

**L.**  
**c.**  
**OIT**

**135<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4622**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>lle</sup> S. L. le 17 janvier 2020 et régularisée le 20 février, la réponse de l'OIT du 7 avril 2020, la réplique de la requérante du 28 mai 2020 et la duplique de l'OIT du 22 juin 2020;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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:

La requérante conteste la décision de résilier son engagement pour raisons de santé.

La requérante, entrée au service de l'OIT en 1999 pour occuper des fonctions de secrétaire, fut mise au bénéfice d'un contrat sans limitation de durée le 1<sup>er</sup> mars 2008. Dans les mois qui suivirent, elle commença à souffrir de douleurs aux poignets. Celles-ci furent reconnues comme maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles en 2011.

À la suite de l'apparition de nouvelles douleurs, la requérante présenta, en mars 2012, une demande de réparation pour maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles. Les deux tentatives de réaffectation que le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, organisa en mai et juin 2012 s'avérèrent infructueuses. La requérante épuisa ses droits à congé de maladie le 31 octobre 2012.

Le rapport établi en décembre 2012 à l'issue d'une expertise médicale conclut que le fait que la douleur revenait dès la reprise des gestes incriminés témoignait en faveur d'une relation de causalité au moins partielle avec les fonctions exercées. Le 22 janvier 2013, le médecin-conseil du BIT et le médecin traitant de la requérante recommandèrent la résiliation de l'engagement de celle-ci pour raisons de santé en vertu du paragraphe 2 de l'alinéa *a*) de l'article 11.11 du Statut du personnel. L'intéressée fut alors placée en congé spécial sans traitement et son dossier fut soumis au Comité des pensions du personnel en vue de déterminer si elle pouvait prétendre au versement d'une pension d'invalidité. L'octroi de cette pension fut refusé en mai 2013.

La requérante ayant contesté, le 1<sup>er</sup> juillet 2013, en vertu des dispositions de l'alinéa *b*) de l'article 11.11 du Statut du personnel, la recommandation de procéder à la résiliation de son engagement, la Commission d'invalidité fut constituée. Dans le rapport qu'elle rendit fin mars-début avril 2014, celle-ci considéra à l'unanimité que les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs que présentait la requérante étaient imputables à l'exercice de ses fonctions officielles. En revanche, les membres de la Commission conclurent, également à l'unanimité, que l'intéressée n'avait jamais été atteinte d'une incapacité au sens de l'article 33 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU). Estimant que le caractère professionnel de la pathologie de la requérante aurait dû être reconnu en janvier 2013, la Commission requalifia celle-ci en maladie professionnelle et, considérant que l'intéressée était «apte à un retour au travail au BIT dans le cadre d'un reclassement professionnel et d'une adaptation de poste» et qu'il n'y avait «pas lieu [...] de recommander une résiliation d'engagement pour raisons de santé», recommanda l'organisation d'une formation professionnelle en vue de son reclassement dans un poste médicalement adapté, avec l'aide d'un organisme spécialisé dans ce domaine, tel que l'Institut universitaire romand de santé au travail (IST). L'intéressée fut alors placée en congé spécial avec traitement avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2013. Par lettre du 7 juillet 2014, le directeur du Département du développement des ressources humaines informa la requérante qu'il avait été décidé d'«annuler [la] recommandation commune», formulée par son médecin traitant et le médecin-conseil du

BIT en janvier 2013, de résilier son engagement pour raisons de santé et de suivre celle de la Commission en tentant un reclassement dans un poste médicalement adapté.

Le 16 mars 2015, après intervention de l'IST, la requérante fut réaffectée à un poste de téléphoniste-réceptionniste, mais il s'avéra qu'elle était inapte à occuper celui-ci en dépit des aménagements techniques réalisés. L'IST indiqua que, si aucun poste aménagé sans travail à l'écran ni mouvements répétitifs au niveau des membres supérieurs ne pouvait être proposé, une reconversion professionnelle était à envisager. L'intéressée fut replacée en congé spécial avec traitement à compter du 10 avril 2015. Aucun poste répondant aux exigences mentionnées par l'IST n'ayant pu être identifié, la requérante fut avisée, par un courrier du 23 décembre 2015, que son dossier allait être renvoyé devant la Commission d'invalidité.

Le 6 avril 2016, les membres de la Commission d'invalidité furent invités à se prononcer sur le cas de la requérante en vue de déterminer si, conformément aux termes de l'alinéa a) de l'article 11.11 du Statut du personnel, l'on pouvait présumer qu'elle serait «inapte à exercer ses fonctions de façon satisfaisante pendant le reste de la durée de son engagement», ce qui conduirait à déclencher la procédure de résiliation d'engagement pour raisons de santé. Après avoir tenu deux réunions et entendu la requérante, ils rendirent leur rapport le 6 février 2017. La Commission considéra qu'elle «n'a[vait] aucune raison médicale pour conclure à l'inaptitude de [la requérante] à exercer ses fonctions de façon satisfaisante pour le reste de la durée de son engagement» et que sa réintégration «devrait donc être envisagée dans les plus brefs délais». Elle recommanda que l'identification d'un poste de travail adapté aux limitations imposées par son état de santé soit confiée à une équipe multidisciplinaire, que l'analyse de la proposition de poste qui serait faite soit validée par l'IST et que le poste soit évalué en situation par celui-ci. Une copie dudit rapport fut transmise à la requérante le 13 février 2017. Par un courrier du 15 août 2017, cette dernière fut informée de la composition de l'équipe multidisciplinaire. À cette occasion, il lui fut demandé d'autoriser la divulgation aux membres de l'équipe d'un certain nombre de documents de nature médicale. Le 23 août 2017, la

requérante autorisa une divulgation partielle de ceux-ci. Dans le rapport qu'ils rendirent le 27 février 2018, les membres de l'équipe conclurent qu'il n'existait pas de poste permettant la mise en œuvre de mesures d'adaptation raisonnables en vue de répondre aux limitations imposées par l'état de santé de la requérante et qu'aucun poste de ce type n'était susceptible de se libérer. Le rapport en question fut transmis pour information à la Commission d'invalidité le 10 mai 2018.

Entre-temps, par un courrier du 9 mai 2018, le directeur du Département du développement des ressources humaines avait communiqué à la requérante une copie du rapport de l'équipe multidisciplinaire et l'avait informée qu'il ressortait des conclusions de cette dernière comme de celles de la Commission d'invalidité que, au vu de son état de santé, elle serait inapte à exercer ses fonctions de façon satisfaisante pendant le reste de la durée de son engagement. Il lui indiquait que, par conséquent, le Directeur général avait décidé de résilier son engagement pour raisons de santé conformément à l'article 11.11 du Statut du personnel, avec effet au 31 mai 2018. L'intéressée était avisée qu'elle avait droit au paiement d'une indemnité égale à une année de rémunération. Cette indemnité, ainsi que la somme correspondant aux soixante jours de congé qu'elle n'avait pas pris, lui furent versées le 26 juin 2018.

Le 12 octobre 2018, la requérante adressa au directeur du Département du développement des ressources humaines une réclamation dans laquelle elle demandait l'annulation de la décision du 9 mai 2018, la réparation du préjudice moral et matériel qu'elle estimait avoir subi et l'adoption de toute autre mesure susceptible de l'accommoder. Soulignant notamment que le BIT était allé au-delà de ce que ses obligations statutaires et son devoir de sollicitude lui imposaient pour accommoder l'intéressée et que de nombreux efforts avaient été déployés pour réintégrer cette dernière, qui avait par ailleurs continué à percevoir l'intégralité de sa rémunération entre le 1<sup>er</sup> février 2013 et le 31 mai 2018, le directeur rejeta ladite réclamation le 14 janvier 2019.

La requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours le 14 février. Dans son rapport, daté du 3 octobre 2019, celle-ci conclut que la décision du 9 mai 2018 était illégale et que la requérante, qui devait être considérée comme apte à travailler, devait conserver sa relation d'emploi au 31 mai 2018 et en tirer tous les bénéfices jusqu'à ce que le BIT identifie un poste adapté à sa pathologie. Elle recommanda au Directeur général d'annuler la décision du 9 mai 2018 et d'allouer à l'intéressée une indemnité de 25 000 francs suisses en réparation du tort moral subi par celle-ci. Par une lettre du 22 octobre 2019, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut avisée que le Directeur général estimait ne pas être en mesure de faire siennes les conclusions de la Commission concernant la résiliation de son engagement.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration dans un poste adapté à ses besoins, de lui octroyer le remboursement, majoré d'intérêts, de toute somme permettant de réparer le préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi, déduction faite de toutes les sommes perçues en vertu de la décision du 9 mai 2018, de lui attribuer une indemnité pour le tort moral résultant de la violation des règles applicables et de la durée excessive de la procédure, de prendre toute autre mesure requise pour l'accommoder et de lui allouer des dépens.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante défère au Tribunal la décision du 22 octobre 2019 par laquelle le Directeur général du BIT a confirmé, contrairement aux recommandations de la Commission consultative paritaire de recours, la résiliation de son engagement pour raisons de santé prononcée le 9 mai 2018, avec effet au 31 mai suivant, en conséquence de troubles musculosquelettiques apparus en 2008 et reconnus comme maladie imputable à l'exercice de ses fonctions officielles.

2. Parmi les divers moyens articulés par la requérante à l'appui de sa requête, il en est un qui s'avère déterminant pour trancher le présent litige. Il s'agit de celui tiré d'une violation des dispositions statutaires régissant la procédure de résiliation d'engagement d'un fonctionnaire pour raisons de santé.

3. L'article 11.11 du Statut du personnel, relatif à la «[c]essation de service pour raisons de santé», dispose, en son alinéa *a*), que:

«Le Directeur général peut résilier l'engagement d'un fonctionnaire titulaire:

- 1) lorsque soit la Commission d'invalidité, soit le médecin-conseil et le médecin dûment qualifié traitant le fonctionnaire agissant d'un commun accord certifient que l'état de santé de ce fonctionnaire est tel que l'on est fondé à présumer qu'il sera inapte à exercer ses fonctions de façon satisfaisante pendant le reste de la durée de son engagement;
- 2) lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits à congé de maladie, sur la recommandation commune du médecin-conseil et du médecin dûment qualifié traitant le fonctionnaire, ou après consultation de la Commission d'invalidité.»

4. En l'espèce, il résulte clairement des termes de la lettre de saisine de la Commission d'invalidité en date du 6 avril 2016 et de la décision du 9 mai 2018 prise à l'issue de la procédure ouverte par cette saisine, qui se réfèrent toutes deux au motif de résiliation d'engagement mentionné au paragraphe 1 de l'alinéa *a*) précité de l'article 11.11 du Statut – à savoir l'inaptitude d'un fonctionnaire à «exercer ses fonctions de façon satisfaisante pendant le reste de la durée de son engagement» –, que c'est sur le fondement des dispositions de ce paragraphe qu'il a été mis fin à l'emploi de la requérante, ainsi que le confirme d'ailleurs la défenderesse dans son mémoire en réponse. Comme en témoignent tant l'objet même de cette lettre de saisine que la teneur de la décision en cause, prise au vu du rapport rendu par la Commission d'invalidité le 6 février 2017, cette décision a, plus précisément, été prise selon celle des procédures définies à ce paragraphe 1 qui prévoit la certification de l'inaptitude du fonctionnaire concerné par ladite commission.

Le Tribunal relève à ce sujet que, si une première procédure visant au licenciement de la requérante pour raisons de santé avait été engagée, sur la base des dispositions du paragraphe 2 de l'alinéa *a*) précité, en vertu d'une recommandation commune du médecin-conseil du BIT et du médecin traitant de la requérante en date du 22 janvier 2013, celle-ci avait été abandonnée par l'Organisation. En effet, à la suite d'une contestation de cette recommandation devant la Commission d'invalidité et du dépôt, en avril 2014, du rapport subséquent de cet organe, dont il ressortait que la requérante était «apte à un retour au travail au BIT dans le cadre d'un reclassement professionnel et d'une adaptation de poste» et qu'il n'y avait «pas lieu [...] de recommander une résiliation d'engagement pour raisons de santé», l'OIT avait «décidé d'annuler ladite recommandation commune», ainsi que l'intéressée en fut informée par une lettre du directeur du Département du développement des ressources humaines du 7 juillet 2014. C'est donc sur la seule base de la nouvelle procédure ultérieurement engagée, laquelle était pour sa part fondée, comme il a été dit, sur le paragraphe 1 de l'alinéa *a*) de l'article 11.11 du Statut, qu'a été prise la décision de licenciement du 9 mai 2018.

5. Or, le Tribunal estime que, comme le soutient à bon droit la requérante, la procédure prévue par les dispositions de ce paragraphe 1 n'a pas été respectée par l'OIT.

En effet, force est de constater que, dans son rapport du 6 février 2017 précité, la Commission d'invalidité, loin de certifier l'inaptitude de la requérante, ainsi que l'exigent les dispositions en cause pour justifier que soit prononcée une résiliation d'engagement sur leur fondement, a indiqué – en confirmant d'ailleurs en substance l'opinion qu'elle avait déjà émise à ce sujet dans son rapport de 2014 – qu'elle «n'a[vait] aucune raison médicale pour conclure à l'inaptitude de [la requérante] à exercer ses fonctions de façon satisfaisante pour le reste de la durée de son engagement». La Commission a même expressément précisé qu'elle considérait que «[l]a réintégration [de l'intéressée] au sein du personnel actif de l'Organisation devrait donc être envisagée dans les plus brefs délais».

Il est vrai que la Commission a ajouté dans son rapport que, eu égard à la pathologie de la requérante, il convenait cependant de tenir compte, pour déterminer le poste qui lui serait attribué, de certaines restrictions tenant notamment à la nécessité de limiter considérablement la manipulation de clavier et de souris d'ordinateur, et a recommandé, en conséquence, que l'identification d'un poste adapté à ces restrictions soit confiée à une équipe multidisciplinaire composée de différentes autorités ayant des compétences en la matière. Or, cette équipe, qui fut effectivement constituée en juin 2017, est parvenue, à l'issue de ses travaux, à la conclusion, exposée dans son rapport du 27 février 2018, selon laquelle «aucun poste approprié n'exist[ait] actuellement, ni n'[était] susceptible de se présenter, qui aurait pu faire l'objet de mesures d'aménagement raisonnables en vue d'une adaptation aux exigences et restrictions médicales de [la requérante]»\*.

Mais c'est à la Commission d'invalidité elle-même qu'il appartenait de se prononcer, sur la base des résultats des travaux de l'équipe multidisciplinaire – qu'il lui eût été au demeurant possible de réfuter si elle estimait que cette équipe ne s'était pas correctement acquittée de sa mission – sur la reconnaissance de l'inaptitude de la requérante. Seule cette commission avait en effet, aux termes de l'article 11.11 du Statut, compétence pour certifier cette inaptitude préalablement à une éventuelle résiliation d'engagement pour raisons de santé, ainsi que le confirme du reste le paragraphe 26 de l'annexe II au Statut, relative à la «[r]éparation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles», dont l'alinéa a) prévoit que «[l]a Commission d'invalidité [...] est compétente pour recommander la cessation, en vertu de l'article 11.11 du Statut, des services d'un fonctionnaire qui a contracté une maladie [...] visé[e] par [cette] annexe».

6. La Commission d'invalidité n'avait, dans son rapport du 6 février 2017, nullement entendu déléguer à l'équipe multidisciplinaire qui serait chargée de procéder à l'identification d'un emploi adapté aux

---

\* Traduction du greffe.



troubles fonctionnels de la requérante le pouvoir dont elle est ainsi investie en vertu des dispositions précitées.

Une telle délégation eût été, au demeurant, juridiquement impossible car il est de règle qu'une autorité ou un organe ne peut légalement déléguer ses compétences à un tiers en l'absence de texte statutaire l'y autorisant (voir, par exemple, les jugements 3494, au considérant 16, 1696, au considérant 5, ou 1477, au considérant 7 *in fine*). Or, aucune disposition n'envisageait évidemment l'attribution par la Commission d'invalidité d'une délégation de compétence à l'équipe multidisciplinaire ainsi mise en place, qui était une instance *ad hoc* non prévue par les textes statutaires de l'Organisation.

Le Tribunal relève d'ailleurs que l'équipe multidisciplinaire ne se considérait pas elle-même comme habilitée à se substituer à la Commission pour se prononcer sur la question de l'inaptitude de la requérante. De fait, elle a, tout au contraire, pris soin de souligner, à la fin de son rapport du 27 février 2018 précité, que «[ce] rapport [devait] être soumis à la Commission d'invalidité»\*, en ajoutant qu'elle «se [tenait] à la disposition de [cette commission] pour la rencontrer en vue d'expliquer [ses] conclusions en tant que de besoin»\*.

7. L'achèvement de la procédure exigeait donc, pour que l'Organisation puisse légalement résilier l'engagement de la requérante sur le fondement de l'article 11.11 précité, que la Commission d'invalidité soit invitée à délibérer à nouveau de l'affaire afin de certifier l'inaptitude de l'intéressée – si elle estimait devoir se prononcer cette fois en ce sens – au vu du rapport de l'équipe multidisciplinaire. À cet égard, le Tribunal relève que c'est à tort que la défenderesse soutient, dans ses écritures, que cette nouvelle consultation n'aurait pas été nécessaire du fait que la Commission d'invalidité avait, selon elle, entendu conditionner la reconnaissance de l'aptitude de la requérante à exercer ses fonctions à l'identification par l'équipe multidisciplinaire d'un poste adapté aux troubles rencontrés par celle-ci. Outre que les mentions précitées du rapport du 6 février 2017 affirmant fermement

---

\* Traduction du greffe.

l'aptitude de l'intéressée peuvent difficilement donner lieu à une telle interprétation, la certification d'inaptitude requise par l'article 11.11 suppose en effet une prise de position de la Commission en ce sens qui se distingue, en tout état de cause, d'une reconnaissance d'aptitude conditionnelle.

Le Tribunal observe que cette exigence de consultation présentait un caractère d'autant plus substantiel que la composition de la Commission d'invalidité – qui comprend notamment, en vertu de l'article 10.4 du Statut, un médecin désigné par le fonctionnaire concerné, ainsi qu'un autre médecin nommé en accord avec le premier et un membre nommé par le Comité du Syndicat du personnel – constituait une garantie, pour la requérante, que ne comportait pas celle de l'équipe multidisciplinaire, exclusivement composée de personnes désignées par l'Organisation.

Le fait, mis en avant par la défenderesse dans ses écritures, que la secrétaire de la Commission avait indiqué à la requérante, dans le courriel transmettant à celle-ci le rapport du 6 février 2017, que «[l]a procédure devant la Commission d'invalidité [était]t à présent terminée» et que «toute décision prise suite à ce rapport [lui] sera[it] communiquée directement par l'administration» n'est nullement de nature à faire obstacle à la nouvelle consultation de cet organe qui était ainsi requise. La mention de ces indications, qui relèvent de formules types utilisées lors de la communication de tels rapports, ne pouvait en effet, à l'évidence, empêcher la Commission d'exercer le pouvoir qui lui revenait dans l'hypothèse d'un échec de la mission d'identification d'un poste approprié confiée à l'équipe multidisciplinaire.

8. Or, au lieu d'inviter la Commission d'invalidité à se prononcer, après la remise du rapport de l'équipe, sur l'éventuelle certification de l'inaptitude de la requérante, l'OIT a choisi de procéder directement à la résiliation de l'engagement de l'intéressée par la décision du 9 mai 2018.

La chronologie des faits met au demeurant en évidence la volonté de l'Organisation d'éviter toute nouvelle prise de position de la Commission concernant le sort de la requérante puisqu'il ressort du dossier que le directeur du Département du développement des ressources humaines n'a communiqué le rapport de l'équipe multidisciplinaire à la secrétaire

de cet organe que le 8 mai 2018, soit la veille de la date de la décision en cause, en précisant expressément qu'il s'agissait d'une simple transmission pour information, et que ce rapport n'a d'ailleurs, par suite, pu être adressé aux membres de la Commission eux-mêmes que le 10 mai, soit le lendemain de cette date.

9. En prononçant ainsi la résiliation de l'engagement de la requérante pour raisons de santé, sur la base du rapport de l'équipe multidisciplinaire, alors que, comme il a été dit, la Commission d'invalidité n'avait jamais certifié que l'intéressée était inapte à exercer ses fonctions de façon satisfaisante pendant le reste de la durée de son engagement, l'OIT a violé, comme l'a estimé à bon droit la Commission consultative paritaire de recours, les dispositions précitées de l'article 11.11 du Statut, ainsi que le principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, qui interdit à une organisation de méconnaître les règles qu'elle a elle-même édictées.

10. Ce non-respect des dispositions statutaires applicables s'est en outre accompagné, comme le soutient à juste titre la requérante, d'une violation de son droit d'être entendue, qui aggrave encore l'illégalité de la décision attaquée.

En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal reposant sur un principe général du droit de la fonction publique internationale, la situation statutaire d'un agent ne peut être modifiée unilatéralement à son détriment par l'organisation dont il relève sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir préalablement ses observations au sujet de la mesure envisagée (voir, par exemple, les jugements 3124, au considérant 3, 1817, au considérant 7, ou 1484, au considérant 8). Cette jurisprudence doit évidemment s'appliquer dans toute sa rigueur lorsque est en cause une décision aussi lourde de conséquences qu'une résiliation d'engagement.

Or, en l'espèce, le droit dont jouissait ainsi la requérante d'être entendue avant que ne soit décidé son licenciement n'a pas été respecté. L'intéressée avait certes été auditionnée par la Commission d'invalidité, le 2 décembre 2016, dans le cadre des travaux de cet organe qui aboutirent

à la conclusion selon laquelle elle était apte à l'exercice de ses fonctions, mais cette audition était antérieure à la mise en œuvre de la mission de recherche d'un poste approprié confiée à l'équipe multidisciplinaire. Dans la mesure où c'est sur la base du rapport de cette équipe qu'a été prise la décision de résilier l'engagement de la requérante, le Tribunal estime que l'intéressée aurait dû être également mise à même de faire valoir ses observations sur cette recherche de poste, lors de la réalisation de celle-ci, ou, du moins, de commenter son issue infructueuse, avant que n'intervienne la décision du 9 mai 2018. Or, tel n'a pas été le cas, comme il sera démontré ci-après.

11. Il ressort du dossier que la requérante avait informé le Département du développement des ressources humaines, dans un courriel du 13 septembre 2017, de «[s]on souhait d'être impliquée dans le processus d'identification d'un poste adapté» conduit par l'équipe multidisciplinaire. Le rapport du 27 février 2018 précité mentionne que l'intéressée avait plus précisément, dans cet esprit, «fait part de sa disponibilité pour rencontrer l'équipe en personne afin de fournir ses contributions au processus d'examen [mené par celle-ci]»\*.

Or, l'équipe multidisciplinaire fit délibérément le choix, malgré l'opinion contraire du médecin qui y participait, de ne pas auditionner la requérante, car elle considéra – selon les termes dudit rapport – que l'organisation d'une rencontre avec celle-ci aurait «dépassé son champ de compétence et son mandat, tels qu'établis par la Commission d'invalidité» et que la tenue de «[t]out nouvel entretien avec [l'intéressée] devrait être décidé[e] par la Commission d'invalidité dans le cadre de ses règles de procédure»\*. En outre – et sans doute pour des raisons du même ordre –, l'équipe n'invita à aucun moment la requérante à lui faire part d'éventuelles observations écrites, sachant que le seul contact qu'elle prit avec l'intéressée au cours de ses travaux avait pour objet d'obtenir l'autorisation de consulter des rapports médicaux la concernant. À cet égard, si la défenderesse soutient que la requérante aurait pu néanmoins produire spontanément de telles observations, cet argument apparaît au Tribunal fort malvenu compte tenu du refus opposé par l'équipe aux

---

\* Traduction du greffe.

sollicitations de l'intéressée qui avaient été formulées dans les termes précités.

Or, outre qu'il eût en vérité été préférable que la requérante soit entendue par l'équipe multidisciplinaire elle-même, la Commission d'invalidité ne fut en fait pas invitée, ainsi qu'il a été dit plus haut, à délibérer à nouveau de l'affaire après la remise du rapport de cette équipe, de sorte que l'intéressée ne put, par définition, ni bénéficier d'une nouvelle audition par la Commission, comme cela était envisagé dans ce rapport, ni soumettre de quelconques observations écrites à celle-ci, et fut ainsi privée de toute possibilité de faire valoir son point de vue, à ce stade, sur les questions relatives à l'identification d'un poste adapté à ses troubles fonctionnels.

12. Il est constant que la requérante n'a pas davantage été mise en mesure de formuler des commentaires à ce sujet auprès des services de l'Organisation avant que ne soit prise la décision du 9 mai 2018.

En effet, il ressort du dossier que l'intéressée n'a reçu communication du rapport de l'équipe multidisciplinaire du 27 février 2018 que lors de la notification de cette décision, à laquelle une copie de celui-ci était jointe. La résiliation de son engagement pour raisons de santé, fondée, comme il a été dit, sur les conclusions de ce rapport, a donc été décidée sans qu'elle ait été mise en mesure de présenter ses observations sur ces dernières, sachant que, n'ayant jusqu'alors pas même été informée du dépôt dudit rapport, elle n'aurait en outre pas pu demander à en avoir communication plus tôt.

Or, selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, un fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles une autorité fonde – ou s'apprête à fonder – une décision défavorable à son égard (voir, par exemple, les jugements 3688, au considérant 29, 3295, au considérant 13, ou 2700, au considérant 6). En l'espèce, la requérante aurait donc dû se voir communiquer le rapport en cause en temps utile pour lui permettre d'en contester les conclusions avant que ne soit prise la décision statuant sur sa situation, dès lors qu'aucun motif légitime ne s'opposait, à l'évidence, à une telle communication.

13. Le Tribunal souligne que, loin de constituer une simple irrégularité formelle, la violation du droit d'être entendu ci-dessus mise en évidence a pu, en l'occurrence, avoir une incidence concrète sur le sort réservé à la requérante. Si l'intéressée avait été mise à même de faire valoir ses observations lors de la recherche d'un poste adapté à ses troubles fonctionnels, elle aurait en effet notamment pu fournir à l'équipe multidisciplinaire des indications utiles quant à la détermination des emplois relevant de son niveau de responsabilités qu'elle considérait elle-même comme susceptibles d'être aménagés en fonction de ses besoins, ce qui eût été de nature à permettre à cette équipe de se montrer plus efficace dans la conduite de la recherche en question. De même, si la requérante avait été autorisée à commenter le rapport de l'équipe avant que ne soit prise la décision statuant sur sa situation, elle aurait pu souligner certaines insuffisances dudit rapport, mises en évidence à juste titre par la Commission consultative paritaire de recours dans son avis, telles l'absence d'énumération précise des postes examinés dans le cadre de cette recherche ou la prise en considération trop limitée de ses possibilités de reconversion professionnelle. Ainsi, si le Tribunal estime que l'examen du dossier ne permet pas de tenir pour formellement établi que, comme l'a conclu cette commission, le BIT n'aurait pas sincèrement déployé tous les moyens à sa disposition pour identifier un poste susceptible d'être attribué à la requérante, il est clair, en tout cas, qu'il était indispensable à la qualité du processus de décision mis en œuvre que soient prises en compte les éventuelles observations de l'intéressée formulées au sujet des travaux menés à cet effet.

14. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 22 octobre 2019, ainsi que la décision du 9 mai 2018 et celle du 14 janvier 2019 ayant rejeté la réclamation initiale de la requérante formée contre cette dernière, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

15. Dans les circonstances particulières de l'espèce, le Tribunal n'ordonnera cependant pas la réintégration de la requérante au sein de l'OIT.

Une telle réintégration apparaît en effet inopportune dès lors qu'il ressort du dossier que, eu égard à la nature et à l'ampleur des troubles fonctionnels dont souffre la requérante, il est fortement à craindre que, même si l'OIT parvenait à identifier un poste pouvant être aménagé en conséquence, les conditions dans lesquelles ce poste serait ainsi occupé ne seraient pas satisfaisantes pour l'Organisation et, par suite, que l'intéressée se trouverait inévitablement placée dans une situation concrète peu valorisante qui ne lui permettrait pas, de toute façon, de s'épanouir pleinement dans son travail. De ce point de vue, le Tribunal estime somme toute objectivement préférable, dans l'intérêt de la requérante elle-même, que celle-ci s'attache, compte tenu du grand nombre d'années que peut encore comporter sa vie professionnelle, à se réorienter vers une activité plus naturellement compatible avec les troubles en question que des fonctions administratives telles que celles susceptibles de lui être proposées au sein de l'Organisation.

De surcroît, l'examen du dossier révèle l'existence d'un climat de tension – que confirme la vivacité de ton des écritures échangées par les parties dans le cadre de la présente instance – entre la requérante et les services de l'Organisation, qui rendrait sans doute délicat, en pratique, un retour de l'intéressée au BIT. À cet égard, le Tribunal relève que, dans son rapport de 2014, la Commission d'invalidité avait déjà observé qu'une réintégration de la requérante, si elle devait certes «être tentée en première intention», n'en serait pas moins «difficile» pour celle-ci sur le plan émotionnel. Or, le caractère conflictuel des relations entre l'intéressée et le BIT n'a visiblement fait que se confirmer – voire s'aggraver – depuis lors.

16. Mais la requérante, qui a été privée, du fait des irrégularités ayant entaché la résiliation de son engagement, d'une chance appréciable de conserver sa relation d'emploi avec l'OIT, au moins à titre provisoire, a droit, en revanche, à se voir indemnisée du préjudice matériel qui lui a ainsi été causé.

Eu égard notamment à l'âge de la requérante à la date de son licenciement, qui était seulement de 43 ans, et au fait que celle-ci était au bénéfice, depuis 2008, d'un contrat sans limitation de durée, le

Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de ce préjudice, en l'espèce, en condamnant l'OIT à verser à l'intéressée, en sus des sommes qui lui ont déjà été attribuées lors de la résiliation de son engagement, l'équivalent des traitements et indemnités de toute nature dont celle-ci aurait bénéficié si l'exécution de son contrat s'était poursuivie au-delà du 31 mai 2018 pendant une durée de deux ans, déduction faite des éventuels revenus professionnels qu'elle aurait perçus par ailleurs pendant cette période. L'Organisation devra également verser à la requérante l'équivalent des cotisations de retraite dont elle aurait normalement dû s'acquitter auprès de la CCPPNU en tant qu'employeur de celle-ci au titre de la même période. Toutes les sommes en cause porteront intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de leurs dates d'échéance respectives jusqu'à la date de leur paiement.

17. À cet égard, le Tribunal relève que, si la requérante invoque une violation des dispositions de l'alinéa c) du paragraphe 7 de l'annexe II précitée au Statut du personnel, qui définissent les règles régissant la rémunération d'un fonctionnaire atteint d'une maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles en cas de cessation de ses services, le préjudice qui résulterait d'une telle violation se confond en tout état de cause avec celui, tenant à la perte de rémunération liée au licenciement de l'intéressée, dont l'indemnisation est déjà prévue au considérant qui précède.

18. L'illégalité entachant la résiliation d'engagement litigieuse a par ailleurs, eu égard à la nature même et aux graves effets de cette mesure ainsi qu'à la méconnaissance des droits de la requérante qui a accompagné son adoption, occasionné à l'intéressée un substantiel préjudice moral, qui appelle également réparation. Ainsi que le souligne à juste titre la requérante, ce préjudice s'est en outre trouvé aggravé par la durée des procédures administratives mises en œuvre, qui, entre le déclenchement de la première initiative visant à une telle résiliation d'engagement, en janvier 2013, et l'intervention de la décision du 9 mai 2018 – soit sans même tenir compte de la procédure de recours interne subséquente –, se sont étalées sur plus de cinq ans. La lenteur de ces procédures, que la complexité de celles-ci, invoquée par la défenderesse,



ne suffit pas à justifier totalement, a en effet eu pour conséquence de placer abusivement la requérante dans une situation d'incertitude prolongée, par nature génératrice de stress, quant à l'avenir de sa relation d'emploi avec l'Organisation. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble de ce préjudice moral en allouant à l'intéressée, à ce titre, une indemnité de 30 000 francs suisses.

19. La requérante demande au Tribunal d'ordonner à l'OIT de «prendre toute autre mesure requise pour l'accommoder» et, en particulier, d'assumer les frais liés à une éventuelle réorientation professionnelle visant à lui permettre d'exercer un emploi compatible avec ses troubles fonctionnels. Mais il n'appartient pas au Tribunal de prononcer des injonctions de cette nature à l'égard des organisations internationales (voir, par exemple, les jugements 4039, au considérant 17, 3835, au considérant 6, ou 3506, au considérant 18). Au surplus, il convient d'observer que, s'agissant de la réorientation ainsi évoquée, la défenderesse est fondée à faire valoir que, en vertu du paragraphe 14 de l'annexe II précitée au Statut, la contribution de l'OIT au financement d'une réadaptation professionnelle n'est prévue qu'en cas d'invalidité partielle du fonctionnaire concerné et que la requérante n'a pas été reconnue par le Comité des pensions du personnel, ni considérée par la Commission d'invalidité, comme étant atteinte d'une telle invalidité.

20. Obtenant cependant gain de cause pour l'essentiel, la requérante a droit à des dépens, dont, eu égard aux modalités de sa représentation devant le Tribunal, il y a lieu de fixer le montant à 1 000 francs suisses.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision du Directeur général du BIT du 22 octobre 2019, ainsi que les décisions des 9 mai 2018 et 14 janvier 2019, sont annulées.

2. L'OIT versera à la requérante des dommages-intérêts pour préjudice matériel, ainsi que les intérêts y afférents, calculés comme il est dit au considérant 16 ci-dessus.
3. L'Organisation versera à l'intéressée une indemnité pour tort moral de 30 000 francs suisses.
4. Elle lui versera également la somme de 1 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 17 novembre 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ