

D.
c.
OMS

109^e session

Jugement n° 2933

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. B. D. le 10 octobre 2008, la réponse de l'OMS du 16 janvier 2009, la réplique du requérant du 25 mars et la duplique de l'Organisation du 24 juin 2009;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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, ressortissant sénégalais né en 1953, est un ancien fonctionnaire de l'OMS. Il est entré au service de l'Organisation le 15 octobre 2001 en qualité d'administrateur de projet au sein du Groupe Santé familiale et communautaire (FCH, selon le sigle anglais), à la classe D.1. Son contrat initial de durée déterminée de deux ans fut prolongé à deux reprises. À compter du 5 janvier 2004, il fut muté avec son poste au Groupe Bases factuelles et information à l'appui des politiques (EIP, selon le sigle anglais).

Par un mémorandum du 27 mai 2005, le Sous-directeur général chargé du Groupe EIP fit savoir au Directeur général qu'en raison de difficultés financières le poste du requérant ne pourrait pas

être financé au-delà du 31 décembre 2005, et qu'il proposait donc de le supprimer à compter du 1^{er} janvier 2006. Le Directeur général approuva cette proposition et le requérant fut avisé par lettre du 13 octobre 2005 que le poste auquel il avait été affecté serait supprimé le 31 décembre 2005, mais que cela n'entraînerait pas nécessairement la résiliation de son engagement et que des efforts seraient faits pour le réaffecter dans le cadre d'une procédure formelle menée par un comité mondial de réaffectation, conformément aux dispositions de l'article 1050.2 du Règlement du personnel et des paragraphes II.9.250 à II.9.370 du Manuel de l'OMS. Le requérant était également avisé que, si aucune décision de réaffectation n'était prise durant la période de réaffectation, l'OMS prendrait contact avec lui en avril 2006. La procédure de réaffectation ayant été prolongée de six mois supplémentaires, le 5 octobre 2006 le requérant reçut un formulaire indiquant que son engagement arriverait à son terme le 12 janvier 2007, qu'il signa.

Par un courrier du 26 octobre 2006, le requérant fut informé que le Comité mondial de réaffectation n'avait pas été en mesure de lui trouver un autre poste susceptible de lui convenir et que la procédure de réaffectation se terminerait le 31 octobre 2006. En conséquence, il serait mis fin à son engagement au 31 janvier 2007, conformément à l'article 1050.2.9 du Règlement du personnel.

Le 4 décembre 2006, le requérant saisit le Comité d'appel du Siège pour contester les décisions du Directeur général de ne pas prolonger son engagement, de ne pas le réaffecter à un poste comportant des responsabilités en rapport avec sa classe, sa formation et son expérience, et de résilier son engagement. Selon lui, ces décisions résultaient de la partialité qui avait été manifestée à son égard, de l'examen incomplet des faits et de la non-observation ou de l'application non fondée, de la part de l'administration, des dispositions du Règlement du personnel, du Statut du personnel et des termes de son contrat. Le requérant cessa ses fonctions le 31 janvier 2007.

Dans le rapport qu'il adressa à la Directrice générale le 17 décembre 2007, le Comité d'appel recommanda que l'appel et toutes les demandes de réparation qui avaient été présentées

par le requérant soient rejetés. Il concluait que ce dernier n'avait pas contesté la décision de supprimer son poste, annoncée dans la lettre du 13 octobre 2005, dans le délai de soixante jours fixé par le Règlement du personnel et que, sur ce point, il était donc forclos. Le Comité d'appel estimait que l'intéressé n'avait de toute façon pas apporté la preuve que ladite décision avait été prise pour d'autres raisons que des raisons tenant au budget ou aux programmes d'activités. Il concluait également qu'il n'avait pas contesté la procédure de réaffectation «en temps voulu» mais qu'il y avait au contraire pleinement participé, qu'il n'avait pas droit à l'application de la procédure de réduction des effectifs et que le Comité mondial de réaffectation avait déployé tous les efforts que l'on pouvait raisonnablement en attendre.

Par une lettre en date du 26 août 2008, la Directrice générale informa le requérant qu'à l'instar du Comité d'appel du Siège elle considérait qu'en tant qu'il était dirigé contre la décision de supprimer son poste son appel n'était pas recevable, qu'il n'avait pas le droit de se voir appliquer la procédure de réduction des effectifs et que la procédure de réaffectation avait été menée en conformité avec les règles et procédures pertinentes. Elle rejeta donc ses demandes de réparation. Néanmoins, elle décida de lui accorder une indemnité de 2 500 dollars des États-Unis compte tenu du temps qu'avait pris l'examen du rapport du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de résilier son engagement était entachée d'erreurs de fait et de droit, l'Organisation n'ayant pas respecté la procédure de réaffectation décrite à l'article 1050.2 du Règlement du personnel. Il considère notamment que cette procédure a manqué de transparence et conteste que le Directeur général ait compétence pour nommer les membres des comités de réaffectation. En outre, il affirme qu'il a posé sa candidature à quatorze postes à l'OMS mais qu'il n'a reçu que quatre propositions d'entretien. Selon lui, en tant que titulaire d'un poste qui allait être supprimé, il aurait dû se voir accorder la préférence en ce qui concerne les postes vacants, comme le prévoit l'article 1050.2.7 du Règlement du personnel.

En fait, les processus de sélection auraient dû être suspendus et le Comité mondial de réaffectation aurait dû recommander de l'affecter directement à l'un des postes vacants auxquels il s'était porté candidat. Il soutient également que, pendant la procédure de réaffectation, il n'a reçu aucune formation, qu'il ne lui a pas été recommandé d'en suivre une et qu'il n'a jamais été informé des possibilités de réaffectation que le Comité mondial de réaffectation avait envisagées pour lui.

Le requérant prétend que le «préavis définitif de fin d'engagement» qu'il a reçu le 5 octobre 2006 était signé par un fonctionnaire qui n'était pas habilité à le faire et qu'il était donc entaché d'abus de pouvoir et de nullité. Par ailleurs, il fait valoir que l'Organisation n'a pas apporté la preuve que, pour des raisons organisationnelles, il était nécessaire de supprimer son poste, ni que la décision de ne pas renouveler son contrat «découlait inexorablement» de cette suppression abusive. À ses yeux, eu égard aux termes de la première prolongation de contrat qu'il a acceptée en octobre 2003, il avait un droit acquis à l'application de l'ancienne procédure de réduction des effectifs prévue à l'article 1050.2 de la version de 1989 du Règlement du personnel. Ce droit lui ayant été dénié, la décision de supprimer son poste ainsi que celle, ultérieure, de ne pas prolonger son contrat sont entachées d'un vice.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la «décision en date du 5 octobre 2006», confirmée par la décision attaquée, et d'ordonner sa réintégration rétroactive dans son poste ou dans un poste de responsabilités, classe et échelon équivalents. Il demande que l'ancienne procédure de réduction des effectifs soit mise en œuvre avant que l'administration ne soit autorisée à supprimer son poste ou, dans l'hypothèse où son affaire serait renvoyée devant le Comité mondial de réaffectation, que la procédure soit dûment suivie. Il demande au Tribunal d'adresser à l'Organisation la recommandation de ne prendre aucune mesure de rétorsion à son encontre et réclame 100 000 dollars à titre de dommages-intérêts pour tort moral, 15 000 dollars à titre de dépens, ainsi que des intérêts sur toutes les sommes qui lui seront allouées. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner la communication de divers documents

relatifs à la décision attaquée, à la décision de supprimer son poste, à la procédure de réaffectation et aux processus de sélection auxquels il a participé, et il sollicite la tenue d'un débat oral.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la requête est en partie irrecevable puisque, alors que le requérant avait été informé le 13 octobre 2005 de la décision de supprimer son poste et de lui appliquer la procédure de réaffectation, il n'a pas contesté cette décision dans le délai réglementaire de soixante jours. Elle considère donc que les moyens et conclusions relatifs à la légalité de cette décision sont frappés de forclusion.

Sur le fond, l'Organisation affirme que la requête est dénuée de fondement car la suppression du poste de l'intéressé était dûment justifiée par des raisons tenant à la fois au budget et aux programmes d'activités, et que, sur ce point, les dispositions pertinentes du Règlement du personnel et du Statut du personnel ont été respectées. Se référant au jugement 2696, elle soutient que l'argument du requérant selon lequel il aurait un droit acquis à se voir appliquer la procédure de réduction des effectifs n'est pas fondé, cette procédure ayant été remplacée par la procédure de réaffectation en juillet 2002. L'Organisation fait observer que l'offre d'engagement qu'il a signée le 15 octobre 2001 précisait que «[l']engagement [était] susceptible d'être ultérieurement révisé et adapté conformément à tous amendements qui pourraient être apportés au Statut ou au Règlement du personnel», et donc aussi aux règles concernant les modalités de réaffectation. Elle souligne également que le requérant a participé pleinement, et jusqu'au bout, à la procédure de réaffectation, sans demander à bénéficier de la procédure de réduction des effectifs.

Au sujet des irrégularités qui auraient entaché l'application de la procédure de réaffectation, elle fait valoir notamment que celle-ci a été prolongée autant que le Règlement du personnel le permettait, afin que toutes les possibilités de réaffectation puissent être examinées avec attention, et qu'à tous égards elle a été correctement mise en œuvre. Le Comité mondial de réaffectation s'est réuni à plusieurs reprises pour examiner le cas du requérant et, en octobre 2006,

il a recommandé d'affecter celui-ci à un poste auquel il avait posé sa candidature; toutefois, celle-ci n'a pas été retenue à l'issue du processus de sélection.

Enfin, l'OMS conteste que le formulaire que le requérant a reçu le 5 octobre 2006 ait contenu une décision définitive. Elle souligne que la décision de mettre fin à son engagement a été prise le 20 octobre 2006 par le Directeur général par intérim et lui a été notifiée par le courrier du 26 octobre. Cette décision a donc été prise par un fonctionnaire dûment autorisé et en pleine conformité avec les règles applicables. La défenderesse considère que la demande de communication de documents formulée par le requérant doit être rejetée, toutes les pièces pertinentes ayant déjà été transmises au Tribunal, et qu'il doit en aller de même de sa demande de débat oral, le requérant ayant réclamé que son appel soit examiné à huis clos.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme qu'il a contesté dans les délais aussi bien la décision de supprimer son poste que celle de ne pas renouveler son engagement. Il soutient que l'Organisation n'a pas fourni de preuve réelle de la nécessité de supprimer son poste. Il conteste aussi la décision de supprimer son poste au motif qu'il n'appartenait pas au Sous-directeur général chargé du Groupe EIP de la prendre : à ses yeux, elle aurait dû être prise par un comité de révision des compétences et d'orientation stratégique. Il fait observer qu'en acceptant la prolongation de son contrat en octobre 2003 il a conservé son droit à l'application de la procédure de réduction des effectifs et qu'il n'y a jamais renoncé. Pour ce qui est de sa participation à la procédure de réaffectation, il explique qu'il n'avait guère d'autre choix que de s'y prêter.

E. Dans sa duplique, l'OMS réitère sa position. Elle affirme que le Sous-directeur général chargé du Groupe EIP était pleinement compétent pour proposer la suppression du poste du requérant. Elle souligne également que les raisons budgétaires sous-tendant cette décision ressortent clairement du rapport financier présenté à

l'Assemblée mondiale de la santé en mai 2006, qui montre une nette diminution du budget-programme pour le Groupe EIP.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OMS le 15 octobre 2001, à la classe D.1, en qualité d'administrateur de projet au sein du Groupe FCH. Recruté en vertu d'un contrat de durée déterminée de deux ans, il bénéficia ultérieurement de deux prolongations d'engagement successives d'un an, à compter, respectivement, des 14 octobre 2003 et 15 octobre 2004. Il fut transféré à titre temporaire, avec effet au 5 janvier 2004, au sein du Groupe EIP, pour y exercer les fonctions de conseiller au Département des ressources humaines pour la santé. Il fut ensuite officiellement affecté dans cet emploi à compter du 1^{er} janvier 2005.

2. Par lettre du 13 octobre 2005, le requérant fut informé que son poste serait supprimé au 31 décembre suivant. Cette même lettre avisait en outre l'intéressé de la mise en œuvre, à son profit, de la procédure de réaffectation prévue par l'article 1050.2 du Règlement du personnel. Cette dernière, dont les modalités sont notamment précisées aux paragraphes II.9.250 à II.9.370 du Manuel de l'Organisation, vise à permettre, dans le cas d'une telle suppression de poste, l'attribution éventuelle d'un nouvel emploi à l'initiative d'un comité de réaffectation.

3. Bien que la durée de cette procédure, qui est normalement de six mois, ait en l'espèce été portée ultérieurement à un an, celle-ci s'avéra infructueuse. Aussi l'engagement du requérant fut-il finalement résilié, au 31 janvier 2007, en vertu d'une décision du Directeur général par intérim notifiée à l'intéressé par un courrier du 26 octobre 2006.

4. Le requérant contesta alors cette décision devant le Comité d'appel du Siège. Conformément à la recommandation émise par

cette instance, la Directrice générale rejeta l'appel de l'intéressé par une décision du 26 août 2008, en accordant toutefois à celui-ci une indemnité de 2 500 dollars seulement au titre de la lenteur anormale avec laquelle il avait été statué sur son appel.

5. Telle est la décision attaquée devant le Tribunal de céans par le requérant, qui réclame notamment, outre l'annulation de celle-ci, sa réintégration au sein de l'OMS et l'attribution d'indemnités en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis.

6. Le requérant a demandé que soit ordonnée la communication par l'Organisation de divers documents en rapport avec les faits de l'espèce et a sollicité la tenue d'un débat oral. Eu égard au caractère suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime cependant pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à ces demandes.

7. À l'appui de sa requête, l'intéressé conteste d'abord la légalité de la décision du Directeur général, notifiée le 13 octobre 2005, par laquelle avait été prononcée la suppression de son poste. Il soutient en effet notamment que cette mesure n'aurait pas de réelle justification au regard des intérêts de l'Organisation.

8. Mais, comme le fait valoir à juste titre la défenderesse, le requérant n'avait pas introduit d'appel devant le Comité d'appel du Siège contre la décision en cause dans le délai de soixante jours dont il disposait, à compter de la notification de celle-ci, en vertu de l'article 1230.8.3 du Règlement du personnel. Cette décision est dès lors devenue définitive et le requérant n'est, par suite, pas recevable à exciper de son éventuelle illégalité, dans le cadre de la présente instance, pour contester la décision ayant ultérieurement résilié son engagement.

9. Au surplus, l'argumentation invoquée par le requérant à l'encontre de cette décision de suppression de poste n'est aucunement fondée.

10. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, les décisions relatives à la restructuration des services d'une organisation internationale, telle une suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. S'il incombe ainsi au Tribunal de vérifier notamment si cette décision a été prise dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elle ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit et si elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir, il ne saurait, en revanche, se prononcer sur son bien-fondé. Il ne lui appartient pas, en effet, de substituer sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 1131, au considérant 5, ou 2510, au considérant 10).

11. Certes, toute décision de supprimer un poste n'en doit pas moins être justifiée par des raisons objectives (voir les jugements 1231, au considérant 26, ou 1729, au considérant 11). Mais, en l'espèce, il ressort des pièces du dossier, et en particulier du mémorandum du Sous-directeur général chargé du Groupe EIP en date du 27 mai 2005, que la suppression du poste occupé par le requérant trouvait son origine dans la nécessité de procéder à des économies budgétaires, ainsi que dans le constat d'une faible utilité de ce poste au regard des besoins de l'Organisation. Cette décision reposait donc bien sur des justifications objectives. Quant au point de savoir si elle était pour autant pertinente, une telle question échappe, comme il vient d'être dit, à la compétence du Tribunal.

12. En outre, les critiques du requérant touchant à la régularité de la procédure suivie préalablement à cette suppression de poste ne sont pas davantage fondées. Dès lors qu'il était officiellement affecté, depuis le 1^{er} janvier 2005, au sein du Groupe EIP et d'ailleurs rémunéré sur les crédits attribués à ce dernier, c'est bien au Sous-directeur général chargé de ce groupe, et non, comme semble le prétendre l'intéressé, aux responsables du Groupe FCH, qu'il appartenait de proposer, le cas échéant, la suppression du poste en cause. Enfin, il ne résulte d'aucune disposition statutaire ou

réglementaire que ces autorités auraient été dessaisies de ce pouvoir de proposition au profit d'un comité de révision des compétences et d'orientation stratégique mis en place par l'Organisation.

13. Le requérant soutient ensuite que c'est à tort qu'il lui a été fait application de la procédure de réaffectation prévue par les dispositions actuelles de l'article 1050.2 précité du Règlement du personnel, qui a été instituée le 1^{er} juillet 2002. Il estime en effet qu'il bénéficiait d'un droit acquis à l'application de la procédure de réduction des effectifs, antérieurement en vigueur, selon laquelle la suppression du poste d'un fonctionnaire entraînait notamment une mise en concurrence des titulaires de postes similaires pouvant aboutir à ce que l'engagement d'un autre agent que l'intéressé lui-même soit résilié.

14. Mais, dans son jugement 2696, rendu sur les requêtes formées par des fonctionnaires de l'Organisation panaméricaine de la santé lors d'une modification du Règlement du personnel de cette organisation homothétique à celle intervenue à l'OMS, le Tribunal a déjà eu l'occasion d'affirmer que les agents recrutés avant l'introduction de l'actuelle procédure de réaffectation ne pouvaient prétendre à un droit acquis à l'application de l'ancienne procédure de réduction des effectifs. Il a en effet alors rappelé le principe, énoncé dans les jugements 61, 832 et 1330, selon lequel la modification d'une disposition statutaire ou réglementaire au détriment d'un fonctionnaire ne constitue une violation d'un droit acquis que lorsque l'économie du contrat de l'intéressé s'en trouve bouleversée ou qu'il est porté atteinte à une condition fondamentale ayant été de nature à le déterminer à entrer au service de l'organisation. Or, le Tribunal a jugé que, compte tenu notamment, d'une part, du caractère indirect et aléatoire des aspects positifs de la procédure de réduction des effectifs et, d'autre part, des avantages procurés par la nouvelle procédure de réaffectation, qui assure globalement une meilleure protection aux fonctionnaires, l'existence d'un droit acquis à l'ancien dispositif ne pouvait être admise au regard des critères jurisprudentiels en cause.

15. La solution ainsi dégagée par le jugement 2696 ne peut que s'appliquer également, pour les mêmes raisons, dans le présent litige.

16. En l'espèce, le requérant soutient certes qu'il aurait conservé le droit de bénéficier de la procédure de réduction des effectifs à titre personnel. Il fait valoir, en ce sens, que, lorsqu'elle lui a accordé une prolongation de contrat en octobre 2003, l'Organisation lui avait fait souscrire un engagement qui comportait encore une référence à cette procédure. Mais la circonstance que l'OMS ait effectivement utilisé par erreur, à cette occasion, un formulaire périmé qui ne tenait pas compte de la modification de l'article 1050.2 du Règlement intervenue au 1^{er} juillet 2002 ne saurait, à l'évidence, suffire à conférer à l'intéressé un tel droit acquis. Du reste, et comme l'avait déjà observé le Tribunal dans le jugement 2696, le maintien du bénéfice de l'ancienne procédure à titre individuel, au profit d'un fonctionnaire donné, n'aurait de toute façon aucun sens. Dès lors que les autres membres du personnel ne sont désormais plus soumis à ladite procédure, la mise en concurrence de l'intéressé avec les autres fonctionnaires de la même catégorie, telle que prévue par cette procédure, ne pourrait en effet connaître aucune exécution pratique.

17. Se plaçant, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse — qui se trouve ainsi vérifiée — où la procédure actuelle de réaffectation lui était bien applicable, le requérant soutient que celle-ci n'aurait pas été convenablement mise en œuvre à plusieurs égards.

18. Le Tribunal ne s'attardera pas sur la critique d'ordre général émise par l'intéressé à l'encontre de la disposition de l'article 1050.2.1 du Règlement prévoyant que «la procédure de réaffectation est coordonnée par un comité de réaffectation créé par le Directeur général». Contrairement à ce qui est soutenu, cette disposition ne saurait être regardée comme conférant au chef exécutif de l'Organisation un «pouvoir unilatéral» incompatible avec un fonctionnement transparent de la procédure de réaffectation. En particulier, le fait que le président et certains membres des comités de réaffectation soient nommés par le Directeur général ne porte nullement atteinte aux

exigences d'indépendance et d'impartialité des intéressés. En outre, la circonstance que l'Association du personnel de l'OMS s'était provisoirement retirée de ces comités, en novembre 2006, pour protester contre les conditions de mise en œuvre insatisfaisantes, à ses yeux, de la procédure de réaffectation ne saurait par elle-même suffire à établir que des irrégularités auraient entaché l'examen du cas particulier du requérant.

19. L'intéressé n'est pas davantage fondé à soutenir qu'aurait été méconnue dans son cas la disposition de l'article 1050.2.7 du Règlement selon laquelle, «durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants». Cette même disposition précise en effet expressément que cette préférence s'exerce «compte tenu du contexte de l'article 1050.2.2», aux termes duquel «la considération dominante doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné». Contrairement à la thèse défendue dans la requête, la préférence accordée au fonctionnaire bénéficiant d'une procédure de réaffectation n'a donc pas pour objet de garantir à celui-ci l'attribution automatique d'un emploi en dérogeant aux procédures de sélection habituelles. Elle ne saurait lui donner priorité sur les autres candidats au même poste que dans les limites définies par ces dispositions. Or, en l'espèce, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'absence de réaffectation du requérant sur un des emplois auxquels il a postulé caractérise une violation de son droit au bénéfice d'une préférence, tel que ce droit doit être ainsi entendu.

20. Le requérant reproche au Comité mondial de réaffectation de ne pas avoir mis en œuvre à son profit la possibilité, prévue par le paragraphe II.9.315 du Manuel, de suspendre le processus de sélection des candidats à certains des postes qui auraient pu lui être attribués. Mais, outre que cette instance n'avait aucune obligation à cet égard, le Tribunal constate que ce moyen manque en fait. L'Organisation affirme en effet, sans être utilement contredite, que cette possibilité a

été utilisée à quatre reprises, et elle produit notamment la preuve d'une démarche en ce sens concernant le dernier poste auquel l'intéressé avait été candidat.

21. Le requérant fait également grief au Comité mondial de réaffectation de n'avoir pas appliqué la disposition de l'article 1050.2.5 du Règlement selon laquelle, «durant la période de réaffectation, le membre du personnel peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications». Mais ce comité n'était pas tenu de lui proposer de bénéficier d'une telle formation, dès lors qu'il s'agit là d'une simple faculté laissée à son appréciation. Or, en l'espèce, il n'apparaît pas illégitime que celui-ci se soit abstenu d'user de cette possibilité, eu égard notamment au grade élevé du requérant et à son haut niveau de qualification.

22. De façon plus générale, l'intéressé soutient que le Comité mondial de réaffectation et l'Organisation elle-même n'auraient pas accompli de réels efforts en vue d'assurer sa réaffectation. Mais, d'une part, il ressort du dossier que le requérant a pu être auditionné à quatre reprises en vue de l'affectation à des postes auxquels il était candidat. D'autre part, il convient de souligner que, comme il a déjà été dit plus haut, le Directeur général avait fait l'effort de porter la durée de la procédure de réaffectation de six mois à un an, ce qui correspond à la prolongation maximale autorisée par l'article 1050.2.4 du Règlement. Enfin, ledit comité, qui a adressé au Directeur général trois rapports successifs sur l'évolution de cette procédure et a notamment recommandé, à l'issue de celle-ci, la réaffectation de l'intéressé à un emploi auquel il était candidat, n'a ainsi nullement négligé sa mission. Si le requérant n'a pas été réaffecté à cet emploi, c'est seulement parce que sa candidature n'a pas été retenue à l'issue du processus de sélection. Dans ces conditions, le Tribunal estime que l'Organisation doit être regardée comme ayant accompli des efforts suffisants pour favoriser la réaffectation de l'intéressé et a ainsi satisfait à l'obligation qui lui incombait «dans la mesure du raisonnable» en vertu de l'article 1050.2 du Règlement.

23. Le requérant se plaint également du manque d'informations dont il aurait souffert au cours de la procédure de réaffectation. Mais la pertinence de cette critique n'est pas corroborée par l'examen du dossier, dont il ressort que l'intéressé a eu, à cette époque, divers contacts avec le Comité mondial de réaffectation ou avec le Département des ressources humaines. Comme le fait observer à juste titre la défenderesse, un comité de réaffectation n'est d'ailleurs pas tenu d'informer les fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure de réaffectation de chacune des démarches entreprises en vue de leur réaffectation, ce qui présenterait notamment l'inconvénient de risquer de susciter parfois de faux espoirs chez les intéressés.

24. Le requérant reproche aussi à l'Organisation d'avoir refusé de lui communiquer des informations relatives à la candidate retenue pour occuper le dernier emploi auquel il avait postulé. Mais c'est à bon droit que l'administration a écarté cette demande au motif que les données figurant au dossier personnel de l'intéressée revêtaient un caractère confidentiel et ne pouvaient, par suite, être communiquées à un autre fonctionnaire. Le requérant croit pouvoir se prévaloir, sur ce point, du jugement 1323, dans lequel le Tribunal avait dénié à l'OMS le droit de refuser de communiquer des informations de cette nature au Comité d'appel du Siège ainsi qu'au Tribunal lui-même. Mais, dans la présente espèce, l'Organisation ne s'est aucunement opposée à la communication des données en cause à ces derniers et a seulement refusé de fournir celles-ci au requérant lui-même, ce qui, comme il vient d'être dit, était en revanche justifié.

25. Le requérant soutient, enfin, que la décision résiliant son engagement aurait été prise par une autorité incompétente. Il fait valoir, à cet égard, que le formulaire relatif à sa dernière prolongation de contrat, qui indiquait que celui-ci prendrait fin le 12 janvier 2007, a été signé par le Sous-directeur général chargé du Groupe EIP et non par le Directeur général lui-même. Or, selon les mentions figurant sur ce formulaire, dont il a eu communication le 5 octobre 2006, c'est le Directeur général qui était normalement seul compétent pour autoriser, par sa signature, une telle mesure, dans le cas d'un

fonctionnaire appartenant — comme l'intéressé — à une classe supérieure ou égale à P.6.

26. Le point de fait ainsi relevé par le requérant est exact et le Tribunal observe que l'absence de signature du Directeur général ne méconnaît pas seulement, en vérité, les simples indications d'un formulaire — ce qui ne serait en soi qu'une erreur vénielle — mais bien une prescription à caractère réglementaire. L'exigence d'une signature par cette autorité du formulaire en question (WHO 80.1) dans le cas d'un fonctionnaire de classe supérieure ou égale à P.6 est en effet expressément prévue par le paragraphe II.9.20 du Manuel de l'OMS, dont les mentions figurant sur le formulaire lui-même ne font que rappeler les dispositions.

27. Mais le requérant se méprend tant sur la portée du document en cause que sur la détermination de la décision ayant mis fin à son engagement. Si la nature du formulaire WHO 80.1 peut certes apparaître quelque peu ambiguë, celui-ci a en fait pour seul objet, selon ses termes exacts, de transmettre une proposition de prolongation ou de non-renouvellement de contrat. Ce document ne saurait donc s'analyser comme constituant lui-même une décision de résiliation d'engagement. En réalité, il ressort des pièces du dossier que la décision de résilier l'engagement du requérant a été prise, le 20 octobre 2006, après que l'ultime candidature de celui-ci à un poste de réaffectation eut été écartée, par le Directeur général par intérim. Cette décision, qui est celle dont l'intéressé a reçu notification par le courrier du 26 octobre 2006 précité, est sans lien direct avec la proposition de prolongation provisoire de son contrat contenue dans le formulaire WHO 80.1, qui avait été établie, dès le 29 août 2006, dans l'attente du résultat de la procédure de réaffectation. Le Tribunal observe, du reste, que la lettre du 26 octobre 2006 a fixé la date d'effet de la résiliation de l'engagement du requérant au 31 janvier 2007, soit à une date différente de celle qui avait été mentionnée dans ce formulaire. La décision mettant fin à l'engagement de l'intéressé n'est donc nullement entachée

d'incompétence et l'irrégularité invoquée par ce dernier ne saurait, en l'occurrence, entraîner son annulation.

28. La décision attaquée n'encourant ainsi aucune censure, la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions. Le Tribunal relève d'ailleurs que l'une de ces conclusions, tendant à ce qu'il adresse une recommandation à l'Organisation défenderesse, n'entre pas dans sa compétence (voir, par exemple, le jugement 2594, au considérant 11).

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 avril 2010, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2010.

MARY G. GAUDRON
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET