée du service et à la fin de l'engagement

- a) Les membres du personnel peuvent à tout moment être tenus de subir un examen médical effectué par un médecin désigné par l'Administration. Les membres du personnel qui refusent de se faire examiner ou qui, après examen, sont déclarés comme médicalement inaptes à exécuter régulièrement et efficacement leurs fonctions, ou comme constituant un danger pour les autres membres du personnel, peuvent être démis de leurs fonctions pour raisons de santé. Le refus de subir l'examen médical entraîne la perte de tous droits à des revendications ultérieures à l'encontre de l'Organisation fondées sur des motifs médicaux.

[...]

ARTICLE 9.4  
Résiliation

[...]

---

\* Traduction du greffe.

- b) Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel :
  - [...]
  - iii) Pour des raisons de santé, selon les dispositions de l'article 9.3 ;
    - [...]»

d) Alors même que son recours interne contre la décision du 27 février 2012 était en cours d'instruction, le requérant a fait usage du droit de recours institué à l'alinéa b) de l'article 9.3 du Statut du personnel de l'OIM, disposition qui se lit ainsi qu'il suit :

«Tout membre du personnel peut présenter un recours contre une décision de mettre fin à l'engagement pour raisons médicales conformément à l'article 9.3 a) devant une commission médicale composée de trois médecins qualifiés [...]. La décision de cette commission sera considérée comme finale, et aucun autre recours du membre du personnel pour motifs médicaux ne sera admis. Si les conclusions de la commission confirment la décision initiale de démettre le membre du personnel de ses fonctions pour raisons médicales, les frais du recours seront à la charge du membre du personnel. Lorsque les conclusions de la commission infirment la décision initiale, les frais du recours seront à la charge de l'Organisation, et le membre du personnel sera réintégré dans ses fonctions et dans tous ses droits à son traitement et autres avantages, à compter de la date de cessation des fonctions.»

e) Selon son acte de mission, la Commission médicale devait répondre à la seule question de savoir si, oui ou non, l'OIM avait correctement interprété le rapport du docteur F. du 9 mai 2011 dans lequel celui-ci avait indiqué que «[l']incapacité de travail [du requérant] dans son emploi actuel et dans les conditions actuelles d[eva]it être considérée comme entière», tout en précisant qu'il pouvait exercer une autre «activité professionnelle à temps partiel ou [à temps] plein».

Dans son rapport du 11 mars 2013, la Commission médicale a indiqué que «[t]oute la difficulté résida[i]t dans la compréhension de ce qui [éta]it entendu sous le terme de “conditions actuelles”». De son point de vue, l'OIM avait correctement interprété le rapport du docteur F. «dans la mesure où celui-ci a[vait] voulu définir, sous le terme de “conditions actuelles”, les conditions de fonctionnement habituelles et générales de l'OIM», mais elle ne l'avait pas correctement interprété si, «sous le terme de “conditions actuelles”, [le docteur F.] a[vait] voulu

définir la situation de conflit toujours existant à cette époque entre l'OIM et [le requérant] et signifier que toutes les mesures pour solutionner ledit conflit n'avaient pas été épuisées».

Enfin, la Commission médicale, clôturant la procédure ouverte devant elle en application de l'alinéa b) de l'article 9.3 du Statut du personnel, a approuvé l'avis du docteur F. en précisant que, selon ce dernier, il n'était plus possible de «remettre [le requérant], et cela définitivement, dans le milieu professionnel qui a[vait] été la source» de sa maladie. Elle admettait enfin que les conclusions du docteur F. étaient «les plus à même de préserver la santé» du requérant.

10. Statuant sur la base de cet avis concordant d'experts mis en œuvre d'un commun accord entre les parties, la défenderesse ne pouvait, comme elle l'a fait, confirmer purement et simplement le licenciement du requérant pour raisons médicales puis la décision de ne pas lui octroyer une pension pour invalidité.

Il lui appartenait au contraire de rechercher sérieusement s'il existait encore quelque possibilité concrète de placer le requérant, atteint d'une maladie au moins partiellement invalidante contractée à son service, dans une situation de travail compatible avec son état de santé. En cas d'échec de cette recherche, l'Organisation devait, eu égard aux particularités de l'espèce, rechercher si de telles possibilités étaient envisageables à l'extérieur de l'OIM en vertu d'accords de coopération passés avec d'autres institutions susceptibles d'accueillir en leur sein le requérant en dépit de son état de santé.

Au regard des exigences du devoir de sollicitude et du principe de bonne foi, il ne suffisait pas à la défenderesse de se prévaloir de l'ambiguïté, au demeurant compréhensible, des prétentions émises par le requérant et de saisir l'occasion de son refus d'accepter les conditions qu'elle avait posées à l'acceptation de la seule offre sérieuse qui paraît lui avoir été faite, pour se séparer de lui et lui appliquer sans discernement les règles posées par le paragraphe 16 de l'annexe B-2 au Règlement du personnel pour le priver de son droit à une pension pour invalidité.

La décision du 11 octobre 2013 doit être annulée pour ce motif, sans qu'il soit utile pour le Tribunal de se prononcer sur le bien-fondé des autres griefs soulevés dans la requête.

11. La requête doit, partant, être admise et l'affaire doit être renvoyée à l'Organisation pour qu'elle recherche sans retard et de manière approfondie toutes les possibilités concrètes et raisonnables d'une réintégration du requérant. Si cette recherche se soldait par un échec, il appartiendrait à l'Organisation d'examiner le droit du requérant à bénéficier d'une pension pour invalidité totale et permanente.

12. Le requérant a droit à des dommages-intérêts en réparation du tort moral que lui a causé le traitement illégal de son cas. Ces dommages-intérêts peuvent être fixés équitablement à la somme de 15 000 francs suisses.

13. Obtenant gain de cause pour l'essentiel, le requérant a également droit à 5 000 francs suisses à titre de dépens.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du Directeur général adjoint du 11 octobre 2013 est annulée.
2. L'OIM procédera comme indiqué au considérant 11 ci-dessus.
3. Elle versera au requérant une indemnité de 15 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également la somme de 5 000 francs à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2015, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ