

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

111^e session

Jugement n° 3042

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après dénommée «la Fédération»), formée par M. M. M. le 27 août 2009 et régularisée le 14 septembre, la réponse de la Fédération du 22 décembre 2009, la réplique du requérant du 11 mars 2010 et la duplique de la Fédération du 16 juin 2010;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, qui a la double nationalité britannique et croate, est né en 1967. Il est entré au service de la Fédération en juin 2002 et s'est vu accorder un contrat de durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 2004. Le 1^{er} novembre 2006, il fut nommé directeur du Programme de lutte contre la grippe aviaire au sein du Département Santé et assistance. Son affectation à ce poste devait prendre fin le 30 avril 2008.

Quelques mois auparavant, en mai 2006, un envoyé spécial de la Fédération avait été nommé pour renforcer la représentation de la Fédération au niveau mondial concernant la préparation en prévision de la pandémie de grippe aviaire. D'après ses termes de référence

révisés, publiés en mars 2007, l'envoyé spécial devait collaborer étroitement avec le requérant. Leurs vues divergèrent au sujet de leurs rôles respectifs et du développement des activités relatives à la grippe aviaire. À l'automne 2007, des réunions se tinrent pour discuter de la restructuration de ces activités, pour lesquelles des fonds supplémentaires avaient été obtenus, ainsi que des préoccupations manifestées par le requérant au sujet de ses relations de travail avec l'envoyé spécial. Le 22 janvier 2008, celui-ci se vit officiellement attribuer la responsabilité de la gestion du dossier relatif à la grippe. Le même jour, l'intéressé entama un congé pour maladie d'origine professionnelle qui s'est poursuivi jusqu'à ce qu'il quitte la Fédération l'année suivante.

Par lettre du 23 avril, la chef du Département des ressources humaines informa le requérant que le Programme de lutte contre la grippe aviaire serait transféré dans un nouveau département relevant de l'envoyé spécial et que son affectation au poste de directeur du Programme ne serait pas prolongée au-delà du 30 avril 2008. En effet, ce poste n'existerait plus dans la nouvelle structure mais de nouveaux postes y seraient ouverts, et elle l'encouragea à y postuler. Le 7 mai, le Secrétaire général annonça la création du Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine qui serait dirigé par l'envoyé spécial. Le 8 mai, le poste de coordonnateur du Programme de lutte contre la grippe aviaire et humaine fit l'objet d'un avis de vacance, mais le requérant ne s'y porta pas candidat. Le recrutement à ce poste fut par la suite suspendu en attendant l'arrivée du nouveau Secrétaire général.

Le 2 juin 2008, le requérant présenta une plainte auprès de la chef du Département des ressources humaines au sujet de diverses difficultés qu'il avait rencontrées dans sa collaboration avec l'envoyé spécial et qu'il qualifiait de harcèlement. Il expliqua que, bien qu'il ait déjà fait part de certaines de ses préoccupations à la chef du Département des ressources humaines ainsi qu'à son supérieur hiérarchique, la question n'avait pas été réglée. Il estimait que l'absence de clarté, d'informations et de consultations concernant les décisions prises en matière de gestion du programme dont il avait la direction lui avait porté préjudice et, selon lui, sa réputation professionnelle avait souffert du fait qu'il n'avait pas été impliqué dans le processus de

restructuration. Il demandait qu'une enquête soit menée au sujet de ses allégations de harcèlement. La chef du Département des ressources humaines lui répondit, le 16 octobre, qu'elle avait examiné ses demandes ainsi que la réponse de l'envoyé spécial, mais conclut que la Fédération n'avait pas commis de faute qui puisse justifier une réparation. Elle considérait donc que la procédure de plainte était close, tout en faisant remarquer qu'une procédure disciplinaire avait été ouverte pour étudier la question de l'éventuel comportement fautif de l'envoyé spécial.

Le nouveau Secrétaire général annonça le 18 juillet 2008 que le Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine devait être réintégré au sein du Département Santé et assistance; l'envoyé spécial reprendrait son travail en sa qualité d'envoyé spécial chargé de la lutte contre la grippe aviaire et humaine et l'ensemble de la direction des programmes contre la grippe aviaire et humaine serait replacé sous la responsabilité du chef du Département Santé et assistance. Vers la même époque, un autre avis de vacance parut concernant le poste de coordonnateur du Programme, mais le titre était devenu celui de chef de l'Unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine, et la voie hiérarchique avait été modifiée pour tenir compte du transfert du Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine au sein du Département Santé et assistance.

Par lettre du 28 août 2008, le requérant fut informé que, par suite de la suppression de son poste, il serait mis fin à son contrat le 28 février 2009, c'est-à-dire à l'issue d'un préavis de six mois, et qu'il lui serait versé une indemnité équivalant à sept mois de traitement. En septembre 2008, un nouveau chef de l'Unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine fut nommé dans le cadre d'un détachement de personnel.

Le requérant présenta une deuxième plainte le 31 octobre 2008 en soutenant que la nomination du chef de l'Unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine était illicite et que ce poste aurait dû lui être offert étant donné qu'il était pratiquement identique à celui qu'il occupait auparavant et qui avait été supprimé. Le 28 novembre, la chef du Département des ressources humaines lui répondit que le nouveau

poste n'était pas semblable à son ancien poste de chef du programme et fit observer qu'il ne s'était pas porté candidat au nouveau poste. Elle ajouta que la procédure de recrutement avait été menée conformément aux règles pertinentes.

Le 13 novembre 2008, le requérant introduisit un recours auprès du Secrétaire général pour contester la suppression de son poste, la résiliation de son contrat et la nomination du chef de l'Unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine. Il formulait également des allégations de harcèlement de la part de l'envoyé spécial et se plaignait du fait que la Fédération ne l'avait pas traité avec dignité. Dans son rapport du 19 février 2009, la Commission mixte de recours, à laquelle la question avait été soumise, estima que la suppression du poste du requérant était illusoire et qu'il n'y avait donc aucune raison objective de mettre fin à son contrat. Selon elle, la situation de l'intéressé avait été délibérément compromise et on l'avait empêché de s'acquitter de ses fonctions et de ses attributions. Toutefois, la Commission ne trouva pas de preuve concrète de harcèlement de la part de l'envoyé spécial, mais plutôt «une défaillance institutionnelle collective» de la part de la direction. Elle estimait en outre que peu d'efforts avaient été faits pour trouver une solution à la relation de travail difficile qui s'était établie entre le requérant et l'envoyé spécial, ce qui pouvait légitimement amener le premier à considérer la suppression de son poste comme une sanction déguisée, dont l'envoyé spécial serait à l'origine. La Commission nota également que les postes offerts dans le nouveau Département Santé et assistance étaient inférieurs d'un grade au poste du requérant. Elle recommanda que ce dernier soit réintégré dans un poste équivalant à son poste antérieur et qu'un accord mutuellement acceptable soit conclu pour que des dommages-intérêts lui soient accordés. S'agissant de la nomination du nouveau chef d'unité, la Commission s'abstint de formuler des recommandations sur sa validité, étant donné qu'aucune directive n'existait concernant le recrutement du personnel détaché.

Le requérant informa par la suite l'administration qu'il était disposé à accepter un contrat de durée illimitée dans un poste équivalant à son poste antérieur, pour autant que lui soient octroyés en même temps une somme forfaitaire équivalant à onze mois de traitement, ainsi que

20 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts. Dans une lettre du 2 juin 2009, le Secrétaire général répondit à l'intéressé qu'il ne pouvait accepter cette proposition étant donné que la Fédération venait de lui verser une indemnité de suppression de poste. Il lui faisait observer qu'il avait été encouragé à se porter candidat à divers postes vacants, qu'il s'était même vu offrir un de ces postes, mais qu'il l'avait refusé. Le Secrétaire général rejetait donc les recommandations de la Commission mixte de recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision attaquée est viciée dans la mesure où le Secrétaire général n'a pas invoqué de motifs appropriés pour justifier son rejet des recommandations de la Commission. En effet, il s'est contenté d'énoncer des faits sans tirer aucune conclusion et, contrairement à la jurisprudence du Tribunal, il n'a même pas tenu compte de tous les faits essentiels avant de rendre sa décision. Le requérant souligne que, par exemple, le Secrétaire général n'a pas étudié la question de savoir si la relation de travail entre l'intéressé et l'envoyé spécial était difficile ou si les autres postes qui lui avaient été offerts représentaient des options acceptables. En outre, il n'a pas pris en compte certains agissements qui montraient que l'envoyé spécial s'immisçait à tort dans son travail et qu'il avait été porté atteinte à sa réputation. Le Secrétaire général n'a pas non plus, selon le requérant, déterminé si le besoin de supprimer son poste était illusoire ou non. À son avis, on aurait dû examiner ces éléments essentiels afin de pouvoir confirmer ou réfuter la conclusion de la Commission mixte de recours, selon laquelle il y avait eu de la part de la Fédération une défaillance institutionnelle qui lui avait causé un préjudice moral.

D'après le requérant, la décision de mettre fin à son contrat est entachée d'une erreur de droit dans la mesure où la décision de supprimer son poste était «illusoire» et constituait une sanction disciplinaire déguisée. Il fait observer que — alors qu'il était encore employé — en juillet 2008, le nouveau Secrétaire général est revenu à la structure antérieure et a nommé un nouveau chef de l'Unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine, dont les tâches et les attributions étaient semblables à celles que lui-même accomplissait auparavant. Par ailleurs, il reproche à ses supérieurs d'avoir fait preuve de mauvaise foi

et de l'avoir harcelé, faisant observer qu'on l'a empêché de s'acquitter de ses fonctions, ce qui a porté atteinte à sa réputation.

Enfin, il conteste la validité de la nomination du chef de l'Unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine, faisant valoir que ce poste aurait dû lui être offert, d'autant qu'il impliquait des tâches et des attributions semblables à celles qui avaient été les siennes. En ne le lui offrant pas, la Fédération a manqué à son obligation de lui trouver un autre poste. Se référant à la jurisprudence du Tribunal de céans, le requérant soutient qu'une personne qui est déjà au service d'une organisation et dont le poste est supprimé doit avoir la priorité si ses qualités se trouvent être au moins égales à celles des autres candidats.

Le requérant sollicite une procédure orale. Il demande la communication de tous les documents susceptibles d'étayer ou de réfuter ce qu'il a affirmé, à savoir qu'il n'aurait pas dû être mis fin à son contrat, que la suppression de son poste est «illusoire» et qu'il a été victime de harcèlement. Il demande au Tribunal d'annuler la nomination du chef de l'Unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine et de le nommer lui-même à ce poste. À défaut, il demande qu'une procédure de sélection soit menée conformément aux règles en vigueur, ou qu'un poste de même grade impliquant la même ancienneté que celui qu'il occupait auparavant lui soit offert dans un département où il n'aurait pas à être en relation avec l'envoyé spécial. Il réclame en outre 150 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que des dommages-intérêts d'un montant équivalant à deux années de traitement brut pour le préjudice causé à sa santé et pour atteinte à ses perspectives de carrière. Il réclame également des dommages-intérêts exemplaires d'un montant équivalant à douze mois de traitement brut et 25 000 francs de dépens, ainsi que l'octroi d'intérêts sur toutes les sommes qui lui seront dues. Enfin, il demande que soit établi un certificat d'emploi faisant ressortir le travail qu'il a accompli et le fait que son départ n'était pas dû à une faute et ne répondait pas à un souhait de sa part.

C. Dans sa réponse, la Fédération affirme que le Secrétaire général a bien invoqué des motifs pour justifier le rejet des recommandations de la Commission mixte de recours et fait observer que cette dernière avait

omis elle-même de se référer à certains faits portés à son attention. Par exemple, aucune référence n'a été faite dans son rapport au fait que la raison d'être de la décision de procéder à une restructuration a été discutée avec le requérant et qu'on l'a encouragé à envisager de se porter candidat à deux postes de chef d'unité nouvellement créés. La défenderesse ajoute que les allégations de harcèlement ont fait l'objet d'une enquête rapide et complète de la part d'un comité de discipline qui a conclu que rien dans le comportement de l'envoyé spécial ne constituait du harcèlement. Le résultat de l'enquête a été communiqué à l'intéressé, mais pas le rapport du groupe.

La Fédération soutient que la restructuration a été conduite en consultation étroite avec le requérant et que celui-ci a été invité à indiquer lequel des nouveaux postes — dont deux étaient au même grade que son ancien poste — l'intéresserait. De plus, la défenderesse a fait tout son possible, pendant la période de préavis, pour l'intéresser à d'autres affectations, mais il a continuellement refusé de présenter sa candidature aux postes proposés. La Fédération ajoute qu'à la suite de la publication du rapport de la Commission mixte de recours, le Secrétaire général a discuté avec lui d'autres affectations possibles, mais aucun accord n'a été conclu parce que la demande de réparation financière qu'il avait présentée était inacceptable.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient que la décision attaquée n'a pas été correctement motivée et fait valoir que la Fédération ne saurait compléter l'argumentation du Secrétaire général à ce stade en ajoutant de nouveaux arguments, notamment en invoquant les conclusions du comité de discipline pour étayer la décision de mettre fin à son contrat. Il souligne qu'il n'est fait aucune référence à ce rapport dans la décision et que rien n'indique que le Secrétaire général l'ait même lu. L'intéressé ajoute que le conflit qui a surgi entre lui-même et l'envoyé spécial était dû au comportement non professionnel de ce dernier, et non à une simple question de divergences de vues sur la mise en œuvre du programme. Il nie que le poste contesté de chef d'unité lui ait été offert ou qu'il ait été invité à s'y porter candidat et souligne que, lorsqu'on lui a demandé si l'un des

autres nouveaux postes l'intéressait, l'administration a ajouté que, de toute façon, il lui faudrait suivre la procédure de sélection.

E. Dans sa duplique, la Fédération affirme qu'il a été expressément demandé au requérant s'il était intéressé par le poste de chef d'unité. Une fois qu'il eut décliné cette offre, le poste fut mis au concours. La procédure de recrutement fut ensuite suspendue jusqu'à l'arrivée du nouveau Secrétaire général, qui décida de transférer le poste en question au Département Santé et assistance. Le poste fit alors l'objet d'un nouvel avis de vacance et fut pourvu grâce à un détachement de personnel conformément aux procédures en vigueur. La défenderesse ajoute qu'elle a fait référence au rapport du comité de discipline pour répondre aux allégations de harcèlement formulées par l'intéressé, et non pas pour étayer la décision de mettre fin au contrat de ce dernier.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la Fédération en juin 2002 et s'est vu accorder par la suite un contrat de durée indéterminée qui a pris effet le 1^{er} avril 2004. Entre le 1^{er} novembre 2006 et le 30 avril 2008, il fut affecté au poste de directeur du Programme de lutte contre la grippe aviaire au sein du Département Santé et assistance. En cette qualité, il était responsable de la gestion du Programme mondial de lutte contre la grippe aviaire en coordination avec, notamment, le Comité directeur de lutte contre la grippe, l'Équipe spéciale de lutte contre la grippe et les sociétés nationales. Il relevait du chef du Département Santé et assistance. En mai 2006, la Fédération nomma à temps partiel, pour sept mois, un envoyé spécial chargé de la lutte contre la grippe. Celui-ci devait relever du Secrétaire général et il était indiqué que ses tâches englobaient la représentation de la Fédération aux réunions stratégiques de haut niveau et auprès des médias, la participation aux réunions de l'Équipe spéciale et l'aide à la collecte de fonds. En janvier 2007, l'envoyé spécial recommanda que son poste devienne un poste à plein temps. Il fut effectivement nommé à plein temps pour deux années supplémentaires en mars 2007 avec un mandat révisé à partir de juin 2007. Aux termes de ce mandat révisé, il relevait

toujours du Secrétaire général mais également du directeur de la Division de la politique et de la planification pour les questions opérationnelles. Le mandat prévoyait qu'il agirait en tant que membre du Département Santé et assistance et collaborerait étroitement avec le requérant.

2. L'envoyé spécial n'avait aucun rôle de supervision à l'égard du requérant. Dès juillet 2007, des difficultés avaient surgi concernant leurs rôles respectifs et la coordination de leurs activités. Des réunions furent organisées avec le chef du Département Santé et assistance, puis avec des fonctionnaires du Département des ressources humaines afin de résoudre ces difficultés. Vers la même époque, le requérant réclama du personnel supplémentaire, mais ses demandes furent refusées. Il semblerait que, simultanément, l'envoyé spécial ait fait des démarches pour que le Programme soit doté d'une nouvelle structure organique, ce qui nécessitait plus de personnel que ce qui avait été réclamé par le requérant. Ce dernier ne fut cependant pas informé des démarches ou propositions de l'envoyé spécial. En revanche, le 11 octobre il reçut un organigramme décrivant une nouvelle structure dans laquelle figuraient le poste de l'envoyé spécial, son propre poste et quatre nouveaux postes. Le requérant formula des observations sur les nouveaux postes le 12 octobre, puis à nouveau le 22 octobre 2007. Le 16 novembre, le chef du Département Santé et assistance l'informa qu'il devrait probablement se porter candidat à un poste dans la nouvelle structure. L'intéressé rencontra ensuite la chef du Département des ressources humaines mais ne réussit pas à déterminer ce qu'il allait advenir de son poste.

3. Il fut officiellement décidé de transférer toute la responsabilité du Programme de lutte contre la grippe aviaire du chef du Département Santé et assistance à l'envoyé spécial le 22 janvier 2008. Le jour même, le requérant prit un congé certifié pour une maladie d'origine professionnelle. En avril 2008 se tinrent deux réunions auxquelles assistèrent, entre autres, le requérant et l'envoyé spécial. Lors de la première réunion, tenue le 1^{er} avril, l'intéressé fut informé que son poste n'existait plus et que les principales tâches afférentes à ce poste

seraient réparties entre les quatre nouveaux postes de la nouvelle structure. On lui demanda d'examiner ces postes pour déterminer si l'un d'eux pouvait l'intéresser. Il fut également informé que «d'autres consultations d[evaient] avoir lieu avec la direction pour savoir si [son] poste devait ou non être considéré comme devant être supprimé». Il fut aussi question de la relation de travail entre le requérant et l'envoyé spécial, le premier déclarant qu'il estimait qu'«il était constamment déprécié aux yeux des partenaires extérieurs et à l'intérieur [de la Fédération] et que certains de [ces] actes [pouvaient] être considérés comme du harcèlement». Il fut relevé à la deuxième réunion, tenue le 11 avril, qu'aucune décision définitive n'avait été prise au sujet du poste de l'intéressé.

4. Le 7 avril 2008, le requérant remit par écrit ses observations sur les quatre nouveaux postes de la nouvelle structure auxquels il avait été invité à envisager de présenter sa candidature et déclara entre autres ce qui suit :

«Je crois qu'il est difficile de comprendre comment mon emploi "deviendrait" simplement une fraction de ce qu'il était jusqu'alors. En fait, je pense que cela confirme que je n'ai purement et simplement plus aucun rôle dans cette nouvelle structure et on ne peut donc pas s'attendre à ce que je puisse m'identifier avec une quelconque des fonctions nouvellement créées.»

Le 23 avril, la chef du Département des ressources humaines informa le requérant que le Programme de lutte contre la grippe aviaire serait retiré du Département Santé et assistance pour devenir un nouveau département relevant de l'envoyé spécial. On l'informa également que son poste ne serait pas maintenu au-delà du 30 avril puisqu'il ne figurerait plus dans la nouvelle structure. Le 25 avril, il reçut par écrit une explication sur la nouvelle structure, dans laquelle il était indiqué, entre autres, que «l'orientation générale [adoptée par le Secrétaire général était] de confier au représentant spécial et à l'envoyé spécial des postes à plein temps avec pouvoir de gestion». Un échange de correspondance s'ensuivit entre le requérant et le Département des ressources humaines pour déterminer si le poste de l'intéressé avait ou non sa place dans la structure. Ce dernier fut néanmoins informé le 16 mai qu'il conservait son emploi au bénéfice d'un contrat de durée

indéterminée et qu'on l'encourageait à faire acte de candidature à d'autres postes.

5. À la fin du mois de juin 2008, le Secrétaire général entrant demanda que, dans le Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine nouvellement créé, le recrutement à de nouveaux postes soit gelé. Le 18 juillet, il annonça que ce nouveau département serait réintégré dans le Département Santé et assistance et que l'envoyé spécial reprendrait à plein temps son rôle d'envoyé spécial chargé de la lutte contre la grippe aviaire et humaine, relevant toujours du Secrétaire général. Le 28 août 2008, alors qu'il était encore en congé de maladie, le requérant reçut un préavis de résiliation de contrat de six mois au motif que son poste était supprimé et fut informé que son contrat prendrait fin le 28 février 2009, à moins qu'il ne reçoive une autre offre d'emploi dans l'intervalle. Peu après, le 5 septembre 2008, le nouveau chef du Département Santé et assistance annonça l'arrivée d'un chef d'unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine au sein du département. La vacance de ce poste n'ayant pas été annoncée, celui-ci fut pourvu en vertu d'un accord de détachement du personnel avec la Croix-Rouge américaine.

6. En novembre 2008, le requérant introduisit auprès du Secrétaire général un recours, divisé en trois parties, dans lequel il formulait des allégations, entre autres, de harcèlement de la part de l'envoyé spécial et se plaignait du fait que la suppression de son poste ainsi que le préavis de résiliation de son contrat étaient illicites. La Commission mixte de recours fut saisie de l'affaire. Elle publia son rapport le 19 février 2009. Elle estimait que le comportement de l'envoyé spécial ne tombait pas sous le coup «d'une stricte interprétation des directives de la Fédération en matière de lutte contre le harcèlement [et] que rien ne prouvait de manière concrète qu'il y avait eu harcèlement personnel [...] de la part de l'envoyé spécial ou que ses actes [étaient] motivés par une malveillance personnelle, un abus de pouvoir ou l'intérêt personnel». Toutefois, la Commission estima qu'il y avait eu :

«une défaillance institutionnelle collective et que les personnes en cause au niveau de la direction, y compris l'envoyé spécial, [étaient] en tort pour avoir causé un préjudice moral au requérant par suite d'une absence fondamentale d'appui, de la non-communication de renseignements importants et d'une absence collective de prise de décisions et de transparence».

Elle conclut que la direction avait porté atteinte à la «réputation professionnelle» de l'intéressé et compromis sa position au sein de la Fédération internationale.

7. En ce qui concerne la suppression du poste du requérant, la Commission mixte de recours estima qu'«il n'y avait pas de motifs technique ou objectif justifiant la suppression du [...] poste» et que le motif avancé pour expliquer le licenciement de l'intéressé, à savoir que son poste n'existait plus, «était illusoire». Elle estima également que, même s'il y avait quelques différences entre la description d'emploi du requérant et celle du chef de l'unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine, les postes comportaient «tous deux des tâches, des rôles et des responsabilités similaires et [exigeaient] la même ancienneté». Selon elle, il semblait «que le poste du requérant a[vait] été recréé dans celui du chef d'unité».

8. S'agissant de la question de la résiliation du contrat de l'intéressé, la Commission mixte de recours estima que les procédures de licenciement avaient été suivies et qu'il ne ressortait pas clairement que la décision «était motivée par [...] le souhait de la Fédération de se débarrasser d'un conflit personnel et professionnel grave». Toutefois, elle était d'avis que «la direction [avait] encouragé le requérant à envisager de postuler ou de se faire transférer à des postes qui représentaient tous une rétrogradation par rapport à son poste de chef d'unité» et que, comme son travail n'avait jamais été mis en cause, cela «sembl[ait] être une sanction injustifiée [...] et non pas une alternative à un licenciement pour suppression de poste qui exige l'accord de l'employé, ce qui n'a pas été le cas». Elle ajouta également que les offres et suggestions tendant à ce que l'intéressé se porte candidat à d'autres postes au sein du Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine «ne sembl[aient] pas [...] constituer des

débouchés appropriés [...] car elles représentaient toutes une rétrogradation pour [lui]». La Commission mixte de recours estima donc que la «suppression du poste [du requérant] était illusoire et que la Fédération [était] en tort pour [lui] avoir causé un préjudice moral». Elle recommanda que la Fédération «offre [à l'intéressé] la réintégration dans un poste approprié (de grade et de rang semblables) et négocie avec lui un accord mutuellement acceptable sur l'octroi de dommages-intérêts».

9. Après avoir reçu le rapport de la Commission, le requérant indiqua qu'il accepterait, comme règlement à l'amiable, un poste équivalant à son ancien poste dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, le versement de onze mois de traitement, des dommages-intérêts d'un montant de 20 000 francs suisses, le remboursement de ses dépens et une lettre d'excuses, ou un règlement selon des termes semblables. Le 2 juin 2009, le Secrétaire général l'informa que, puisqu'on lui avait versé une indemnité de licenciement équivalant à sept mois de traitement, il ne pouvait accepter ces conditions. Il ne fit aucune contre-offre et déclara qu'il avait décidé de ne pas accepter les conditions et les recommandations de la Commission mixte de recours. Telle est la décision attaquée dans la requête aux termes de laquelle le requérant demande sa nomination au poste de chef d'unité au Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine ou, à défaut, sa réintégration dans un autre poste de même grade que son ancien poste, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et à titre exemplaire, les dépens, ainsi qu'«un certificat de travail» rédigé dans des termes qui lui soient acceptables. Il sollicite en outre la tenue d'une procédure orale et prie le Tribunal d'ordonner la production de documents.

10. À ce stade, il y a lieu de relever que, dans sa lettre du 2 juin 2009, le Secrétaire général n'a pas précisé sur quels points il était en désaccord avec les conclusions de la Commission mixte de recours. Il a seulement dit que sa décision reposait sur sa compréhension des faits qu'il a énoncés dans un ordre chronologique. Ces faits ne diffèrent de ceux énoncés plus haut qu'en ce qu'ils soulignent que le requérant a

rejeté les divers postes nouvellement créés au sein du Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine, qu'il s'est vu offrir le 5 février 2009 le poste de fonctionnaire principal chargé de la préparation en prévision des pandémies de grippe aviaire et humaine, mais qu'il a rejeté cette offre, et qu'il a été encouragé à se porter candidat à d'autres postes. Le Secrétaire général n'a pas contesté dans cette lettre la conclusion de la Commission selon laquelle les postes du nouveau Département impliquaient tous une rétrogradation de l'intéressé. Il n'a pas davantage déclaré que ce dernier s'était vu offrir ou avait été encouragé à briguer des postes de grade et de rang égaux. Par ailleurs, le Secrétaire général a non seulement présenté les faits de la manière indiquée, mais il n'a avancé aucun motif justifiant le rejet des conclusions et/ou des recommandations de la Commission. Et, en particulier, il n'a pas soutenu que celle-ci avait omis de tenir compte de certains faits matériels ou que son rapport était entaché d'une quelconque erreur de fait.

11. Il est manifeste que le Secrétaire général «avait le devoir d'indiquer, avec une précision suffisante», pourquoi il n'acceptait pas les conclusions et recommandations de la Commission mixte de recours (voir le jugement 2807, au considérant 6 a)). Or il ne l'a pas fait. En outre, la Fédération ne peut plus aller au-delà de ce qui était dit dans la lettre du Secrétaire général du 2 juin 2009, que ce soit pour présenter un argument ou pour avancer des faits nouveaux (voir le jugement 2355, au considérant 9). Toutefois, et pour aller au fond des choses, il y a lieu de noter que, dans ses écritures, la Fédération ne conteste pas directement les conclusions de la Commission mais affirme désormais que celle-ci n'a pas pris en compte tous les faits, soutenant que :

- «• Le [...] rapport ne traite pas de la justification de la restructuration donnée par la direction [...] ni du processus de consultation suivi avec le requérant [...].
- Il est indiqué dans le rapport que la direction n'a encouragé le requérant à envisager sa candidature qu'à des postes inférieurs au sien sans que rien ne soit dit des efforts faits pour amener l'intéressé à discuter des deux postes de chef d'unité nouvellement créés.

- Rien n'est dit du fait que, par suite de la restructuration, seule l'affectation du requérant n'a pas été prolongée.
- La Commission soutient que le retard de cinq mois qui aurait été pris dans la restructuration de l'unité constituait un autre exemple "d'une défaillance collective de gestion" sans signaler que ce retard était en grande partie dû au congé de maladie prolongé pris par le requérant.»
(sic)

De plus, dans sa réponse, la Fédération soutient pour la première fois, que le requérant a refusé que lui soit offert le poste de chef d'unité — ancien poste de coordonnateur du Programme — ou que sa candidature à ce poste soit envisagée, alors que ledit poste était aux mêmes grade et niveau de traitement que son propre poste.

12. Ce qu'avance la Fédération dans ses écritures au sujet du rapport de la Commission mixte de recours n'a guère de relation avec les conclusions de cette dernière. Ni la raison qu'avait eue la direction de procéder à la restructuration ni le point de vue selon lequel seul le poste du requérant avait été touché par cette restructuration ne peuvent changer le fait que les fonctions dont l'intéressé s'acquittait ont purement et simplement été redistribuées grâce à la création de nouveaux postes, ni non plus le fait que le poste de chef d'unité du Département de lutte contre la grippe aviaire et humaine reprenait pour l'essentiel le poste qu'il occupait auparavant. Ces points ne justifient pas le rejet de la conclusion de la Commission mixte de recours selon laquelle la «suppression du poste [du requérant] était illusoire». De plus, il n'est pas correct de dire que le retard pris pour procéder à la restructuration était dû au congé de maladie prolongé de ce dernier. Comme la Commission l'a fait observer, l'envoyé spécial a admis que les grandes lignes de la restructuration ont été décidées en octobre 2007, à savoir bien avant que le requérant ne prenne son congé de maladie. Les nouveaux termes de référence de l'envoyé spécial qui faisaient partie intégrante de la restructuration ont été publiés le 22 janvier 2008, c'est-à-dire le jour où l'intéressé est parti en congé de maladie. Les discussions avec lui ont eu lieu en avril 2008. Il ressort du compte rendu de ces réunions qu'il s'agissait de déterminer si le requérant accepterait l'un des nouveaux postes, et non pas de le consulter sur la

restructuration. Finalement, la Fédération n'apporte aucune preuve démontrant qu'elle a bien offert à celui-ci le poste de chef d'unité.

13. Étant donné la nature des «motifs» qu'avait le Secrétaire général pour rejeter les conclusions et recommandations de la Commission mixte de recours et également le caractère limité et en grande partie hors sujet des points soulevés dans les écritures de la Fédération, le Tribunal ne peut que se fonder sur les conclusions de la Commission. Il s'ensuit que la décision du Secrétaire général en date du 2 juin 2009 doit être annulée. Le requérant ne cherchant pas à aller au-delà des conclusions contenues dans le rapport de la Commission, il n'y a pas lieu d'accorder une procédure orale ni d'ordonner la production de documents. Ces demandes sont donc refusées.

14. Comme déjà relevé, la principale conclusion de la Commission mixte de recours était que la suppression du poste du requérant était illusoire. Cela dit, le temps écoulé depuis lors fait qu'il ne serait pas approprié d'ordonner la nomination de l'intéressé au poste de chef d'unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine ou sa réintégration dans un autre poste du même grade que celui qu'il occupait précédemment. Toutefois, la conclusion de la Commission selon laquelle le poste de chef d'unité de lutte contre la grippe aviaire et humaine et le poste du requérant comportaient des «tâches, rôles et responsabilités similaires, et [exigeaient] une ancienneté égale» amène à accorder à l'intéressé deux années de traitement, émoluments et autres indemnités, y compris les cotisations de retraite à compter du 28 février 2009, majorés des intérêts au taux de 5 pour cent l'an depuis les dates d'échéance jusqu'à la date du paiement, déduction faite du montant de l'indemnité forfaitaire de licenciement dont le versement a déjà été effectué.

15. L'autre conclusion de la Commission était que les actes et les omissions des membres de la direction, y compris de l'envoyé spécial, étaient tels que ceux-ci avaient manqué à leur obligation de traiter le requérant avec dignité et respect. Le Tribunal se ralliera aux conclusions de la Commission selon laquelle il y a eu manquement au

devoir de traiter ce dernier avec dignité et respect à partir de juillet 2007 lorsque des réunions se sont tenues pour résoudre les difficultés provenant de ses relations avec l'envoyé spécial, et que, comme l'a constaté la Commission, «la direction a fait peu d'efforts pour trouver une solution» et a maintenu cette attitude tout au long du processus de restructuration jusqu'à la fin du contrat de l'intéressé, période pendant laquelle, d'après les conclusions de la Commission, les supérieurs de celui-ci «semblaient [ne pas] se préoccuper de [sa] situation dans la nouvelle structure ou du besoin de l'aider à trouver d'autres postes». De plus, il est à noter que le Secrétaire général a montré un manque de respect à l'égard du requérant en ne négociant pas avec lui, contrairement à ce qu'avait recommandé la Commission. Il n'est pas contesté que les actes et omissions considérés par la Commission comme constituant un manquement à l'obligation de traiter l'intéressé avec respect et dignité ont eu une incidence sur sa santé. En outre, les circonstances étaient telles qu'elles ont dû également avoir une incidence sur sa réputation professionnelle. De ce fait, le Tribunal lui octroiera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 40 000 francs suisses.

16. Étant donné que la Commission mixte de recours n'a pas conclu à de la malveillance ou à d'autres motifs inappropriés, il n'y a pas lieu d'accorder des dommages-intérêts exemplaires. Le Tribunal n'ordonnera pas davantage que la Fédération établisse un certificat de travail en des termes qui soient acceptables pour le requérant. Il n'appartient pas à ce dernier de dicter les termes d'un tel certificat. Toutefois, il a droit aux dépens afférents à la procédure devant le Tribunal et à la procédure suivie devant la Commission, qui sont fixés à 7 500 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire général en date du 2 juin 2009 est annulée et il en va de même de sa décision antérieure du 28 août 2008.

2. La Fédération versera au requérant le traitement, les émoluments et les autres indemnités, y compris les cotisations de retraite, qu'il aurait perçus si son contrat s'était poursuivi pendant deux ans à compter du 28 février 2009, majorés des intérêts au taux de 5 pour cent l'an depuis les dates d'échéance jusqu'à la date du paiement, déduction faite du montant de l'indemnité forfaitaire de licenciement dont le versement a déjà été effectué.
3. La Fédération versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 40 000 francs suisses.
4. Elle lui versera également 7 500 francs à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 20 mai 2011, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2011.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET