

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{lle} V. A. le 20 janvier 2006 et régularisée le 1^{er} février, la réponse de l'Organisation du 12 mai, la réplique de la requérante datée du 21 juin et la duplique de l'UNESCO du 27 septembre 2006;

Vu les demandes d'intervention déposées par :

M. A.	L. G.	T. H. N. D.
R. A.	R. G.	C. N.
M. A.	H. G.	L. P.
P. A.	B. G.	F. P.
R. B.	M. J. G.	M. P.
S. B.	V. H.-V.	S. P.
J. B.	D. H.	C. Q.
N. B.	S. H.	H. R.
P. B.	H. I.	M. R.
J. B.	E. I.	A. R.
M. C.	A. J.	A. R.
L. C.	M. J.	M. R.
O. C.	N. K.	L. R.
G. C.	D. K.	A. R.-E.
C. C.-R.	G. K.	A. R.-G.
J.-P. C.	L. K.	C. R.
M.-T. C. d. B.	B. K.	F. R.
M. L. C.	M. K.	D. R.
A.-C. C.	F. L.	G. R.
V. C.	A. L.	C. R.
A. D.	J.-F. L.	A. S.-L.
A. D.	L. L.	A. S.

R. D.	R. L.	E. S. J.
J.-L. D.	R. L. P.	M. K. S. d. T.
B. D.	R. L.	C. S.
J. D.	O. L.	L. S.
A. D. R.	N. L.	S. S.
O. E.	A. M.	C. S.
E. F.	C. M.	B. S.-F.
A. G.	D. M.	A. T.
S. G.	A. M.	D. T.
V. G.	P. M.	C. T.
D. G.	S. M.	T.-L. T.
M.-P. G.-Z.	C. M.	D. T.
H. G.	Y. M. K.	S. V.
I. G.	E. M.	S. V.
P. G.	M. N.	M. E. V. C.
M. G. L.	A. N.	S. W.

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante française née en 1952, est entrée au service de l'UNESCO en 1978. Au moment des faits, elle était à la classe G 5.

En avril 2004, un comité local d'enquête sur les salaires, composé de représentants de l'administration et du personnel de l'UNESCO, a été créé. La collecte des données a été réalisée du 4 au 20 octobre 2004 par une équipe d'enquête menée par un membre du secrétariat de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et composée de deux autres personnes, membres du Comité local d'enquête (l'un représentant l'administration, l'autre le personnel). Suite à cette enquête, la CFPI a recommandé un nouveau barème des traitements pour les agents de la catégorie des services généraux en poste à Paris. Conformément aux instructions de la Conférence générale, le Directeur général a mis en œuvre cette recommandation qui visait à accorder au personnel, à compter du 1^{er} octobre 2004, une augmentation de traitement de 1,19 pour cent par rapport au barème en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004. Le personnel en fut informé par la circulaire administrative n° 2241 datée du 29 juillet 2005.

Le 29 septembre 2005, la requérante présenta une réclamation au Directeur général à l'encontre de sa fiche de paie du mois d'août 2005, en ce que celle-ci reflétait la mise en œuvre de la recommandation précitée. Par un mémorandum du 4 novembre 2005, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines lui répondit que le Directeur général maintenait sa décision relative au relèvement du barème des traitements du personnel de la catégorie des services généraux et qu'il l'autorisait, si elle le souhaitait, à saisir le Tribunal de céans sans épuiser les voies de recours interne. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que la méthode suivie pour l'enquête menée à Paris en octobre 2004 a abouti à des résultats contraires au principe dit «Flemming»*, en ce que des «facteurs spécifiques» ont été méconnus, et que le Directeur général a entériné l'erreur commise par la CFPI. En effet, affirme-t-elle, les enquêteurs, en mettant en œuvre le paragraphe 73 de la «méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les villes sièges», ont omis de tenir compte du fait qu'en France, depuis le 1^{er} janvier 2000, la durée légale du travail est de trente cinq heures, les heures accomplies au-delà de cette durée étant rémunérées, au titre d'heures supplémentaires, en majorant le tarif normal de 25 pour cent (jusqu'à la quarante quatrième heure hebdomadaire). Outre le fait que le panel d'employeurs retenu par la Commission pour l'enquête à Paris était, selon la requérante, «loin d'être composé par les employeurs offrant "les conditions réellement les plus favorables"», la CFPI aurait donc commis une erreur en se basant sur la rémunération versée pour trente cinq heures de travail et en appliquant «une simple règle de trois» afin de calculer la rémunération correspondant à la durée hebdomadaire du travail à l'UNESCO** sans prendre en compte le fait qu'au-delà de trente cinq heures la rémunération était majorée de 25 pour cent. La requérante soutient que, si la CFPI avait tenu compte du fait que les fonctionnaires de l'UNESCO travaillaient quarante heures par semaine tandis que la plupart des employés effectuant des tâches comparables dans la région parisienne ne travaillaient que trente cinq heures, c'est une augmentation de traitement de 3,37 pour cent qui aurait dû être retenue au lieu de celle de 1,19 pour cent accordée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision contestée, d'ordonner le renvoi de l'affaire devant la défenderesse pour qu'il soit procédé à un nouveau calcul de sa rémunération avec effet rétroactif à octobre 2004 et de lui accorder les dépens.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO soutient que la CFPI s'est strictement conformée aux prescriptions de la méthode en vigueur. En ce qui concerne le choix des employeurs retenus pour l'enquête, elle fait valoir qu'il s'agit d'un nouveau moyen puisqu'il ne figurait pas dans la réclamation et qu'il ne saurait donc être admis. Sur le fond néanmoins, elle explique qu'aucun principe directeur n'offre la garantie que les employeurs sélectionnés sont vraiment représentatifs et font partie de ceux offrant les meilleures conditions d'emploi mais que la sélection est faite suite à des recherches, des contacts et des consultations avec les représentants des administrations et du personnel, en essayant d'avoir une certaine variété dans les secteurs économiques représentés (25 pour cent au moins des employeurs devant appartenir au secteur public). Un certain nombre d'entre eux sont les mêmes que pour l'enquête précédente. L'Organisation affirme que la liste des employeurs retenus a été établie conformément aux critères de sélection tels que définis par la méthodologie en vigueur.

En ce qui concerne la prise en compte des horaires de travail, l'UNESCO fait observer que ni les représentants de l'administration ni ceux du personnel n'ont jamais contesté le bien-fondé du paragraphe 73 ni les modalités de sa mise en application lors des précédentes enquêtes. La jurisprudence du Tribunal de céans laisse, selon elle, une grande liberté à la CFPI dans le choix de la méthode et la requérante n'apporte pas la preuve que la Commission ait abusé de son pouvoir d'appréciation. Citant une lettre que le président de la CFPI avait adressée au Directeur général adjoint de l'UNESCO, elle soutient que le libellé du paragraphe 73 ne laissait que peu de place à l'interprétation et que les demandes exprimées par les représentants du personnel (qui auraient souhaité que la pratique des employeurs interrogés ne soit pas prise en considération et que le calcul tienne compte d'une valeur supérieure à la différence exacte entre les heures de travail demandées par les employeurs locaux et celles demandées par les organisations internationales) avaient été rejetées car elles étaient manifestement contraires à la méthode. L'UNESCO fait valoir que, si le grief de la requérante porte sur les heures supplémentaires et non sur l'horaire de travail, c'est alors le paragraphe 74 de la méthode qui est applicable. Aux termes de celui-ci, étant donné que la politique en matière d'heures supplémentaires est généralement fondée sur des pratiques locales, les questions qui s'y rapportent sont exclues du questionnaire adressé aux employeurs, «à moins que les organisations de la ville siège n'en fassent expressément la demande». Or ni les représentants de l'administration ni ceux du personnel n'ont fait une telle demande et la Commission n'a donc pas recueilli d'indications à ce sujet auprès des employeurs interrogés. Elle ajoute que, le contrat de travail de la requérante étant régi par les Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, c'est manifestement à tort que l'intéressée s'appuie sur la définition des heures supplémentaires donnée par la législation française.

D. Dans sa réplique, la requérante affirme que ses allégations relatives à la composition du panel d'employeurs ne sont qu'un argument nouveau à l'appui d'un moyen déjà soulevé dans sa réclamation, à savoir l'illégalité du barème des traitements établi à la suite de l'enquête réalisée à Paris. De plus, si le Tribunal de céans n'admet pas que de nouvelles conclusions soient formulées en cours d'instance, il n'en va pas de même pour de nouveaux moyens. En ce qui concerne la méthode suivie, elle explique qu'une première liste d'employeurs, considérés

comme les «meilleurs» localement, est établie mais que, si certains refusent de répondre, d'autres sont choisis sur une liste dite «de réserve». Il est donc évident, à ses yeux, que les employeurs retenus ne sont pas toujours les meilleurs, d'autant, ajoute-t-elle, que l'UNESCO ne fait plus d'efforts pour entretenir de bonnes relations avec les employeurs réputés être les meilleurs. Les résultats de l'enquête sont donc faussés.

Pour ce qui est des horaires de travail, la requérante précise qu'elle ne conteste pas le principe posé par le paragraphe 73 de la méthode mais son application «mécanique» alors que, selon la jurisprudence, il aurait fallu tenir compte des «facteurs spécifiques» à Paris. Il n'y avait aucune raison d'introduire une demande concernant les heures supplémentaires, mais la question de l'horaire de travail légal en France aurait dû être évoquée. La différence d'heures de travail hebdomadaires relève bien du paragraphe 73 qui prévoit un «ajustement proportionnel». Elle maintient que cet ajustement aurait dû se faire en majorant de 25 pour cent la rémunération au-delà de la trente-cinquième heure de travail.

Elle précise qu'elle réclame 4 000 euros à titre de dépens.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO maintient sa position. Elle reconnaît qu'en ce qui concerne les employeurs retenus il n'existe pas «d'informations incontestables» sur lesquelles fonder le choix effectué. Mais elle rejette l'idée selon laquelle des contacts plus étroits avec les employeurs auraient changé quoi que ce soit au résultat de l'enquête.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, de nationalité française, est entrée au service de l'UNESCO le 27 novembre 1978. Elle appartient à la catégorie des services généraux de cette Organisation.

Elle demande l'annulation de la décision du 4 novembre 2005 par laquelle le Directeur général a rejeté une réclamation qu'elle avait formée contre sa fiche de paie du mois d'août 2005, en tant que celle-ci reflétait le nouveau barème des traitements des agents des services généraux, établi sur recommandation de la CFPI. Elle conclut en outre au renvoi de l'affaire devant l'Organisation pour que celle-ci procède à un nouveau calcul de la rémunération qui lui est due, avec effet rétroactif au mois d'octobre 2004.

Ces conclusions sont recevables. Le Directeur général a en effet autorisé la requérante à présenter ses moyens directement devant le Tribunal de Gènes sans avoir à s'adresser au préalable au Conseil d'appel, l'organe interne de recours de l'Organisation. Par ailleurs, la requérante est fondée à contester sa fiche de paie, mesure concrète qui la concerne personnellement, et à mettre en cause par voie d'exception la légalité de la décision de caractère général (concernant le barème des traitements) sur laquelle se base la mesure en question (voir les jugements 1840, au considérant 2, et 1329, au considérant 7).

2. Cent quatorze personnes, toutes fonctionnaires appartenant à la catégorie des services généraux de l'UNESCO, se sont jointes à la requête. Ces personnes étant titulaires des mêmes droits que la requérante, il y a lieu de déclarer leur intervention recevable et d'admettre que le présent jugement déploiera ses effets également à leur égard (voir le jugement 51, au considérant 6).

3. Il sied de rappeler les principes généraux qui s'appliquent, d'une part, à la rémunération des fonctionnaires des services généraux recrutés localement par les organisations internationales et, d'autre part, aux méthodes de comparaison utilisées pour établir de manière optimale le barème des traitements de ces fonctionnaires.

a) Le principe général applicable à la rémunération des agents des services généraux recrutés localement par les organisations internationales a été énoncé pour la première fois en 1949 par un comité d'experts de l'Assemblée générale des Nations Unies en matière de traitements, salaires, indemnités et congés. Ce principe, dit «Flemming», a été constamment réaffirmé, notamment par la CFPI.

Ledit principe découle de l'idée fondamentale, exprimée dans l'article 101 de la Charte des Nations Unies, que le régime de rémunération du personnel des organisations internationales doit favoriser le recrutement de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Les conditions d'emploi offertes au personnel recruté localement doivent permettre aux organisations internationales appliquant le régime commun des Nations Unies d'affronter la concurrence des employeurs qui recrutent sur le même marché du travail un personnel tout aussi qualifié et compétent pour accomplir des tâches de nature analogue et qualitativement identiques à celles

qui sont exécutées au sein de ces organisations. En vertu du principe Flemming, les conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux, c'est à dire la rémunération et les éléments qui s'y rattachent, doivent être parmi les plus favorables en vigueur dans la localité.

Le principe Flemming n'exige en revanche pas que ces conditions d'emploi soient absolument les meilleures. Par ailleurs, les conditions d'application de ce principe ne sauraient varier en fonction d'éléments conjoncturels tenant, par exemple, au désir des fonctionnaires d'une organisation de conserver leur emploi ou à la plus ou moins grande facilité de recrutement sur le marché local du travail (voir le jugement 1713, aux considérants 2 et 14).

b) La comparaison des conditions d'emploi dans les villes sièges des organisations est effectuée au moyen d'enquêtes minutieuses auprès d'employeurs jugés représentatifs dans la localité et concernant des emplois de référence comparables à ceux des agents des organisations. Ces enquêtes se déroulent selon des méthodes dont aucune n'a réellement de rigueur scientifique. Il n'est en particulier pas nécessaire que les emplois extérieurs à prendre en considération pour déterminer les conditions d'emploi les plus favorables dans la localité correspondent exactement à ceux du régime commun des Nations Unies. Il faut simplement que la similitude entre ces emplois soit suffisante (voir le jugement 1915, au considérant 18).

Il faut donc reconnaître à la CFPI et aux comités locaux d'enquête un certain pouvoir d'appréciation dans le choix et dans l'application des méthodes utilisées pour déterminer les salaires de référence. Le contrôle juridictionnel est par conséquent restreint, et le Tribunal de céans n'intervient que si les appréciations de la CFPI ou du Comité local d'enquête sont viciées au point de constituer un abus de pouvoir. Tel sera notamment le cas si la méthode utilisée tend à réduire artificiellement les niveaux des salaires comparatifs à prendre en compte, si elle est simplifiée dans le but essentiel de hâter le processus de décision sans égard pour les intérêts des agents concernés ou si elle méconnaît ou n'évalue pas correctement des facteurs spécifiques (voir le jugement 1713, au considérant 8).

4. La requête pose en substance la question de l'ajustement du différentiel de la durée hebdomadaire du travail entre les employeurs de la région parisienne et l'UNESCO, eu égard à la législation française qui fixe à trente cinq heures la durée du travail hebdomadaire et qui prévoit la rémunération — à un taux majoré — des heures supplémentaires.

a) L'Organisation défenderesse a rejeté la réclamation de la requérante au motif que la CFPI a accepté le résultat de l'enquête sur les conditions d'emploi, conduite à Paris au mois d'octobre 2004, et l'a jugé conforme à la méthodologie applicable. La décision attaquée souligne en outre que la question de l'ajustement des horaires de travail a été considérée avec un soin particulier.

b) Dans un message à l'ensemble de son personnel, la défenderesse avait auparavant répondu à diverses questions suscitées par sa décision, prise le 22 juin 2005, de suivre la recommandation de la CFPI et d'adopter le nouveau barème des traitements du personnel de la catégorie des services généraux.

Deux des réponses apportées à ces questions traitent des conséquences que pourrait avoir sur la rémunération des fonctionnaires de l'UNESCO la différence entre la durée hebdomadaire du travail telle que fixée par la législation française et celle en vigueur au sein de l'Organisation.

A la question 11, s'agissant de savoir si la différence de la durée hebdomadaire du travail entre le pays hôte et l'UNESCO avait été prise en compte dans le calcul des salaires, la défenderesse a répondu :

«En ce qui concerne la différence entre les horaires de travail indiqués par certains employeurs locaux et ceux de l'UNESCO, la CFPI adopte la même approche que pour les enquêtes dans les autres villes sièges. Cette approche reflète le [paragraphe] 73 du document ICSC/57/R.14 [intitulé "Méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les villes sièges"], à savoir [que] cette "différence doit être calculée sur la base d'un ajustement proportionnel des salaires, correspondant exactement à la différence entre les heures de travail". Par exemple, l'employé externe gagne 35 000 € par an et travaille 35 heures par semaine, tandis que l'employé de l'[Organisation des Nations Unies] travaille 40 heures par semaine. Le salaire extérieur utilisé dans les calculs est :

$35\ 000\ € \times 40 = 40\ 000\ €$ »

35

A la question 12, s'agissant de savoir s'il y a d'autres ajustements en ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, la défenderesse a répondu :

«S'agissant de l'ajustement du différentiel de la durée hebdomadaire du travail sur la base d'un taux d'heures supplémentaires, si cela peut être la pratique de certains employeurs en France, ce n'est pas le cas de tous les employeurs retenus aux fins de l'enquête. A titre d'exemple, deux employeurs appliquent également la semaine de 40 heures et n'ont pas accordé de compensation complémentaire. Un troisième employeur, tout en appliquant la semaine de 35 heures, décide de geler les salaires pour refléter la réduction de la durée de travail. Trois autres employeurs appliquant la semaine de 35 heures, accordent des jours de congé complémentaires à la place d'une compensation financière. A cet égard, il est à noter que le droit aux congés chez les employeurs retenus aux fins de l'enquête est de 27,6 jours en moyenne, alors qu'il est de 30 jours à l'UNESCO.

Conformément aux instructions du Directeur général, [le Bureau de la gestion des ressources humaines] discute actuellement avec la CFPI sur le fait de savoir s'il y a lieu d'améliorer la méthodologie utilisée dans l'ensemble du système des Nations Unies pour qu'elle permette de continuer à prendre en considération les conditions locales d'emploi les plus favorables.»

c) La défenderesse a cependant décidé, le 15 novembre 2005, de réduire le nombre d'heures de travail hebdomadaires de ses agents de quarante à trente sept heures et demie avec effet au 1^{er} janvier 2006 pour, selon le Directeur général, «donner suite à la demande de compensation de la différence entre les heures travaillées dans le pays hôte et au Siège».

5. La requérante critique le choix des employeurs retenus pour l'enquête sur les salaires menée à Paris en octobre 2004.

a) La défenderesse soutient que cette critique est irrecevable car il s'agit d'un moyen nouveau qui n'a pas été avancé dans la réclamation sur la base de laquelle la décision attaquée a été rendue.

Cette objection méconnaît le fait que la recevabilité d'une requête s'apprécie par rapport à ses conclusions et non par rapport à ses moyens (voir les jugements 1519, au considérant 14, et 1590, au considérant 3). Ce qui est décisif en l'occurrence c'est que la requérante est recevable à contester sa rémunération telle que fixée par le barème critiqué. Il lui est dès lors loisible de présenter à l'appui de sa requête un moyen de droit qu'elle estime utile, même si ce moyen n'a pas été présenté dans sa réclamation interne.

b) De l'avis de la requérante, le panel d'employeurs retenus par la CFPI n'était pas constitué de ceux offrant à leur personnel les conditions d'emploi réellement les plus favorables.

La défenderesse s'est largement expliquée, dans sa réponse et dans sa duplique, sur les critères qui ont guidé le choix des employeurs retenus pour l'enquête. Il résulte notamment de ces explications et de la documentation produite par les parties que la CFPI a retenu un nombre important d'employeurs externes de référence, qu'elle les a choisis dans les secteurs économiques et sociaux les plus divers, qu'elle a pris en compte les listes d'employeurs établies dans le cadre d'enquêtes antérieures et qu'elle en a retiré ceux qui étaient classés sur l'échelon le plus bas des rémunérations. On ne saurait donc dire que le choix des employeurs de référence n'a pas été opéré de manière objective et sérieuse.

La requérante reproche d'ailleurs plutôt à la CFPI de ne pas avoir choisi des employeurs en mesure d'offrir des éléments comparatifs permettant un ajustement correct du différentiel de la durée hebdomadaire du travail. Mais cette critique est injustifiée. Il n'est en particulier pas possible de déduire de la réponse à la question 12, qui figure dans le message au personnel cité plus haut, qu'il y avait eu — comme le prétend la requérante — un «flou» quelconque dans le choix des employeurs. Cette réponse témoigne simplement des doutes de la défenderesse devant les conclusions à tirer tant de la différence entre la législation française et la réglementation de l'UNESCO en ce qui concerne l'horaire hebdomadaire de travail que de la diversité des conditions d'application de la législation française sur l'horaire hebdomadaire de travail.

La critique du choix des employeurs retenus pour l'enquête est donc dénuée de fondement.

6. La requérante déclare qu'elle ne conteste pas la méthode appliquée par la CFPI lors de l'enquête conduite en octobre 2004 et en particulier le bien fondé de son paragraphe 73.

a) La teneur de ce paragraphe est la suivante :

«Horaire de travail

73. L'horaire de travail doit s'entendre de la durée de la semaine de travail, non compris l'interruption prévue pour le déjeuner et les autres pauses officiellement admises. Il conviendrait de tenir compte des différences entre les horaires de travail indiqués par les employeurs interrogés et ceux des Nations Unies. La différence doit être calculée sur la base d'un ajustement proportionnel des salaires correspondant exactement à la différence entre les heures de travail. Il faudrait opérer cet ajustement pour chaque employeur et l'appliquer au montant annuel du salaire brut de base pour chaque emploi, ainsi qu'à toute indemnité ou prestation exprimée en pourcentage du salaire de base.»

b) Si le Tribunal voulait examiner d'office la question de la compatibilité de cette règle avec le principe Fleming, il devrait constater que le système d'ajustement proportionnel qui y est prévu n'est pas indéfendable au point qu'il lui faille intervenir dans l'exercice du pouvoir d'appréciation dont jouit la CFPI eu égard aux questions techniques qui se posent lors de la détermination des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur parmi les employeurs de la localité (voir les jugements 1265, aux considérants 25 à 30, et 1840, au considérant 2).

c) La requérante ne s'en prend qu'à la manière dont la règle a été appliquée en l'espèce. Elle soutient que la CFPI a méconnu le fait que la législation française du travail a fixé à trente cinq heures, dès le 1^{er} janvier 2000, la durée hebdomadaire légale du travail, avec pour conséquence la rémunération à un taux majoré en heures supplémentaires des heures accomplies au delà de cette durée. La CFPI se serait dès lors trompée en comparant une situation donnée (des horaires de trente cinq heures chez les employeurs locaux) avec l'horaire de quarante heures auquel les fonctionnaires de l'UNESCO restaient soumis jusqu'au 31 décembre 2005. Cette erreur aurait eu pour conséquence pratique une diminution importante et injustifiée de la rémunération, le coefficient d'augmentation retenu dans le barème contesté étant de 1,19 pour cent alors qu'il eût dû être de 3,37 pour cent si cet élément spécifique avait été pris en compte.

Dans son message au personnel mentionné plus haut, la défenderesse a relevé que la CFPI avait adopté, sur ce point, la même approche que pour les enquêtes menées dans les autres villes sièges et que cette approche correspondait à la troisième phrase du paragraphe 73. Elle a précisé qu'il n'y avait pas lieu de procéder à un «ajustement du différentiel de la durée hebdomadaire du travail sur la base d'un taux d'heures supplémentaires», ce mode de rémunération n'étant pas une pratique générale dans la ville où l'UNESCO a son Siège et en tous cas pas la pratique de tous les employeurs choisis pour les besoins de l'enquête.

d) L'application que la CFPI a faite en l'espèce de cette méthode échappe à la censure du Tribunal.

Pour déterminer quelles sont les conditions d'emploi qui doivent servir de référence à l'établissement du barème des traitements du personnel de la catégorie des services généraux, l'Organisation doit en effet tenir compte des conditions générales de rémunération ordinairement appliquées par les employeurs externes de référence. Le fait qu'une réglementation différente du temps de travail conduise à une rémunération particulière des heures supplémentaires, qui sont des heures normales de travail au sein de l'Organisation, ne saurait obliger celle-ci à tenir compte de cet élément de manière systématique et à appliquer mathématiquement en faveur de son personnel la rémunération supplémentaire qui en découle, sans prendre en considération l'ensemble des autres éléments fondamentaux de la rémunération.

e) Le Tribunal doit donc considérer que la mise en œuvre à la lettre qui a été faite en l'espèce du paragraphe 73 de la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les villes sièges ne viole pas le principe Fleming.

7. La requête doit par conséquent être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête ainsi que les demandes d'intervention sont rejetées.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2006, par M. Seydou Ba, Vice Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Claude Rouiller

Catherine Comtet

* Selon ce principe, la rémunération du personnel de la catégorie des services généraux est alignée sur les conditions d'emploi les plus favorables prévalant dans chaque lieu d'affectation.

** Au moment des faits, la durée hebdomadaire du travail à l'UNESCO était de quarante heures. Elle est de trente sept heures trente depuis le 1^{er} janvier 2006.