

QUATRE-VINGT-SIXIÈME SESSION

**Affaire Battra (No 3), Gaur (No 2), Lal,
Phalswal, Sethi (No 5) et Sinha**

Jugement No 1839

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formées par M. Jogindar Singh Battra -- sa troisième --, M. K. P. Gaur -- sa deuxième --, M. Shaman Lal, M. Dharam S. Phalswal, M. Devendra Nath Sethi -- sa cinquième -- et M. Rup Kishore Sinha le 12 septembre 1997 et régularisées entre les 19 et 27 novembre, les réponses de l'Organisation du 10 mars 1998, la réplique de M. Battra, M. Sethi et M. Sinha en date du 8 mai et la duplique de l'Organisation du 31 juillet 1998;

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

Vu les demandes d'intervention déposées dans la requête de M. Gaur par :

Ambigapathy, S.

Anand, P. K.

Anand, Rekha

Anand, Renu

Babu, C. S.

Bajaj, K. K.

Bajaj, S. K.

Balasubramaniam, S.

Batra, V. K.

Bhandari, R. C.

Bhatia, N. K.

Bisht, B. S.

Chand, G.

Chandra, P.

Chopra, D.

Chopra, T. R.

Das, K.

Dass, J. K.

Dass, R.

De'Souza, M.
Earland, R.
Frank, K.
Gupta, A.
Iyer, D. S.
Jagasia, N. K.
Jain, S. K.
Jayaraman, C.
Kapoor, Y.
Katyayal, S.
Khanna, I.
Khanna, N.
Kohli, A. S.
Krishnan, R.
Luthra, B.
Malhotra, G.
Narula, J. S.
Pal, G.
Pal, R.
Pansar, B.
Pathak, D. C.
Pathania, G. P. S.
Pillai, G. B.
Sanghaliya, B. P.
Selvanayagam, D.
Sen, B.
Sethi, V. K.
Singh, G.
Singh, J.
Sharma, B. M.

Sharma, N. L.

Sharma, S. K.

Sharma, V. K.

Thakur, V. K.

Tokish, B. M.

Varma, V. K.

Veena, R.

Verma, J. K.

Vishwanathan, K. Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu que les requêtes soulèvent les mêmes questions de fait et de droit et qu'il y a dès lors lieu de les joindre pour faire l'objet d'un seul jugement;

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

A. Au moment des faits, les requérants étaient tous employés par l'OMS, dans la catégorie des fonctionnaires des services généraux, à son Bureau régional pour l'Asie du Sud-Est (SEARO), à New Delhi. Les traitements des fonctionnaires de cette catégorie sont fixés et révisés selon les règles et méthodes exposées, sous A, dans le jugement 1160 (affaires Banota et consorts).

Dans une circulaire datée du 15 mai 1995, le SEARO a annoncé une révision, No 37, des barèmes des traitements applicables aux requérants et aux autres fonctionnaires de la catégorie des services généraux, avec effet au 1^{er} juillet 1994. Par une circulaire du 2 juin 1995, il a publié un amendement à cette révision, No 37(1), devant lui aussi prendre effet le 1^{er} juillet 1994, qui consistait en de «petits ajustements» des traitements des fonctionnaires des grades ND.4 à ND.7 et en un relèvement de l'allocation pour enfant.

Le 11 août 1995, les requérants ont interjeté appel contre les nouveaux barèmes. Dans son rapport du 22 octobre 1996, le Comité régional d'appel a fait savoir qu'il n'avait constaté aucune irrégularité dans la conduite de l'enquête locale sur laquelle étaient basés les barèmes révisés, et il a recommandé le rejet de leurs appels. Par lettres datées du 8 novembre 1996, le directeur régional leur a fait savoir qu'il avait décidé de suivre cette recommandation. Ils ont alors saisi le Comité d'appel du siège. Dans un rapport du 2 mai 1997, celui-ci a lui aussi recommandé le rejet. Dans des lettres datées du 6 juin 1997, qu'ils attaquent, le Directeur général a fait sienne cette recommandation.

B. Les requérants affirment que l'enquête relative aux traitements locaux sur laquelle l'OMS a basé les barèmes révisés était entachée d'irrégularités entraînant sa nullité. Après que les représentants du personnel au Comité d'enquête sur les traitements locaux aient démissionné pour protester contre la «manière» avec laquelle avait été réalisée l'enquête, le Comité n'était plus constitué légalement et n'était donc plus compétent pour exécuter ses tâches. Les requérants soutiennent que le «travail préparatoire» à l'enquête avait été, lui aussi, inadéquat. Les définitions des «emplois de référence» et la liste des «employeurs de référence» -- c'est-à-dire des employeurs locaux retenus aux fins de comparaison -- utilisées pour l'enquête n'avaient pas été correctement approuvées. D'une part, le siège de l'OMS et le Comité d'enquête n'avaient pas approuvé le questionnaire envoyé aux employeurs et, d'autre part, la procédure à suivre afin de consulter et d'interroger ces employeurs n'avait pas été respectée. En résumé, tout l'exercice était «si mal conçu» qu'il aboutissait à «des conclusions également mal conçues et erronées». L'OMS avait «hâté» le processus sachant très bien qu'elle «foulait aux pieds» les indications du manuel pour la conduite des enquêtes sur les salaires du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) des Nations Unies et les principes édictés dans la méthode générale appliquée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Des enquêtes concomitantes avaient été menées sur les salaires des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des employés dénommés «administrateurs nationaux». Pourtant, les indications du manuel excluaient des telles enquêtes concomitantes qui entraînent des distorsions dans la

comparaison des emplois. Il y avait des bizarreries dans les nouveaux barèmes en ce sens que certains grades contenaient trop d'échelons et que les augmentations annuelles d'échelon et le chevauchement entre les grades avaient été réduits. Les requérants dénoncent la violation de l'article 8.1 du Statut du personnel, qui requiert du Directeur général qu'il prenne «les dispositions nécessaires pour assurer la participation des membres du personnel à la discussion des mesures qui les intéressent».

Les requérants demandent au Tribunal d'annuler les décisions attaquées, de même que les barèmes des traitements annoncés les 15 mai et 2 juin 1995, et d'ordonner à l'OMS de mener à bien une nouvelle enquête complète. Ils demandent des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi que les dépens.

C. L'OMS répond qu'elle a procédé aux révisions dans le respect des règles et conformément aux principes et à la «méthode» des enquêtes sur les traitements. Elle réfute l'assertion selon laquelle le travail préparatoire aurait été effectué à la hâte : seize mois s'étaient écoulés entre l'annonce de l'enquête et le début des entrevues avec les employeurs locaux. Elle n'a pas violé le droit des représentants du personnel à prendre part aux travaux du Comité d'enquête, puisque lesdits représentants, dont M. Battra, se sont retirés d'eux-mêmes. Il n'y a donc pas eu infraction à l'article 8.1.

De toute façon, lorsque l'enquête avait débuté, le questionnaire et les définitions des «emplois de référence» avaient déjà été établis et le Comité lui-même avait approuvé la liste des employeurs de référence. L'Organisation affirme que les requérants n'apportent pas l'ombre d'une preuve à l'appui de leurs allégations d'irrégularités dans le choix des employeurs, l'équivalence des emplois et la structure des barèmes des traitements. Il ne suffit pas qu'ils se bornent à faire peser la charge de la preuve sur l'Organisation. Enfin, les raisons pour lesquelles des enquêtes concomitantes sur les salaires des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des administrateurs nationaux avaient été menées avaient été expliquées, à l'époque, aux représentants du personnel. Ces enquêtes offraient plusieurs avantages et ne violaient ni le manuel ni la méthode. En fait, elles sont pratique courante dans plus d'une centaine de lieux d'affectation des Nations Unies.

D. Dans leur réplique, M. Battra, M. Sethi et M. Sinha développent leurs moyens et présentent des observations sur les arguments avancés dans la réponse. Ils soutiennent que, le Comité n'étant pas compétent, à l'époque des faits, pour approuver les définitions d'emplois modèles, l'enquête n'était manifestement pas conforme à la méthode. En ce qui concerne les barèmes des traitements, ils reprochent à l'OMS de ne pas avoir assuré une «progression harmonieuse» d'un grade à l'autre, la transition par rapport aux barèmes précédents étant abrupte.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait observer que la réplique de M. Battra, M. Sethi et M. Sinha consiste pour l'essentiel en une simple répétition d'arguments déjà avancés. Le retrait volontaire des représentants du personnel au Comité n'a ni empêché ce dernier de faire son travail ni rendu nulles et non avenues ses recommandations. D'ailleurs, les représentants du personnel se sont retirés après que les définitions des emplois de référence aient été établies. Les barèmes des traitements reflétaient correctement les meilleures conditions d'emploi à New Delhi à l'époque, et les écarts entre les grades se situaient dans la fourchette autorisée par la méthode.

CONSIDÈRE :

1. En mars 1995, après plusieurs ajournements, l'Organisation mondiale de la santé a réalisé une enquête sur les traitements locaux à New Delhi en vue de réviser les barèmes des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux employés à ce lieu d'affectation par les agences appartenant au système commun des Nations Unies. L'enquête a été effectuée par le Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est (SEARO) à New Delhi, mais sous la direction du siège à Genève.

2. Sur la base des résultats de l'enquête, l'Organisation a ensuite révisé les barèmes des traitements du personnel de la catégorie des services généraux à New Delhi. Par lettre circulaire No 16 du 15 mai 1995, le SEARO, a annoncé les nouveaux barèmes -- sous la cote Révision 37 -- applicables à son propre personnel. Ceux-ci devaient prendre effet à dater du 1^{er} juillet 1994. La circulaire No 18 du 2 juin 1995 a apporté quelques amendements mineurs -- sous la cote Révision 37(1) -- à la précédente.

3. Les requérants appartiennent à la catégorie des services généraux du personnel du SEARO : M. Battra a le grade ND.7, M. Gaur ND.5, M. Lal ND.2, M. Phalswal ND.1B, M. Sethi ND.X et M. Sinha ND.6. Ils considèrent que les nouvelles échelles leur offrent des augmentations de traitement plus maigres qu'aux fonctionnaires de grades plus élevés dans la même catégorie et que l'enquête a été réalisée sans que les dispositions du manuel du CCQA soient

prises en compte. Le 11 août 1995, ils ont saisi le Comité régional d'appel en contestant les nouveaux barèmes. Le directeur régional a rejeté leurs appels le 8 novembre 1996, sur recommandation du Comité. Ils ont saisi le Comité d'appel du siège. Ce dernier a lui aussi recommandé le rejet des appels, qui a été approuvé par le Directeur général dans des décisions communiquées par lettres datées du 6 juin 1997, qu'ils attaquent.

Les règles applicables

4. Les règles applicables sont exposées dans deux documents. L'un est la «méthode générale» appliquée par la Commission de la fonction publique internationale à New York pour déterminer quelles sont les meilleures conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège. L'autre est le manuel pour la conduite des enquêtes sur les salaires que le CCQA a adopté comme guide pour appliquer cette méthode.

5. Pour New Delhi, le SEARO est ce que l'on appelle l'«organisation désignée» et l'OMS l'«organisation responsable». La méthode et le paragraphe II.10.90 du Manuel de l'OMS stipulent que, pour conduire une enquête sur les traitements locaux, il convient de constituer un organe dénommé Comité d'enquête sur les traitements locaux. Ce Comité est présidé par un haut fonctionnaire de l'organisation désignée et il est composé de représentants de la direction et du personnel des agences des Nations Unies qui emploient des fonctionnaires de la catégorie des services généraux au lieu d'affectation concerné. Il est chargé des préparatifs de l'enquête, de la coordination des travaux et de la communication des résultats de l'enquête à l'organisation responsable, laquelle décide ensuite des révisions des barèmes des traitements.

6. Selon le manuel du CCQA, le but des enquêtes est de déterminer «les traitements et autres conditions d'emploi des agents des services généraux des Nations Unies recrutés localement ... par référence aux conditions les plus favorables offertes par les employeurs locaux, sans qu'elles doivent être absolument les meilleures». La méthode prévoit qu'il ne devrait pas s'écouler plus de cinq ans entre les enquêtes. Le manuel définit comme suit les principales étapes du processus d'enquête :

Partie II, étape A

«La phase préparatoire de l'enquête comprend l'observation régulière de l'évolution des salaires extérieurs et la constitution du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi, la sélection des emplois à étudier, la mise au point de définitions d'emplois repères, la préparation du questionnaire et la désignation des membres de l'équipe qui sera chargée de l'enquête...»

Les personnes chargées de l'enquête doivent s'enquérir des traitements locaux auprès d'un certain nombre d'employeurs locaux aux fins de comparaison.

Etape A.1.1

«Dans le cas d'une enquête détaillée, la fonction d'observation sert un double objectif : elle permet, d'une part, de déterminer si les employeurs retenus lors de l'enquête précédente restent parmi les meilleurs dans la localité, et d'autre part d'identifier de nouveaux employeurs susceptibles d'être choisis comme employeurs de référence...»

Etape A.2.2

«... Le Comité devrait commencer ses travaux environ six mois avant la date de l'enquête.»

Le manuel définit les critères de sélection des «employeurs de référence». Il précise pour l'étape A.5.1 :

«a) Les employeurs choisis devront constituer un échantillon représentatif des secteurs d'activité concurrents, y compris le secteur public ou para-étatique, aucun secteur ne devant prédominer de façon excessive dans l'échantillon;

b) Les employeurs retenus devront être implantés depuis plusieurs années sur le marché local;

c) Il faudra chercher à assurer un maximum de continuité d'une enquête à l'autre pour ce qui est des employeurs interrogés, et la majorité de ceux qui ont été sélectionnés lors d'une enquête devront normalement être retenus la fois suivante aux fins de l'analyse des données et de la construction du barème des traitements;

d) Les employeurs choisis devront avoir à la fois une structure salariale bien établie et un système d'administration du personnel; leur effectif devrait, si possible, compter au moins 50 employés de bureau;

e) Tout employeur où les salaires sont calculés principalement à partir du barème des traitements des Nations Unies ne devrait pas être retenu aux fins de comparaison.»

Le manuel fournit une autre directive sous C.2.5 :

«Si, parmi les employeurs retenus, figure une succursale d'une entreprise qui a des bureaux dans plusieurs autres villes, toutes les données utilisées dans les calculs doivent se rapporter à la localité sur laquelle porte l'enquête.»

Enfin, la Commission de la fonction publique internationale a approuvé le 1^{er} juillet 1993 une nouvelle «méthode» pour la conduite des enquêtes. Le principal changement applicable aux enquêtes à New Delhi est la nécessité que parmi les employeurs de référence figurent au moins sept employeurs dont les effectifs comptent au minimum cinquante employés de bureau et que, sur ces sept employeurs, pas plus de deux appartiennent à un seul et même secteur d'activité.

7. Un groupe de travail du Comité local a établi une liste d'une vingtaine d'employeurs pour l'enquête à New Delhi et en a retenu sept : Nocil, Glaxo, Citibank et ANZ Grindlays Bank, tous implantés à Bombay; Bank of America, American Express et Pepsico, implantés à New Delhi même. Hormis les deux premiers -- Nocil et Glaxo --, tous étaient nouveaux : ils ne figuraient pas dans la dernière enquête réalisée en 1990.

8. Dans leurs écritures originales, les requérants affirment que l'enquête de 1995 et les barèmes qui en ont résultés sont entachés d'irrégularités pour les neuf motifs suivants :

L'enquête «constitue un abus de pouvoir et est nulle et non avenue» parce que le personnel de la catégorie des services généraux n'y a pas participé.

Les préparatifs de l'enquête étaient insuffisants.

Des enquêtes concomitantes sur les traitements ont été «imposées» au personnel de la catégorie des services généraux et aux «administrateurs nationaux», qui sont des ressortissants du pays concerné et qui sont recrutés localement pour exercer -- comme cela est indiqué dans le manuel du CCQA -- «des fonctions de nature professionnelle nécessitant des connaissances et une expérience locales».

Il n'y a pas eu de définitions d'emplois de référence appropriées aux besoins de l'enquête.

Le questionnaire utilisé pour interroger les employeurs de référence aurait dû être révisé.

La sélection des employeurs de référence n'a jamais été menée à son terme; il y a eu une «prépondérance» des employeurs des secteurs bancaire et des industries manufacturières, et tous les autres secteurs ont été ignorés.

Les données utilisées pour établir les nouveaux barèmes étaient si «mal conçues» que l'on est en droit de douter que les meilleures conditions d'emploi locales aient été correctement reflétées dans les conclusions de l'enquête. En particulier, les nouveaux barèmes

a) comportent dix-neuf échelons pour chaque grade (à l'exception du grade ND.X), ce qui est contraire aux dispositions du manuel qui stipulent qu'il doit y en avoir entre neuf et douze;

b) réduisent l'échelon annuel, alors que le montant de cet échelon est un droit acquis et ne saurait être modifié;

c) sont «erronés pour ce qui est du chevauchement entre les grades».

Etant donné qu'il y a violation des dispositions du manuel et de la méthode, les barèmes devraient être déclarés nuls et non avenues.

Les requérants demandent au Tribunal d'annuler les décisions du Directeur général du 6 juin 1997 et les barèmes, d'ordonner qu'une nouvelle enquête soit faite et de leur octroyer des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi que les dépens.

Le travail préparatoire

9. Dans sa réponse, l'OMS explique qu'étant donné qu'il ne doit pas s'écouler plus de cinq ans entre les enquêtes et que la dernière enquête datait de janvier 1990, le siège a commencé dès le mois de décembre 1993 à se préparer à la réalisation d'une enquête à New Delhi en mai 1994. Cette enquête a ensuite été reportée à juillet 1994, mais pendant ce temps-là les préparatifs se sont poursuivis. En juin 1994, le Comité a constaté qu'il ne pourrait pas respecter le calendrier prévu, mais il a estimé que le travail préparatoire serait sans doute terminé à la fin du mois de septembre, l'enquête pouvant alors être lancée durant la première semaine d'octobre. Ce calendrier ne convenant pas à tout le monde, le lancement de l'enquête a une fois de plus été reporté, avec l'accord du Comité, cette fois-ci au 13 mars 1995. Il y a eu un autre ajournement, au 27 mars. Les représentants du personnel au Comité auraient souhaité pouvoir disposer de huit à dix semaines de plus, mais l'Organisation, inflexible, a déclaré que tout était prêt et a maintenu la date du 27 mars. Le 20 mars, les représentants du personnel ont cessé de participer aux travaux du Comité au motif -- selon un bulletin du syndicat de la même date -- que le Comité :

«faisait fi des dispositions de la méthode générale de la CFPI et du manuel du CCQA en se lançant dans une enquête générale combinée unilatérale pour les administrateurs sur le plan national et pour le personnel de la catégorie des services généraux en Inde en mars 1995, sans tenir compte des décisions des comités locaux mixtes chargés de mener des enquêtes séparées pour les différentes catégories de personnel recruté localement».

10. Le manuel du CCQA contient, sous A.4.4 et à l'annexe II, une série de définitions d'emploi modèles destinées à assurer «un haut degré d'uniformité dans les définitions d'emploi» utilisées lors d'enquêtes successives. Le Comité a considéré que ces définitions modèles pouvaient être utilisées aux fins de comparaison avec les emplois fournis par les employeurs sélectionnés. Le paragraphe A.4.4 du manuel stipule effectivement que le Comité peut opter pour cette possibilité. La liste complète des définitions d'emploi a été envoyée au siège, pour approbation, le 14 mars 1995, soit deux semaines avant le début de l'enquête.

11. Un groupe de travail du Comité a dressé la liste de vingt employeurs qu'il considérait comme offrant les meilleurs salaires dans la localité. Il a retenu certains employeurs de la liste précédente et en a ajouté d'autres. Le Comité a approuvé la liste et l'a envoyée au siège le 22 mars, pour approbation.

12. Pour leurs entrevues avec ces employeurs, les spécialistes chargés de l'enquête ont utilisé un questionnaire. Il s'agit d'une liste de questions qui n'est ni obligatoire ni exhaustive : les spécialistes peuvent y ajouter leurs propres questions s'ils le jugent utile. Bien que le manuel précise sous A.6.2, en ce qui concerne le questionnaire, qu'il faut «l'analyser et, si besoin est, le réviser, compte tenu du contexte local», le questionnaire qui a été utilisé cette fois-ci avait déjà donné entière satisfaction auparavant, et le Comité n'a pas jugé utile de le changer pour la nouvelle enquête.

13. Les requérants font valoir que deux des tâches constituant le travail préparatoire n'ont pas été accomplies : écrire aux employeurs pour leur annoncer l'enquête, et leur envoyer le questionnaire.

14. L'Organisation répond qu'en fait ces tâches ont été exécutées avant que les rendez-vous n'aient été pris en vue d'interroger les employeurs.

15. Le Tribunal est convaincu que les dispositions de la méthode générale et du manuel ont été respectées. L'argument des requérants sur ce point n'est donc pas fondé.

Le Comité d'enquête sur les traitements locaux

16. Les requérants font valoir que, les représentants du personnel s'étant retirés, le Comité n'était plus compétent et que l'Organisation ne s'est pas acquittée de son obligation de consulter le personnel par l'intermédiaire d'un tel organe ou, à défaut, directement, comme le prévoit l'article 8.1 du Statut du personnel.

17. Cet argument ne peut pas être retenu non plus. Non seulement le Comité et son groupe de travail -- qui comprenaient tous les deux des représentants du personnel -- ont fonctionné pendant de nombreux mois avant le lancement de l'enquête, mais le Comité, contrairement à ce qu'affirment les requérants, n'a pas cessé d'exister auprès du retrait des représentants du personnel. L'OMS a invité ces derniers à plusieurs reprises à prendre part aux travaux du Comité, et leur refus n'a pas eu pour effet de frapper le Comité d'incapacité ou de rendre nulles et non avenues ses recommandations. La méthode stipule, à l'article 6, que bien qu'il soit préférable qu'aussi bien les

représentants de la direction que ceux du personnel participent aux travaux du Comité, les conditions techniques sont remplies même si l'une des parties choisit de ne pas participer; la participation effective des parties n'est donc pas exigée. Il n'y a pas eu non plus violation de l'article 8.1. Cette question est analogue à celle sur laquelle le Tribunal a statué dans son jugement 1565 (affaire Kashmiri Lal Malhotra No 6), au considérant 8.

Les enquêtes concomitantes

18. L'Organisation dément que des enquêtes aient été imposées au personnel de la catégorie des services généraux et aux administrateurs nationaux. Elle n'a eu à aucun moment l'intention de procéder à des travaux préparatoires ou des analyses de données conjoints pour les deux enquêtes, et ces dernières ont été conduites par des comités distincts d'enquête sur les traitements : l'une pour les administrateurs nationaux et l'autre pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Le seul travail commun s'est limité aux entrevues, à savoir qu'au lieu d'organiser deux séries d'entrevues séparées, l'équipe chargée de l'enquête a posé en même temps des questions concernant à la fois les administrateurs nationaux et le personnel de la catégorie des services généraux.

19. Le Tribunal constate qu'aucune disposition de la méthode ou du manuel n'interdit l'approche retenue par l'Organisation.

L'application de la méthode

20. Les requérants affirment que la méthode n'a pas été suivie correctement en ce sens que la sélection des employeurs locaux a été entachée d'irrégularités : le groupe de travail a établi une liste de vingt employeurs et le Comité -- qui, à ce moment-là, comptait encore en son sein des représentants du personnel -- l'a approuvée. Les vingt employeurs ont été choisis dans plusieurs secteurs d'activité et ont tous été interrogés. Sur la base des données obtenues lors de ces entrevues, le Comité a identifié les sept meilleurs employeurs, dont trois appartenaient au secteur financier. L'Organisation explique que ce secteur a été l'un des premiers à être «libéralisé» et qu'il était donc en mesure de rivaliser avec les autres sur le marché local en offrant des salaires plus élevés.

21. Il était parfaitement conforme au manuel du CCQA de sélectionner des employeurs de référence dans plusieurs secteurs d'activité, à condition que ces employeurs figurent parmi les meilleurs et qu'aucun secteur ne prédomine. Un document de la Commission de la fonction publique internationale (ICSC/37/R.18) indique la méthode générale applicable aux enquêtes dans les lieux d'affectation «hors siège». Il stipule, dans son paragraphe 121, que certains employeurs peuvent appartenir au même secteur d'activité, mais à condition qu'ils comptent pour moins de la moitié du nombre total. Quant aux trois employeurs restants, ils appartenaient à trois secteurs d'activité différents : pétrochimie, production de biens de consommation, industrie pharmaceutique. Il n'y avait donc pas de secteur prédominant, et l'éventail des secteurs d'activité retenus était suffisamment large.

22. Les requérants suggèrent que le choix des employeurs a entraîné des erreurs dans l'équivalence des emplois et que les employeurs ont fourni des données sujettes à caution dans la mesure où ils n'appliquent pas de système de grades. Mais ils ne donnent pas d'exemple de telles erreurs d'équivalence. L'Organisation répond que les emplois sont équivalents puisqu'il a été dûment tenu compte des critères fixés dans le manuel, y compris les tâches exécutées et le niveau d'encadrement requis. Ce n'est que lorsqu'un emploi local était équivalent, en tâches et en responsabilités, à la définition de l'emploi «de référence» que le Comité l'a retenu aux fins de comparaison. L'Organisation déclare en outre que tous les employeurs ont confirmé qu'ils appliquaient un système de grades et qu'ils ne pratiquaient pas la rémunération au mérite. Rien ne prouve que les données fournies soient sujettes à caution pour un motif ou un autre.

23. La conclusion est qu'il n'y a pas eu violation de la méthode générale ou du manuel lors de la réalisation de l'enquête.

Les barèmes des traitements

24. Les requérants doutent que les barèmes révisés reflètent les meilleures conditions d'emploi dans la localité. Ils allèguent qu'il y a eu des «anomalies flagrantes», telles que dix-neuf échelons dans un seul et même grade, «un chevauchement de grades erroné» et une «réduction de l'augmentation annuelle d'échelon».

25. Les requérants n'apportent pas l'ombre d'une preuve à l'appui de leur affirmation selon laquelle les nouveaux barèmes ne reflètent pas les meilleures conditions d'emploi dans la localité. Leur argument ne saurait être retenu.

26. Les requérants contestent les nouveaux barèmes au motif qu'ils comportent dix-neuf échelons dans chaque grade alors que les textes stipulent qu'il devrait y en avoir au maximum neuf à douze. L'Organisation répond que, pour des raisons liées aux particularités de New Delhi, tous les grades comportent dix-huit échelons depuis 1988. Cela ne résulte pas de l'enquête de 1995. Il n'est pas obligatoire que les écarts soient les mêmes à tous les niveaux: ils peuvent varier en fonction de l'évolution de la pratique locale.

27. Le moyen des requérants échoue. La méthode indique, au paragraphe 59, que le nombre d'échelons à l'intérieur d'un grade peut être plus élevé ou moins élevé en un lieu d'affectation donné. Le nombre d'échelons dans chaque grade au sein des nouveaux barèmes n'a donc rien d'illégal.

28. Quant à l'argument des requérants relatif au chevauchement entre les grades, l'OMS affirme que le fait que cela se situe à l'échelon VII du grade immédiatement supérieur n'est pas une «anomalie flagrante». Lorsque les grades ont douze échelons, le chevauchement se situe aux échelons III ou IV du grade immédiatement supérieur, mais pour des grades ayant jusqu'à dix-neuf échelons, le chevauchement se situe forcément à un échelon plus élevé. La défenderesse fait observer que la structure des grades en vigueur est la même depuis 1988 et qu'elle est conforme à la méthode. En ce qui concerne la diminution de l'augmentation annuelle d'échelon, elle soutient qu'une réduction de seulement une douzaine de roupies indiennes -- pas même un demi-dollar des Etats-Unis -- ne viole pas les dispositions du manuel : l'Organisation peut procéder à des ajustements si les conditions au lieu d'affectation le justifient, et il n'existe pas de droits acquis à des augmentations d'échelon d'un montant particulier.

29. Les requérants n'ont pas avancé d'arguments contestant la réponse de l'Organisation sur ces questions. Cela étant, ils n'ont réussi à prouver aucune des «anomalies flagrantes» alléguées.

30. Dans leurs écritures originales, MM. Battra, Sethi et Sinha déclarent qu'ils ne comprennent pas comment les augmentations de salaire pour les grades les plus élevés ont pu être «plafonnées» à environ 55 pour cent.

L'Organisation nie avoir «plafonné» les montants de ces augmentations : les 55 pour cent applicables à certains grades reflétaient les conclusions de l'enquête pour ces grades. Le Tribunal est satisfait par cette explication, que les requérants n'ont pas réussi à réfuter.

31. Les trois requérants susmentionnés mettent en outre en question la légalité des nouveaux barèmes au motif que l'OMS -- «l'organisation responsable» -- avait sans cesse rejeté les recommandations du Comité d'enquête sur les traitements locaux en faveur d'«augmentations échelonnées» pour les ajustements intérimaires, soit entre deux enquêtes, de la période 1990-1995. Au lieu de cela, affirment-ils, l'Organisation avait décidé d'appliquer des «augmentations uniformes». Selon eux, cela «bafouait» à la fois la méthode et le manuel. A l'appui de leur moyen, ils demandent au Tribunal des lettres rogatoires -- conformément à l'article 11, paragraphe 2, de son Règlement -- en vue d'obtenir ce qu'ils appellent

«des données brutes sur le marché, des moyennes pondérées par grades et leur traitement lors de la mise au point des nouveaux barèmes ainsi que des copies des rapports du Comité d'enquête sur les ajustements intérimaires de 1990 à 1995 avec le détail des moyennes pondérées par grades obtenues et les rapports de l'organisation responsable rejetant les recommandations».

32. L'Organisation fait observer que les ajustements intérimaires ne sont pas en cause en l'espèce et que la façon dont ils ont été appliqués n'est pas liée à la révision des barèmes de salaires sur laquelle a débouché l'enquête générale sur les traitements.

33. La défenderesse a raison. Les ajustements intérimaires n'ont aucun rapport avec les présentes requêtes. La demande est rejetée.

Conclusions

34. Puisque aucun des arguments des requérants ne peut être retenu, les décisions attaquées doivent être maintenues et les requérants n'ont pas le droit aux réparations qu'ils demandent. Les intervenants n'y ont pas droit non plus.

Par ces motifs,

DECIDE :

Les requêtes, ainsi que les demandes d'intervention dans celle de M. Gaur, sont rejetées.

Ainsi jugé, le 6 novembre 1998, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 janvier 1999.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

A.B. Gardner