

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**L. M.**

**c.**

**OMS**

**123<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3754**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. T. L. M. le 3 juin 2014 et régularisée le 28 juillet, la réponse de l'OMS du 12 novembre, la réplique du requérant du 24 décembre 2014 et la duplique de l'OMS du 13 avril 2015;

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, ancien fonctionnaire de l'OMS, conteste la décision de mettre fin à son engagement continu suite à la suppression de son poste.

Dans le cadre d'une vaste restructuration de son Siège, l'OMS publia en janvier 2011 la note d'information 03/2011 avisant les membres du personnel que le Directeur général avait décidé de créer un comité d'examen de la feuille de route chargé d'examiner les propositions de suppression d'un nombre significatif de postes de longue durée, et, en février, publia la note d'information 05/2011 qui avait pour objet de décrire la procédure à suivre pour permettre la réaffectation de membres du personnel aux postes qui figureraient dans la nouvelle structure.

Par lettre du 13 janvier 2012, le requérant, qui bénéficiait d'un engagement continu, fut informé que, suite à l'exercice de redéfinition des profils, il n'avait pas été possible de lui attribuer un des postes de

longue durée figurant dans la nouvelle structure. Il fut également informé qu'il avait été décidé de supprimer son poste suite à un réexamen des programmes, des finances et de la stratégie, mais que, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel et de la section III.10.11 du Manuel électronique de l'OMS, des efforts seraient faits pour lui trouver une autre affectation par le biais d'une procédure formelle conduite par le Comité de réaffectation. À la fin du mois de février, il fit une chute au travail et fut placé en congé de maladie pendant plusieurs mois, à temps complet et à temps partiel.

Le 17 août, le requérant fut informé qu'aucun autre poste susceptible de lui convenir n'ayant été identifié, le Directeur général avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet au 16 novembre 2012. Le 1<sup>er</sup> octobre 2012, il introduisit un recours devant le Comité d'appel du Siège pour contester les décisions des 13 janvier et 17 août 2012.

Une attestation de cessation de service lui fut délivrée le 4 octobre 2012, indiquant que son dernier jour de service était le 31 décembre 2012 et qu'il serait placé en congé sans traitement du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 juillet 2014 afin d'être autorisé à cotiser au régime de pensions jusqu'à l'âge de cinquante-cinq ans. Le 24 décembre 2012, il fut informé que la date effective de son départ était bien le 31 décembre 2012 en raison du congé de maladie qui lui avait été accordé jusqu'au 17 décembre 2012. Rien n'était dit au sujet de sa demande de congé sans traitement.

Le 13 mars 2013, le Département des ressources humaines, répondant aux demandes du requérant, indiqua que son engagement avait pris fin le 31 décembre 2012. Le requérant répondit le jour même, s'étonnant du fait que son engagement avait pris fin alors même qu'il était en congé de maladie; il soulignait qu'il avait envoyé ses certificats médicaux et citait l'article 750.3 du Règlement du personnel, qui prévoyait qu'un membre du personnel en congé de maladie sous régime d'assurance ne peut quitter son lieu d'affectation sans l'approbation préalable du médecin du personnel. Il se demandait comment le médecin du personnel avait pu délivrer l'attestation de cessation de service alors qu'il était en congé de maladie. Le requérant écrivit au directeur du Département des ressources humaines en avril 2013 pour lui demander d'être placé en congé sans traitement, mais sa demande fut rejetée en juin. Il demanda alors au

Directeur général le 2 octobre 2013 de prolonger son engagement aux fins de lui accorder un congé sans traitement du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 juillet 2014. Il soulignait que son engagement avait été résilié alors qu'il était encore en congé de maladie, et que toutes les communications relatives à sa résiliation d'engagement avaient eu lieu après qu'il avait quitté le service de l'Organisation.

Dans son rapport du 6 janvier 2014, le Comité d'appel du Siège considéra que le recours était irrecevable *ratione temporis* en ce que le requérant contestait la décision du 13 janvier 2012. Concernant la décision du 17 août 2012 de mettre fin à son engagement et de ne pas le réaffecter, le Comité rejeta les allégations de parti pris au motif qu'elles n'étaient pas étayées. La majorité des membres du Comité estima que le Comité de réaffectation avait eu tort de ne pas le réaffecter au poste d'assistant multimédia, considérant qu'il avait les compétences et l'expérience nécessaires pour accomplir les tâches requises, et recommanda donc que lui soient versés deux ans de traitement et allocations. La minorité des membres considéra au contraire qu'il n'avait pas les compétences ni l'expérience requises et que le Comité de réaffectation avait pris la bonne décision. Le Comité d'appel du Siège examina également la demande du requérant datée du 2 octobre 2013 et conclut que celui-ci n'avait pas été en mesure de faire «à temps» les démarches pour demander un congé sans traitement du fait que les communications relatives à la résiliation de son engagement avaient eu lieu après qu'il avait effectivement quitté le service de l'Organisation. En se fondant sur des considérations élémentaires d'humanité, le Comité d'appel du Siège recommanda que l'OMS prolonge le contrat du requérant aux fins de lui accorder le congé sans traitement qu'il réclamait et lui octroie 5 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral.

Par lettre du 5 mars 2014, le Directeur général informa le requérant que son recours était rejeté. Elle approuvait la conclusion du Comité d'appel du Siège selon laquelle le recours était irrecevable en ce qu'il contestait la lettre du 13 janvier 2012. Elle considérait en outre que la demande concernant le refus de le placer en congé sans traitement débordait le cadre du recours. Elle partageait l'avis de la minorité selon lequel le processus de réaffectation avait été mené correctement et la

décision de ne pas réaffecter le requérant se fondait sur des raisons objectives. Le 3 juin, le requérant saisit directement le Tribunal en vue de contester cette décision.

En juillet 2014, le mandataire du requérant demanda à l’OMS de lui fournir des documents relatifs à la restructuration et à l’exercice de réaffectation afin de mieux comprendre la position juridique de l’OMS et d’étayer la requête formée devant le Tribunal. L’OMS fournit certains des documents réclamés.

Le requérant demande au Tribunal d’annuler les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement, de lui octroyer au moins 20 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 20 000 francs suisses au titre des dépens. En outre, il demande au Tribunal d’ordonner qu’il soit réaffecté à un poste G.6 correspondant à son grade, à sa formation et à son expérience, et indemnisé pour les pertes qu’il a subies du fait des décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement pendant qu’il était en congé de maladie, à compter de la date de résiliation de son engagement et jusqu’à la date de sa réintégration, ou, à défaut, que lui soient versés deux ans de traitement brut, y compris l’ajustement de poste et les prestations telles que les contributions à la caisse de pension et à l’assurance maladie.

L’OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en ce qu’elle a trait à la contestation par le requérant de la décision du 13 janvier 2012. Les demandes du requérant au sujet du refus de le placer en congé sans traitement sont également irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne, tout comme ses demandes relatives à la date de résiliation de son engagement. Elle ajoute que la requête est dénuée de fondement pour le surplus.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l’OMS en 1982. En juillet 2007, son engagement fut converti en engagement continu. Il occupait alors les fonctions d’opérateur systèmes (Services de gestion des plates-formes) de grade G.6 au sein du Département des technologies de l’information et télécommunications rattaché au Groupe administration

(GMG selon son sigle anglais). Il était basé au Siège, à Genève. Au début de l'année 2011 fut entrepris un examen des structures et des effectifs de l'OMS, à l'issue duquel le requérant fut informé, par lettre du 13 janvier 2012, que son poste avait été supprimé. Finalement, il quitta l'Organisation le 31 décembre 2012.

2. La suppression du poste du requérant a été décidée suite à un examen de la structure des départements de l'OMS mené par un comité d'examen chargé de la feuille de route, dont le rapport concernant le Département des technologies de l'information et télécommunications (qui faisait suite à celui élaboré par une société de consultants externes) fut approuvé par le Directeur général le 9 septembre 2011. Auparavant, le 1<sup>er</sup> février 2011, avait été publiée la note d'information 05/2011 qui avait pour objet de décrire la procédure à suivre pour permettre la réaffectation des membres du personnel aux postes qui figureraient dans la nouvelle structure. Cette même note prévoyait également la création d'un comité d'examen ad hoc chargé d'examiner le profil de chaque membre du personnel concerné par la restructuration et de déterminer si l'un des postes figurant dans la nouvelle structure pouvait leur être attribué.

3. Le 12 décembre 2011, au terme du processus de redéfinition des profils, le Comité d'examen ad hoc transmet ses recommandations au directeur général adjoint du GMG. Il ne recommandait pas l'attribution au requérant d'un des postes figurant dans la nouvelle structure. Ses recommandations furent approuvées par le directeur général adjoint du GMG le 13 décembre 2011 et, le même jour, par le Directeur général. Le requérant fut informé oralement et par écrit le 13 janvier 2012 qu'il n'avait pas été possible de lui attribuer un poste parmi les postes de longue durée de même grade ou d'un grade inférieur qui étaient disponibles. Comme relevé précédemment, il était également informé par la lettre du 13 janvier 2012 que son poste avait été supprimé mais que tous les efforts possibles seraient faits pour le réaffecter conformément, entre autres, à l'article 1050.2 du Règlement du personnel. Par lettre du 17 août 2012, le requérant fut informé que, aucun poste correspondant à son profil n'ayant pu être identifié, la décision avait été prise de mettre fin à son engagement avec effet au 16 novembre 2012, cette date ayant été reportée

par la suite au 31 décembre 2012, date à laquelle le requérant quitta effectivement l'Organisation.

4. Le 1<sup>er</sup> octobre 2012, le requérant introduisit un recours devant le Comité d'appel du Siège, qui rendit son rapport le 6 janvier 2014. Dans sa déclaration d'intention de faire appel du 1<sup>er</sup> octobre 2012, le requérant indiquait contester les décisions contenues dans la lettre du 13 janvier 2012 l'informant de la suppression de son poste et du fait qu'il n'avait pas été réaffecté à l'un des postes nouvellement créés dans la structure révisée du Département des technologies de l'information et télécommunications, ainsi que les décisions contenues dans la lettre du 17 août 2012 l'avisant qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait pu être identifié et qu'il était mis fin à son engagement.

5. Le Comité d'appel du Siège conclut à l'irrecevabilité du recours interne pour forclusion en ce qu'il était dirigé contre les décisions contenues dans la lettre du 13 janvier 2012. Sur le fond du recours contre les décisions contenues dans la lettre du 17 août 2012, il suffira d'observer, à ce stade, que les membres du Comité d'appel du Siège sont parvenus à des conclusions différentes sur la question de savoir si le processus de réaffectation était ou non entaché d'irrégularités. La majorité conclut que tel était le cas, contrairement à la minorité.

6. Le Comité d'appel du Siège examina également, dans son rapport, la demande formulée par le requérant dans une lettre du 8 avril 2013 adressée au directeur des ressources humaines d'être placé en congé à plein traitement pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 juillet 2014 afin qu'il puisse continuer à contribuer au régime de pension. Cette demande fut rejetée en juin 2013, bien qu'elle eut été réitérée dans une lettre adressée au Directeur général et datée du 2 octobre 2013. Cette lettre fut portée à l'attention du Comité d'appel du Siège, qui recommanda que la demande soit accueillie.

7. Par lettre du 5 mars 2014, le Directeur général fit part au requérant de son point de vue concernant le recours interne. Elle indiquait accepter la conclusion du Comité d'appel du Siège selon laquelle son

recours, en ce qu'il était dirigé contre la lettre du 13 janvier 2012, était tardif et donc irrecevable. Elle rejetait la conclusion de la majorité selon laquelle le processus de réaffectation était entaché d'irrégularité et faisait sienne celle de la minorité selon laquelle ledit processus n'était entaché d'aucune irrégularité. Elle rejetait la conclusion du Comité relative à la demande de congé spécial à plein traitement et, en conséquence, rejetait le recours. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

8. L'OMS conteste la recevabilité de la requête, mais seulement à certains égards. Il convient d'examiner cette question d'emblée. En premier lieu, l'OMS soutient que le requérant n'est pas fondé à contester devant le Tribunal les décisions de supprimer son poste et de ne pas le réaffecter à l'un des nouveaux postes. Cet argument est correct *prima facie* puisque le requérant, qui a été informé de ces décisions le 13 janvier 2012, n'a pas introduit de recours interne contre celles-ci dans le délai de soixante jours prévu à l'article 1230.8.3 du Règlement du personnel. La jurisprudence du Tribunal sur ce point est claire. Comme celui-ci l'a rappelé dans le jugement 3439, au considérant 4, citant le jugement 2933 :

«[c]e jugement vient clairement étayer l'argument de l'OMS selon lequel le requérant en l'espèce ne saurait contester la décision de supprimer son poste. Il ne s'agit pas d'une approche purement technique. En effet, selon la jurisprudence constante du Tribunal, les délais de prescription ont notamment pour objectif de conférer à une décision un effet juridique certain et irrévocable.»

Aussi l'OMS fait-elle valoir que le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours interne et que sa requête, de ce point de vue, n'est pas recevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal.

9. La réponse fournie par le requérant dans sa réplique s'articule autour de quatre moyens. Premièrement, il soutient que, lorsqu'il a accusé réception de la lettre en la signant, il a expressément indiqué par écrit qu'il se réservait le droit «de faire ultérieurement appel en fonction des résultats obtenus dans le cadre des efforts de réaffectation» qui seraient déployés et que cette réserve était valable en droit. Deuxièmement, il fait valoir que, de toute façon, l'OMS avait le devoir de l'informer qu'il avait l'obligation légale d'introduire un recours à ce moment-là et qu'elle avait manqué à ce devoir. Troisièmement, il affirme que le processus de

réaffectation avait été retardé et qu'en conséquence le délai dans lequel il devait introduire son recours était également repoussé. Quatrièmement, il soutient que la lettre du 13 janvier 2012 n'était pas une décision définitive mais une simple indication qu'un processus allait être engagé qui visait à permettre sa réaffectation à un nouveau poste. Chacun de ces moyens est contesté par l'OMS.

10. Les deux derniers moyens sont dénués de tout fondement en droit. Il est clair que la lettre du 13 janvier 2012 informait sans équivoque le requérant que l'OMS avait décidé de supprimer le poste qu'il occupait alors et qu'il n'avait pas été possible à l'issue du processus de réaffectation de lui attribuer un des postes de longue durée de même grade ou d'un grade inférieur figurant dans la nouvelle structure (voir le jugement 3290, au considérant 12). Le Tribunal a admis, en ce qui concerne le premier moyen, que, dans certaines circonstances, une réserve formulée par un fonctionnaire est valable en droit. Il en est ainsi notamment des réserves concernant un avenant à un contrat d'engagement potentiellement discriminatoire (voir le jugement 2276) et des réserves au droit d'introduire un recours en dépit de la conclusion d'un accord financier (voir le jugement 1313). Toutefois, en l'espèce, l'obligation pour le requérant de faire appel (de la décision définitive de supprimer son poste et de ne pas le réaffecter) dans un délai donné découlait d'une disposition du Règlement du personnel. Il ne s'agissait pas d'une obligation dont l'application effective pouvait être suspendue par un acte unilatéral du fonctionnaire qui y était soumis.

11. S'agissant du deuxième moyen, la jurisprudence du Tribunal établit le principe selon lequel une organisation internationale a un devoir de sollicitude à l'égard de ses fonctionnaires, qui l'oblige, pour ce qui est de l'exercice du droit de recours, à leur venir en aide s'ils se trompent dans la mise en œuvre de ce droit (voir, par exemple, le jugement 2345, au considérant 1). Inversement, il appartient aux fonctionnaires de s'informer sur les règles et procédures applicables à la résolution des litiges (voir le jugement 1734, au considérant 3). En l'espèce, il n'est pas démontré que le requérant se trompait sur son droit de recours contre la décision de supprimer son poste et de ne pas le réaffecter. Au contraire, la manière

dont la réserve écrite a été formulée suggère une intention de faire appel dans les délais de la décision de mettre fin à son engagement en cas d'échec du processus de réaffectation. L'OMS était fondée à considérer qu'il était dans l'intention du requérant de le faire et il ne lui incombait pas de l'informer qu'il devait faire appel à ce moment-là de la décision de supprimer son poste. Il en résulte que c'est à bon droit que l'OMS soutient que la requête est irrecevable en ce qu'elle est dirigée contre la décision de supprimer le poste du requérant et de ne pas le réaffecter à un poste figurant dans la nouvelle structure.

12. La deuxième question soulevée par l'OMS concernant la recevabilité se rapporte à la demande de congé sans traitement du requérant. La troisième concerne un moyen soulevé par le requérant dans son mémoire selon lequel il n'aurait pas dû être mis fin à son engagement pendant qu'il était en congé de maladie, comme c'était le cas le 31 décembre 2012. S'agissant de la demande de congé sans traitement, cette question ne figurait manifestement pas dans la déclaration d'intention de faire appel déposée le 1<sup>er</sup> octobre 2012 et, de fait, est apparue pour la première fois par suite d'une demande formulée par le requérant le 8 avril 2013 et rejetée en juin 2013. Il est vrai que la question a été examinée par le Comité d'appel du Siège, mais il semble qu'il l'ait fait en raison d'une mauvaise compréhension de l'importance d'une lettre du 2 octobre 2013 (qui a été portée à l'attention du Comité d'appel du Siège le 11 octobre 2013) adressée par le requérant au Directeur général et dans laquelle il réitérait sa demande de congé sans traitement. Toutefois, le fait qu'elle ait été examinée par le Comité d'appel du Siège n'est pas déterminant dans la mesure où la question n'a pas été valablement soulevée dans le cadre d'un recours interne (voir le jugement 2675, au considérant 6). Le Tribunal considère en effet, s'agissant de cette question, que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne. L'article 1205 du Règlement du personnel a été modifié en février 2013 afin de permettre aux anciens membres du personnel d'introduire un recours interne contre une décision définitive leur faisant grief. En conséquence, le requérant avait la possibilité, qu'il n'a pas saisie, d'introduire un recours interne contre la décision de juin 2013 de rejeter sa demande de congé sans traitement. Sa requête est donc irrecevable à cet égard.

13. Il n'est pas nécessaire de déterminer si la requête est irrecevable en ce que le requérant allègue que la résiliation de son engagement était illégale parce qu'il était alors en congé de maladie. Cette allégation ne constitue pas une conclusion nouvelle mais est un argument supplémentaire venant au soutien de sa conclusion plus générale selon laquelle la résiliation de son engagement était illégale et, en conséquence, elle peut être invoquée dans le cadre de la présente procédure. Or cela est inutile car cette allégation est sans pertinence. Le requérant fut placé en congé de maladie à temps complet entre le 20 février 2012 et le 27 mai 2012. Le 17 août 2012, alors qu'il était en congé de maladie à temps partiel, il fut informé que la décision avait été prise de mettre fin à son engagement avec effet au 16 novembre 2012. Le 17 novembre 2012, il demanda à être placé en congé de maladie à temps complet jusqu'au 17 décembre 2012. Le 24 décembre 2012, le requérant fut informé que la date de résiliation de son engagement était fixée au 31 décembre 2012. Il quitta l'Organisation à cette date.

14. Des jugements du Tribunal relativement anciens, par exemple le jugement 938 auquel se réfère le requérant, auraient pu laisser penser qu'ils établissaient un principe d'application générale selon lequel il ne peut pas être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire lorsque celui-ci est en congé de maladie. Toutefois, il ressort clairement de la jurisprudence qu'un tel principe n'a pas été établi. La question a été examinée par le Tribunal dans le jugement 3175, au considérant 14. En l'espèce, non seulement le requérant n'était pas en congé de maladie à temps complet lorsqu'il a été informé en août 2012 qu'il serait mis fin à son engagement à la fin de l'année, mais il ne l'était pas non plus au moment où son engagement a effectivement pris fin le 31 décembre 2012. Le requérant n'est pas fondé à faire valoir que l'OMS ne pouvait pas, pour des raisons de logique ou d'équité et au regard des divers congés de maladie qu'il avait pris en 2012, mettre fin à son engagement à la date du 31 décembre 2012.

15. Il y a lieu à ce stade d'examiner la principale question de fond soulevée en l'espèce et qui a suscité des opinions divergentes parmi les membres du Comité d'appel du Siège, à savoir si le processus de

réaffectation entrepris au cours du premier semestre de l'année 2012 était ou non entaché d'irrégularité.

16. Le paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel imposait à l'OMS de prendre des dispositions «dans la mesure du raisonnable» pour réaffecter le membre du personnel occupant un poste qui a été supprimé. La détermination de ce qui est raisonnable dépend indubitablement de divers facteurs qui peuvent inclure le nombre d'années pendant lesquelles le membre du personnel dont le poste a été supprimé a été au service de l'organisation et son âge. Un fonctionnaire au bénéfice de très nombreuses années de service, comme c'est le cas du requérant, peut escompter de l'OMS qu'elle fasse tout son possible, en cas de suppression de son poste, pour lui trouver un autre poste par voie de réaffectation. La perte d'emploi liée à la suppression d'un poste peut s'avérer particulièrement difficile pour une personne qui a été employée par une seule organisation pendant une très longue période et qui se trouve à un âge avancé. Cela peut s'avérer d'autant plus difficile si le domaine ou le champ d'activité dans lequel il exerce ses fonctions a une composante technologique forte qui évolue en permanence. De façon très générale, l'obligation qui incombe à une organisation, concernant la réaffectation d'un fonctionnaire dont le poste a été supprimé, a été décrite comme une obligation de «[faire] tout ce qui était en son pouvoir pour rechercher un poste correspondant aux qualifications du requérant» (voir le jugement 2830, au considérant 9) ou «de s'efforcer, dans toute la mesure du possible» de réaffecter le fonctionnaire concerné (voir le jugement 3437, au considérant 6).

17. Il ressort clairement du paragraphe 3 de l'article 1050 du Règlement du personnel que la considération dominante pour une réaffectation doit être «d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné». Le paragraphe 7 de l'article 1050 prévoit cependant que le membre du personnel concerné «peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications existantes». L'OMS soutient dans sa réponse que l'utilisation de l'expression «peut

recevoir» dénote seulement une possibilité et «certainement pas une obligation de proposer une formation». Cela est vrai, mais ce commentaire est sans pertinence. Cette disposition doit être vue comme instaurant un mécanisme pouvant être utilisé par l’OMS pour faciliter la réaffectation d’un membre du personnel dont le poste a été supprimé et qui, sans cette formation, serait susceptible de voir son engagement résilié. De même, le paragraphe 7 de l’article 1050 ne doit pas être vu comme limitant implicitement l’obligation générale imposée à l’OMS de prendre des dispositions «dans la mesure du raisonnable» pour réaffecter un fonctionnaire. Le type de formation est défini dans cette disposition d’une manière relativement restrictive (consolider certaines qualifications existantes). Toutefois, il peut exister des cas où une formation plus générale pourrait utilement être fournie par l’OMS dans le cadre des efforts déployés pour permettre «dans la mesure du raisonnable» la réaffectation du membre du personnel concerné.

18. Cela revêt une importance particulière en l’espèce. La question principale qui se posait au Comité d’appel du Siège, concernant le processus de réaffectation, était la question de savoir si le requérant aurait dû être réaffecté au poste d’assistant multimédia de grade G.6 qui faisait l’objet de l’avis de vacance HQ/11/HSE/FT352. La majorité des membres du Comité a considéré que cela aurait dû être le cas, tandis que la minorité a estimé le contraire. Le requérant a joint à son mémoire plusieurs documents relatifs à cet avis de vacance ou y faisant référence. Parmi ces documents figurait un échange de courriels du 8 juin 2012 entre un spécialiste des ressources humaines, M. K., qui avait participé au processus de réaffectation à ce poste, et M<sup>me</sup> N., la directrice du Département Capacités mondiales, alerte et action, l’unité organisationnelle à laquelle le poste était rattaché. Dans son courriel, M. K., en même temps qu’il transférait le curriculum vitae du requérant ainsi que celui d’un autre candidat, indiquait s’agissant du requérant : «Compte tenu de sa grande expérience dans le fonctionnement de systèmes et d’équipements de toute sorte dont la complexité est probablement supérieure à celle des équipements “multimédias” classiques, sa candidature mérite d’être étudiée (sachant que les éventuelles lacunes pourraient, le cas échéant, être comblées par une formation).»

19. Un peu moins de trois heures plus tard, M<sup>me</sup> N. lui répondit par courriel qu'elle avait examiné les deux curriculums vitae avec attention et joignait un document identifiant «les lacunes des candidats en termes d'expérience, de compétences et de formations». Pour ce qui concerne le requérant, il était indiqué qu'il manquait d'expérience dans deux domaines essentiels et que, dans trois autres domaines, il n'avait pas les compétences ni la formation nécessaires. Rien n'était dit sur la proposition du spécialiste des ressources humaines selon laquelle les éventuelles lacunes pourraient être comblées par une formation. Si tant est qu'elle ait été examinée, il est peu probable que cette proposition concernant une éventuelle formation ait, compte tenu du délai très court dans lequel M<sup>me</sup> N. a réagi, fait l'objet d'un examen attentif ou concerté. Or cela aurait dû être le cas et cette absence d'examen, que ce soit à ce moment précis ou par la suite, constitue la preuve de l'existence d'une irrégularité dans le processus de réaffectation.

20. Dans un mémorandum du 25 juillet 2012 adressé au Directeur général, le Comité de réaffectation a évoqué la situation du requérant. Il faisait en particulier mention du fait que son profil avait été transmis au Département Capacités mondiales, alerte et action, et relevait que, selon l'évaluation fournie par M<sup>me</sup> N., son profil ne correspondait pas au poste et qu'il ne disposait pas de l'expérience, des compétences ni de la formation nécessaires pour ce poste. Une fois encore, rien n'était dit de la proposition explicite qui avait été faite de combler les éventuelles lacunes par une formation. En effet, il est possible que le Comité n'ait pas eu connaissance de cette proposition, d'autant que tous les documents concernant cet épisode dont il disposait (et dont il est fait mention en tant qu'annexes à son mémorandum) n'ont pas été produits devant le Tribunal. Il apparaît que c'est ce mémorandum du Comité qui a été directement à l'origine de la lettre du 17 août 2012 informant le requérant que son engagement était résilié.

21. Il n'appartient pas au Tribunal de déterminer ou d'évaluer si le profil du requérant permettait sa réaffectation au poste d'assistant multimédia de grade G.6 qui faisait l'objet de l'avis de vacance HQ/11/HSE/FT352 (ou à tout autre poste) et, dans l'hypothèse où cela

n'était pas le cas, si une formation du type de celle prévue par l'article 1050 du Règlement du personnel ou une formation plus générale aurait pu lui permettre d'acquérir le profil nécessaire. Cependant, le Tribunal considère que le requérant a établi que le processus de réaffectation était entaché d'une irrégularité qui a eu potentiellement pour conséquence de le priver de la possibilité d'être réaffecté à un autre poste au sein de l'OMS suite à la suppression du poste qu'il occupait alors. Le requérant a été privé de la possibilité de maintenir son engagement continu et a droit, à ce titre, à des dommages-intérêts pour tort matériel. Compte tenu, entre autres, de l'âge du requérant, de son grade, de son type d'engagement (engagement continu) et des circonstances dont résultait l'irrégularité de procédure constatée ci-dessus, le Tribunal allouera au requérant une indemnité de 120 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Le requérant a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe à 15 000 francs suisses, et à des dépens, fixés à 8 000 francs suisses.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. L'OMS versera au requérant une indemnité de 120 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel.
2. L'OMS versera au requérant une indemnité de 15 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. L'OMS versera au requérant la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 octobre 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président, 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 8 février 2017.

*(Signé)*

CLAUDE ROUILLER   GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ