

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**S.**  
**c.**  
**FAO**

**127<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4064**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. H. S. le 14 juin 2016 et régularisée le 14 juillet, la réponse de la FAO en date du 27 octobre 2016, la réplique du requérant du 24 janvier 2017, la duplique de la FAO du 3 mai, les écritures supplémentaires du requérant du 18 août et les observations finales de la FAO à leur sujet du 4 octobre 2017;

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 une demande de l'administration de la FAO tendant à ce qu'il soumette ses commentaires, alors qu'il était en congé de maladie certifié, sur un rapport de l'Unité d'enquête chargée d'enquêter sur des allégations de harcèlement à son encontre.

Des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4065, également prononcé ce jour, concernant les deuxième et troisième requêtes du requérant.

Le requérant faisait l'objet d'une enquête menée par une Unité d'enquête, dans le cadre d'une plainte pour harcèlement déposée à son encontre. En novembre 2013, l'Unité d'enquête établit un rapport qui

lui fut communiqué début décembre par l'administration, et il fut invité à soumettre ses commentaires dans un délai de dix jours ouvrables. Par un courriel du 11 décembre 2013, il demanda la prolongation de ce délai jusqu'à son retour au travail, après les congés annuels qu'il avait prévus et deux semaines de congé de maladie (il devait subir une intervention chirurgicale). Sa demande fut acceptée et un nouveau délai de dix jours ouvrables à compter de son retour au travail lui fut octroyé.

Le 14 mars 2014, alors que le requérant était toujours en congé de maladie, l'administration lui demanda de soumettre ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête dans un délai de dix jours ouvrables, étant donné que le médecin-chef de l'Unité médicale de la FAO l'avait déclaré médicalement apte à le faire.

Par un courriel du 24 mars, l'avocat du requérant écrivit à l'administration pour lui demander d'octroyer au requérant un délai de dix jours ouvrables à compter de son retour de congé de maladie certifié pour soumettre ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête.

Le 25 mars, la directrice du Bureau des ressources humaines écrivit au requérant pour lui demander, en vertu de l'article 302.6.217 du Règlement du personnel et du paragraphe 343.1.24 du Manuel, de prendre contact avec un orthopédiste, le docteur F.-B., en vue d'une évaluation clinique et de régler toute question relative à son congé de maladie. Dans son rapport du 11 avril 2014, le docteur F.-B. conclut que, d'un point de vue strictement orthopédique, le requérant était apte à répondre par écrit au rapport de l'Unité d'enquête.

Le requérant fut ensuite hospitalisé. Après sa sortie de l'hôpital, par un courriel du 9 mai 2014, il fut informé par la directrice du Bureau des ressources humaines qu'il disposait de dix jours ouvrables à compter de la date dudit courriel pour soumettre ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête.

Après avoir reçu des informations du requérant et de ses représentants concernant son état de santé et sa capacité à soumettre ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête, le 20 mai 2014, l'administration demanda au requérant, en vertu de l'article 302.6.217 du Règlement du personnel et du paragraphe 343.1.24 du Manuel, de prendre contact avec un autre médecin, le docteur G., en vue d'une

évaluation indépendante concernant une autre affection. Après avoir examiné le requérant, le docteur G. rendit un rapport daté du 7 juin 2014, dans lequel il conclut notamment que le requérant était apte à formuler ses commentaires par écrit sur le rapport de l'Unité d'enquête et sur des communications connexes de la FAO.

Par un courriel du 2 juillet 2014 (que le requérant désigne dans la formule de requête comme étant la décision attaquée), la directrice du Bureau des ressources humaines demanda au requérant de soumettre ses commentaires dans un délai de dix jours ouvrables. Le requérant introduisit un recours contre cette décision auprès du Directeur général le 10 juillet 2014.

Toutefois, par un courriel du 16 juillet adressé à la directrice du Bureau des ressources humaines, le requérant soumit ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête. Il y joignit une liste des documents qui ne lui avaient pas été communiqués, malgré les promesses de l'administration. L'administration accusa réception de ce courriel le 24 juillet, puis communiqua lesdits documents au requérant et lui accorda un délai supplémentaire de dix jours ouvrables pour soumettre ses commentaires additionnels. Le 1<sup>er</sup> août, la représentante du requérant informa l'administration qu'en raison de son état de santé le requérant n'était plus en mesure de s'occuper de cette affaire. Le recours du requérant auprès du Directeur général en date du 10 juillet fut rejeté le 8 septembre. Dans un recours formé auprès du Comité de recours en date du 27 octobre 2014, le requérant contesta la décision du 2 juillet. Alors que la procédure de recours interne était toujours en cours, il déposa la présente requête auprès du Tribunal.

Le Comité de recours rendit son rapport le 25 janvier 2017, recommandant le rejet du recours dans son intégralité. Le 15 mars 2017, le Directeur général rendit une décision définitive sur le recours interne, approuvant la recommandation du Comité de recours.

Le requérant demande au Tribunal de déclarer que la FAO a violé ses droits, lui occasionnant de l'anxiété et du stress pour lesquels il estime avoir droit à une réparation. Il demande au Tribunal d'annuler la décision du 2 juillet 2014, ainsi que les décisions du 24 juillet 2014 et des 3, 8, 12 et 17 septembre 2014. En lieu et place de sa réintégration

avec effet rétroactif à compter du 17 septembre 2014 jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite obligatoire, il demande que lui soit versée une somme équivalant à 22 mois de traitement et émoluments, assortie d'intérêts. Il demande que la période écoulée entre le 14 mars 2014 et la date du dépôt de sa requête soit considérée comme un congé spécial à plein traitement, et que tous les jours de congé de maladie et de congé annuel correspondant à cette période lui soient «crédités». Il demande donc le remboursement de tous les montants déduits de son traitement pour la période durant laquelle il était en congé de maladie à demi-traitement. Il réclame le versement, avec des intérêts, du montant recalculé de ses congés annuels accumulés. Il réclame une indemnité de 150 000 euros pour le préjudice causé à sa santé, des dommages-intérêts d'un montant de 150 000 euros pour tort moral au titre du harcèlement, des dommages-intérêts d'un montant de 50 000 euros pour le tort moral et matériel causé au titre du retard enregistré dans la procédure, et la somme de 700 euros à titre de dépens. Il demande au Tribunal d'ordonner que les fonctionnaires auxquels la décision contestée est imputable aient à répondre de leurs actes, et de reconnaître que les membres du Comité de recours se sont rendus coupables d'abus de pouvoir et de harcèlement, et ont formulé des recommandations discriminatoires à son égard.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable et dénuée de fondement pour le surplus.

#### CONSIDÈRE :

1. La question centrale qui se pose en l'espèce est celle de savoir si la FAO avait le droit de demander au requérant de soumettre ses commentaires, alors qu'il était en congé de maladie, sur le rapport de l'Unité d'enquête de novembre 2013 qui concernait une plainte pour harcèlement déposée à son encontre.

2. Dans son mémoire, le requérant conteste ce qu'il décrit comme «la décision de la directrice du Bureau des ressources humaines du 2 juillet 2014, qui, selon [lui], est incompatible avec les termes de

[s]on contrat»\*. Le 10 juillet 2014, il a demandé au Directeur général de réexaminer cette décision au motif qu'elle violait son droit à un congé de maladie certifié, «un droit visant à permettre aux fonctionnaires de se rétablir complètement [...] et de recouvrer une bonne santé et une vie normale, y compris de reprendre le travail et les fonctions qui leur ont été attribuées»\*. Le mémoire de recours adressé ensuite par le requérant au Comité de recours en date du 27 octobre 2014, complété par un mémoire ampliatif, était rédigé en termes analogues. Le requérant a déposé la présente requête devant le Tribunal alors que la procédure de recours interne était toujours en cours. La FAO a d'abord fait valoir que la requête était irrecevable au motif qu'une décision définitive sur le recours interne n'avait pas encore été rendue. Toutefois, après que le Comité de recours eut rendu son rapport et que le Directeur général eut pris une décision définitive sur le recours le 15 mars 2017, la FAO a déclaré que cette fin de non-recevoir n'était plus pertinente. Les parties ont présenté des écritures supplémentaires au sujet de la décision définitive. Dans ces conditions, le Tribunal considère que la requête est dirigée contre la décision du Directeur général du 15 mars 2017.

3. Dans la requête (comme dans le recours interne qu'il a formé auprès du Comité de recours), le requérant se réfère à une série de «décisions connexes» qui, selon lui, ont été prises à tort après le 2 juillet 2014 et ont entraîné la cessation de ses fonctions le 17 septembre 2014, et il demande au Tribunal d'annuler ces décisions. Deux des «décisions connexes» sont celles que la FAO a prises ultérieurement de le renvoyer et de le renvoyer alors qu'il était en congé de maladie, décisions que le requérant conteste dans ses deuxième et troisième requêtes. Ces «décisions connexes» dépassent le cadre de la requête et les conclusions du requérant y afférentes sont irrecevables.

Le Tribunal accepte l'argument de la FAO selon lequel les conclusions du requérant liées à des actes de harcèlement qui auraient été commis à son encontre sont irrecevables. En effet, il n'a pas épuisé tous les moyens de recours interne mis à sa disposition par les règles applicables, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du

---

\* Traduction du greffe.

Tribunal. Pour cette même raison, l'allégation selon laquelle le médecin-chef de l'Unité médicale n'aurait pas respecté la confidentialité des informations sur l'état de santé des fonctionnaires, puisqu'il a divulgué au docteur F.-B. l'information sur l'hospitalisation du requérant sans son consentement, est aussi irrecevable.

4. Le requérant était en congé de maladie certifié lorsqu'il lui a été demandé de soumettre ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête. L'un des principaux arguments avancés par le requérant est qu'en lui faisant cette demande pendant son congé de maladie la FAO a violé ses propres règles régissant les congés de maladie, en particulier l'article 302.6.21 du Règlement du personnel, car il a dû s'acquitter de tâches et exercer des fonctions officielles alors que son congé de maladie certifié l'en empêchait. L'article 302.6.21 du Règlement du personnel dispose ce qui suit :

«Les fonctionnaires qui ne peuvent assurer leur service pour cause de maladie ou d'accident [...] ont droit à un congé de maladie à plein traitement, conformément aux dispositions [mentionnées] ci-après [...]»

Le requérant déclare que ses médecins traitants l'avaient placé en congé de maladie, ce qui signifiait qu'il était dans l'incapacité d'accomplir des activités professionnelles. Il indique que le congé de maladie prévu par l'article 302.6.21 du Règlement du personnel est «une prestation sociale et un droit permettant le rétablissement»\*. Il fait valoir qu'en vertu de cette disposition il pouvait légitimement et raisonnablement considérer qu'il ne s'occuperait que de ses problèmes médicaux pendant son congé de maladie, afin de se rétablir et de reprendre une vie normale, car c'est précisément dans cet objectif qu'il a été demandé à des experts médicaux de certifier le congé de maladie. Il affirme que les évaluations indépendantes de son état de santé demandées par la directrice du Bureau des ressources humaines, afin de déterminer s'il était ou non apte à formuler des commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête, dépassaient le cadre de l'article 302.6.217 du Règlement du personnel et du paragraphe 343.1.24 du Manuel, cités pour justifier les demandes.

---

\* Traduction du greffe.

5. L'article 302.6.217 du Règlement du personnel dispose ce qui suit :

«En cas de différend sur les faits médicaux invoqués pour justifier un congé de maladie visé par le Règlement du personnel, le Chef de l'Unité médicale ou le fonctionnaire peut demander que la question soit soumise, pour avis, à une institution médicale reconnue désignée par l'Organisation. Une prolongation du congé de maladie ou la suppression de celui qui restait à prendre peut être décidé si le médecin désigné par l'institution médicale reconnue établit que le fonctionnaire est apte à reprendre son travail.»

Le paragraphe 343.1.24 du Manuel prévoit notamment ce qui suit :

«A la demande de l'Organisation, l'Unité médicale effectue ou autorise et interprète les examens prescrits aux fins [...] des congés de maladie.»

6. Il apparaît clairement que la directrice du Bureau des ressources humaines a invoqué à tort l'article 302.6.217 du Règlement du personnel pour demander au requérant de se soumettre à des évaluations complémentaires, puisque l'objectif de cette disposition est précisément de régler, via ces évaluations, tout «différend sur les faits médicaux invoqués pour justifier un congé de maladie» et de déterminer si le congé de maladie peut être refusé ou si les jours de congé de maladie non encore utilisés peuvent être retirés si le médecin désigné détermine que le fonctionnaire est en état de reprendre le travail. Cela ne permet pas, à ce titre, d'exiger d'un fonctionnaire qu'il se soumette à une évaluation complémentaire pendant son congé de maladie, afin de déterminer s'il est ou non apte à formuler des commentaires sur un rapport de l'Unité d'enquête.

7. La FAO reconnaît qu'elle ne pouvait pas demander au requérant de s'acquitter de tâches afférentes à son poste pendant son congé de maladie certifié. Elle affirme, néanmoins, que les commentaires demandés au requérant sur le rapport de l'Unité d'enquête ne relevaient pas des tâches dont il doit s'acquitter au titre de sa description de poste, car, selon elle, il convient de faire une distinction entre l'exercice de fonctions afférentes à un poste, dont un fonctionnaire en congé de maladie ne peut s'acquitter, et l'exercice de responsabilités générales découlant d'un contrat d'emploi. La FAO fait valoir que les commentaires demandés sur le rapport de l'Unité d'enquête entrent

dans le cadre d'une responsabilité générale et qu'un congé de maladie ne dispense pas le fonctionnaire d'assumer cette responsabilité, sauf s'il est médicalement inapte à le faire. En outre, la FAO fait observer que la demande de commentaires adressée au requérant faisait suite à l'enquête menée dans le cadre d'une plainte pour harcèlement, en application de la partie II(b)(iv)(g) de sa politique en matière de prévention du harcèlement. Cette disposition prévoit ce qui suit :

«Le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines donnera au plaignant et à la personne mise en cause une copie du rapport de l'Unité d'enquête à titre strictement confidentiel. À la réception dudit rapport, le plaignant et la personne mise en cause disposeront de 10 jours ouvrables pour soumettre leurs commentaires.»

La FAO rappelle qu'en application de sa politique en matière de prévention du harcèlement, ainsi que de la jurisprudence du Tribunal, elle est tenue, en vertu de son devoir à l'égard d'un fonctionnaire qui formule une allégation de harcèlement, de procéder rapidement à une enquête approfondie, tout en s'assurant que la personne accusée bénéficie des garanties d'une procédure régulière. La FAO affirme qu'elle était tenue, au titre de ses devoirs à l'égard des personnes qui avaient déposé la plainte pour harcèlement, et pour assurer l'équité entre toutes les parties, de demander au requérant de soumettre ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête, en application des dispositions de la partie II(b)(iv)(g) de la politique en matière de prévention du harcèlement.

8. Le dossier ne fait apparaître aucune règle interne de la FAO ni aucune pratique établie qui indiquerait comment procéder pour satisfaire aux prescriptions de la partie II(b)(iv)(g) de la politique en matière de prévention du harcèlement, lorsqu'un fonctionnaire accusé de harcèlement est en congé de maladie certifié. Étant donné que la FAO a l'obligation, conformément à sa politique en matière de prévention du harcèlement, d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement, il est raisonnable qu'elle demande à un fonctionnaire en congé de maladie de formuler des commentaires sur un rapport de l'Unité d'enquête, à condition que cela ne soit pas susceptible d'aggraver la maladie pour laquelle il est en congé et qu'il soit apte à le faire.

9. Le médecin-chef de l'Unité médicale avait indiqué initialement que le requérant était médicalement apte à formuler des commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête. Lorsque l'administration a jugé nécessaire, compte tenu de l'évolution de son état de santé, de demander un autre avis médical sur cette question, elle pouvait le faire conformément au paragraphe 343.1.24 du Manuel. Cette disposition permettait à l'Unité médicale d'effectuer ou d'autoriser et d'étudier les examens médicaux à des fins liées au congé de maladie du requérant. En l'occurrence, il s'agissait de déterminer si, eu égard à la nature de sa maladie, le requérant était médicalement apte à formuler des commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête, malgré le fait qu'il était en congé de maladie. Il convient de relever, par exemple, qu'il a été demandé au docteur G. d'évaluer la santé mentale du requérant et sa capacité à formuler des commentaires sur le rapport, et de déterminer si cela représentait un risque pour sa santé. De l'avis du Tribunal, la FAO a pris des mesures raisonnables pour s'acquitter de son obligation de garantir au requérant une procédure régulière, ainsi que de ses devoirs de sollicitude et d'équité à son égard, tout en cherchant à respecter les obligations qui lui incombaient en vertu de sa politique en matière de prévention du harcèlement.

10. Après des examens approfondis de l'état de santé du requérant, les experts médicaux, le docteur F.-B. et le docteur G., ont conclu que son état de santé ne l'empêchait pas de formuler par écrit ses commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête. Les rapports transmis au médecin-chef de l'Unité médicale et à l'administration n'ont donné lieu à aucune mauvaise interprétation de leur part, ni absence de prise en considération ou utilisation à mauvais escient du rapport du docteur G. ou de son diagnostic, comme le soutient le requérant. Rien n'indique dans le rapport du docteur G. que le mandat ou les informations transmises à celui-ci par l'administration ou le médecin-chef de l'Unité médicale auraient influencé son évaluation indépendante ou ses conclusions, comme le soutient également le requérant. Rien ne permet d'étayer l'affirmation du requérant selon laquelle en lui demandant, le 2 juillet 2014, de formuler des commentaires sur le rapport de l'Unité d'enquête avant d'avoir eu connaissance du rapport du docteur G., il

aurait été privé de son droit à une procédure régulière. En conséquence, le moyen du requérant relatif à l'abus de pouvoir imputé à la directrice du Bureau des ressources humaines et au médecin-chef de l'Unité médicale est infondé.

11. Le requérant conteste la décision définitive du Directeur général au motif que ce dernier a approuvé à tort les conclusions du Comité de recours, qu'il considère comme viciées. Le requérant fait erreur. Dans le rapport du Comité de recours, que le Directeur général a accepté dans son intégralité, le Comité a considéré à juste titre que la FAO ne pouvait pas invoquer l'article 302.6.217 du Règlement du personnel pour demander au requérant de fournir des réponses sur le rapport de l'Unité d'enquête pendant son congé de maladie. Le Comité de recours a néanmoins estimé que «le champ d'application des dispositions actuelles régissant les congés de maladie avait été interprété par l'Organisation en tenant compte de la nécessité de parvenir à un juste équilibre entre les droits du [requérant] et les intérêts pour la santé et le bien-être des 19 fonctionnaires qui avaient déposé une plainte pour harcèlement contre lui»\*. En effet, cette conclusion est en accord avec la conclusion du Tribunal au considérant 9 du présent jugement. Rien ne prouve, comme le fait valoir le requérant, par exemple, que le Comité de recours aurait exercé une discrimination à son encontre, aurait fait preuve de partialité et de parti pris pour couvrir la FAO; aurait négligé certains faits, ou ne les aurait pas pris en considération; aurait commis des erreurs de fait; aurait falsifié les faits; aurait évité d'aborder la question des violations de ses droits; aurait commis des erreurs de droit; n'aurait pas motivé ses conclusions; aurait formulé des «recommandations trompeuses»; et n'aurait pas déclaré illégal le renvoi vers des experts médicaux. Ces moyens sont par conséquent dénués de fondement.

12. Toutefois, le Tribunal partage l'avis du requérant selon lequel la procédure de recours interne, qui a duré près de vingt-huit mois, était trop longue. À ce titre, le requérant a droit à une indemnité de

---

\* Traduction du greffe.

2 000 euros pour tort moral. Obtenant en partie satisfaction, il a droit à 500 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La FAO versera au requérant une indemnité de 2 000 euros pour tort moral.
2. La FAO versera également au requérant la somme de 500 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ