

*Traduction du Greffe, seul
le texte anglais fait foi.*

107^e session

Jugement n° 2856

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. J. L. le 20 novembre 2007 et régularisée le 10 janvier 2008, la réponse de l'OIT du 22 avril, la réplique du requérant du 4 juin et la duplique de l'OIT du 5 août 2008;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

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

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

A. Le requérant est un ressortissant ghanéen né en 1956. Il est entré au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1983 en qualité de programmeur système de grade P.2 au Bureau des systèmes d'information qui, par la suite, devint le Bureau de la technologie de l'information et de la communication (ITCOM). Son poste fut reclassé deux fois par le biais d'une promotion au grade P.3 avec effet au 1^{er} février 1988 puis au grade P.4 avec effet au 1^{er} août 1995. Il est au bénéfice d'un contrat sans limitation de durée depuis juillet 1989.

En 2001, le poste du requérant fut classé au grade P.4 avec le titre de superviseur de la production et ingénieur système. L'intéressé était principalement chargé de la maintenance du système central IBM du Bureau au sein d'ITCOM. En 2003, le BIT procéda à l'élaboration du système intégré d'information sur les ressources (IRIS, selon son sigle anglais), un progiciel de gestion intégrée basé sur Oracle, conçu pour remplacer le système central IBM. Pendant la transition vers le système IRIS, en plus de la maintenance du système central IBM, le requérant assumait à mi-temps des fonctions dans le cadre du projet IRIS. Le 30 juin 2005, IRIS devint entièrement opérationnel et le système central IBM cessa d'être en service. Le poste du requérant fut donc supprimé.

Le 5 décembre 2005, l'intéressé reçut la description d'emploi d'un poste de grade P.3 d'administrateur du système des applications à ITCOM et fut informé que ce poste lui avait été réservé dans l'hypothèse où il n'en trouverait pas d'autre correspondant à ses compétences et à ses aspirations. Le 31 mai 2006, il soumit une réclamation au Département du développement des ressources humaines. Il s'ensuivit un dialogue informel au cours duquel il fut convenu que le poste en question serait désigné comme étant de grade P.4 aussi longtemps que le requérant l'occuperait. Toutefois, il s'avéra que ce dernier ne pouvait s'acquitter de plusieurs des tâches afférentes audit poste et qu'une formation supplémentaire poussée serait donc nécessaire. Pour ce faire, un bilan actualisé de ses compétences fut établi, ainsi qu'un programme de formation. Dans une note du 15 décembre 2006, le département susmentionné confirma le transfert du requérant au poste d'administrateur du système des applications au grade P.4 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005; le grade du poste tel qu'indiqué sur l'organigramme d'ITCOM fut modifié en conséquence. Par une note du 22 décembre 2006, la directrice du Département du développement des ressources humaines, se référant à la réclamation du requérant, informa ce dernier que, compte tenu de son transfert et de la note du 15 décembre, son département considérait que la question avait été réglée au plan administratif.

Entre-temps, le 19 décembre 2006, le requérant avait soumis une réclamation à la Commission consultative paritaire de recours, demandant que le BIT l'affecte à un poste de grade P.4 ou plus. Dans ses écritures supplémentaires du 6 mars 2007, il demanda une réparation appropriée sous la forme d'une promotion personnelle au grade P.5 avec effet immédiat ainsi qu'un engagement écrit selon lequel son affectation au «faux poste P.4» ne compromettrait en aucun cas ses perspectives de carrière au BIT ou dans d'autres organisations du système commun des Nations Unies. Dans son rapport du 25 juin 2007, la Commission recommanda à l'unanimité le rejet de la réclamation aux motifs que les demandes initiales du requérant étaient sans objet et que celles présentées à l'occasion de ses écritures supplémentaires étaient dénuées de fondement. Par lettre du 24 août 2007, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa le requérant que le Directeur général avait décidé de suivre les recommandations de la Commission et de rejeter sa réclamation. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de le transférer à un poste de grade inférieur était contraire à la jurisprudence du Tribunal dans la mesure où il n'a pas été affecté à des tâches du niveau de celles qu'il accomplissait dans son poste précédent et correspondant à son expérience. Il soutient également que cette décision contrevenait à l'article 6.11 du Statut du personnel du Bureau international du Travail, qui prévoit notamment qu'«[u]n fonctionnaire peut, son grade étant modifié en conséquence, être transféré à des fonctions et attributions afférentes à un grade inférieur: a) à sa propre demande; b) s'il s'acquitte de ses fonctions et attributions d'une manière insatisfaisante au sens de l'article 11.8».

Le requérant fait valoir que, bien que la décision de le transférer résulte d'une restructuration, le Bureau ne s'est pas conformé aux directives du Comité de négociation paritaire concernant la gestion des processus de changement et de restructuration qui exigent des cadres qu'ils veillent à «aborder toute question relative à la sécurité de l'emploi en s'engageant fermement à réduire au minimum l'impact du changement ou de la restructuration sur la sécurité de l'emploi et

à étudier activement et de façon approfondie toutes les perspectives de formation et/ou de réaffectation». En fait, le requérant affirme qu'il n'a pas bénéficié d'une formation structurée au nouveau système de gestion de l'information ni d'une familiarisation appropriée avec ce système et que, lorsqu'il a pris ses fonctions dans le cadre du projet IRIS en 2003, des tâches de bas niveau qui étaient sans rapport avec ses compétences et son statut lui ont été assignées. A son avis, le Bureau aurait dû arrêter un programme de formation dès qu'il a été impliqué pour la première fois dans le projet IRIS, et non beaucoup plus tard; le retard ainsi pris est donc dû à un «manque de prévoyance».

Le requérant indique qu'en 2003 il a demandé une description d'emploi mais que cette demande est restée sans réponse — alors même que son chef direct avait suggéré un transfert à un «poste de niveau fonctionnel II au sein du service d'assistance, au grade P.4» — et que le «reclassement» du poste au grade P.4, confirmé par la note du 15 décembre 2006, ne s'est pas accompagné de la révision de la description d'emploi. Il estime qu'eu égard à ses études, ses compétences et la grande expérience qu'il a acquise en matière de technologie de l'information, il aurait dû être transféré à un poste de grade P.4 relevant d'un supérieur de grade P.5, et que son affectation à un poste de grade P.3 était «humiliante, nuisible à ses perspectives de carrière, contraire à ses aspirations et extrêmement démotivante».

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et son affectation à un «véritable poste P.4». Il réclame 5 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral et 3 000 francs à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que le requérant a obtenu satisfaction pour ce qui est de sa demande d'affectation à un poste de grade P.4 puisqu'il a été nommé au poste d'administrateur du système des applications au grade P.4 avec effet au 1^{er} juillet 2005. Il n'a donc pas d'intérêt pour agir et, dès lors qu'elle est sans objet, sa requête est irrecevable. La défenderesse soutient en outre que les arguments du requérant concernant le retard apporté au reclassement de son poste et à l'établissement d'un programme de formation sont frappés de forclusion et donc irrecevables puisqu'ils n'ont pas été formulés dans

le cadre de la réclamation que l'intéressé a soumise à la Commission consultative paritaire de recours.

Sur le fond, l'Organisation explique que la décision concernant le transfert du requérant a été prise dans le cadre d'une restructuration motivée par le besoin d'apporter les changements technologiques indispensables au système de gestion de l'information du Bureau. Elle explique également qu'il s'agissait d'une décision de nature discrétionnaire et que celle-ci ne pouvait donc faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. L'OIT fait valoir que l'article 6.11 du Statut du personnel ne s'applique pas aux cas de suppression de postes ni aux cas de redéploiement de personnel ou de mutation, comme dans le cas d'espèce, le Directeur général conservant en la matière un pouvoir d'appréciation.

L'Organisation affirme que, tout au long du processus de restructuration, elle a fait tout son possible pour respecter la dignité du requérant, ne pas porter atteinte à sa réputation et ne pas le placer, sans nécessité, dans une situation pénible, tout en assurant un passage sans heurt et efficace au système IRIS. Elle relève que le requérant a toujours conservé son grade P.4 et qu'il n'a donc pas subi de préjudice financier ni été rétrogradé. Elle nie avoir «manqu[é] de prévoyance» et souligne qu'elle a pris toutes les mesures possibles pour permettre à l'intéressé d'améliorer ses compétences en le familiarisant avec le nouveau système et en lui dispensant une formation. En fait, en lui permettant d'assumer des fonctions dans le cadre du projet IRIS et en le réaffectant ultérieurement à un poste approprié, elle lui a donné la possibilité de suivre rapidement une formation en cours d'emploi qui lui permette d'acquérir les compétences exigées par le nouveau système basé sur Oracle. En outre, un programme complet de formation a été établi, qui a permis de dispenser au requérant, pendant la période en question, une formation plus approfondie que celle dont ont bénéficié les autres fonctionnaires se trouvant dans une situation semblable.

L'OIT soutient qu'il n'était pas possible de réviser la description d'emploi du requérant étant donné que le bilan de ses compétences a confirmé qu'effectivement il ne pouvait s'acquitter des tâches

afférentes au poste de grade P.3. La défenderesse fait également valoir qu'il n'existe pas de droit acquis à une promotion et que la demande du requérant de se voir accorder un poste de cadre sans avoir fait la preuve de ses compétences est déraisonnable et dépourvue de fondement en fait ou en droit. A son avis, le devoir de loyauté vis-à-vis de l'organisation, qui incombe à chaque fonctionnaire, englobe le devoir de s'adapter à l'évolution du milieu de travail dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'Organisation.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que sa requête est recevable. Bien qu'il ait été affecté à un prétendu poste de grade P.4, il continue de s'acquitter des tâches figurant dans la description d'emploi du poste de grade P.3 d'administrateur du système des applications et aucune description d'emploi révisée tenant compte de sa nomination au grade P.4 n'a été établie. Selon lui, le Bureau a envisagé d'engager un dialogue informel et de désigner son poste comme étant un poste de grade P.4 uniquement après qu'il eut déposé une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines. De plus, la demande qu'il a faite en 2001 de se voir affecter à une fonction d'encadrement dans le projet IRIS a été rejetée et un programme de formation n'a été établi qu'en novembre 2006, soit seize mois après son transfert.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient sa position. Se référant en détail à la formation que le requérant a reçue depuis l'origine du projet IRIS, elle fait observer que, d'après le dernier bilan de ses compétences et son dernier rapport d'évaluation, l'intéressé s'acquitte d'une manière acceptable de la plupart, mais pas de la totalité, des tâches de grade P.3 afférentes à son poste actuel et qu'une formation complémentaire est prévue pour lui permettre de renforcer ses compétences dans le nouveau système. Elle affirme aussi que les tâches actuellement attribuées au requérant sont celles pour lesquelles il a les qualifications voulues dans l'environnement IRIS. La défenderesse soutient qu'en déployant des efforts en faveur du bon déroulement de la carrière du requérant elle s'est conformée aux

directives concernant la gestion des processus de changement et de restructuration.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant fut affecté au poste d'administrateur du système des applications à ITCOM en décembre 2005 en raison de la suppression de son poste. Bien que ce poste ait été classé au grade P.3, l'intéressé conserva son grade P.4. Le 31 mai 2006, il présenta une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines, faisant valoir que son transfert à un poste de grade P.3 était inéquitable. L'examen de cette réclamation fut suspendu en vue de régler la question par la voie d'un dialogue informel. A la suite de discussions entre le requérant et ses supérieurs, il fut convenu que le poste en question serait désigné comme étant de grade P.4 aussi longtemps que l'intéressé l'occuperait. Toutefois, il s'avéra que ce dernier ne pouvait pas s'acquitter de toutes les tâches afférentes au poste de grade P.3 et qu'une formation supplémentaire devait donc être envisagée. Sur cette base, un bilan actualisé de ses compétences fut établi, ainsi qu'un programme de formation. Dans une note du 15 décembre 2006, l'administration confirma le transfert du requérant au poste d'administrateur du système des applications au grade P.4 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005.

2. Le 19 décembre 2006, en application de l'article 13.3.2 du Statut du personnel, le requérant présenta à la Commission consultative paritaire de recours une réclamation dirigée contre le rejet implicite de la réclamation qu'il avait adressée au Département du développement des ressources humaines le 31 mai 2006. Dans une note du 22 décembre 2006, l'Organisation confirma les détails de l'arrangement conclu avec l'intéressé. La Commission rendit son rapport le 25 juin 2007 et, par lettre du 24 août 2007, le requérant fut informé que le Directeur général avait rejeté sa réclamation comme étant sans objet et dénuée de fondement. C'est cette décision qui est déférée devant le Tribunal de céans.

3. L'Organisation soutient que la conclusion principale du requérant, qui concerne l'affectation de ce dernier à un poste de grade P.4, est irrecevable car sans objet. Elle fait observer que, conformément à l'accord qui a été conclu à la suite de discussions informelles, elle a affecté le requérant à un poste P.4 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005 et a également établi un programme complet de formation pour lui permettre de renforcer ses compétences.

4. Le requérant conteste l'affirmation de l'Organisation selon laquelle, puisqu'il a depuis lors été affecté à un poste de grade P.4, sa conclusion est sans objet. Selon lui, cette conclusion est liée au fait que, bien qu'il ait été affecté à un poste «estampillé P.4», il n'a pas été établi de description d'emploi révisée traduisant ce changement. De plus, il s'acquitte dans une grande mesure de tâches figurant dans la description d'emploi qui lui a été présentée en décembre 2005 comme correspondant à un poste de grade P.3.

5. Le Tribunal rejette l'argument de l'Organisation selon lequel la conclusion en question serait irrecevable car sans objet. Le Tribunal fait observer que l'absence d'objet n'est pas un moyen d'irrecevabilité. En droit, une demande est sans objet lorsqu'il n'y a plus de controverse et c'est au Tribunal qu'il appartient de trancher la question de savoir s'il y a ou non controverse. Ainsi, même si une conclusion est sans objet, elle peut néanmoins être toujours recevable.

6. La défenderesse soutient en outre que les arguments présentés par le requérant au sujet de son détachement au projet IRIS et le retard pris pour reclasser son poste et s'entendre sur un programme de formation sont frappés de forclusion puisqu'ils n'ont pas été formulés dans le cadre de la réclamation initiale qu'il a adressée à la Commission consultative paritaire de recours. L'Organisation a certes raison de dire que ces arguments n'ont pas été spécifiquement invoqués dans le cadre de ladite réclamation, mais le Tribunal relève qu'ils ont été soulevés dans le contexte général dans lequel la réclamation en question a été présentée.

7. Dans ces conditions, le Tribunal considère qu'il y a toujours controverse entre les parties et, de ce fait, il examinera la requête sur le fond.

8. Le requérant soutient que son transfert à un poste de grade inférieur était illicite et humiliant. Il réclame l'annulation de la décision attaquée, son affectation à un «véritable poste P.4», des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

Selon lui, son transfert n'ayant pas un caractère disciplinaire, l'Organisation aurait dû lui assigner des tâches du niveau de celles qu'il accomplissait dans son poste précédent et correspondant à ses qualifications. De plus, ses compétences en matière d'organisation et d'analyse, qu'il a acquises tout au long de ses vingt-sept années de service, justifiaient qu'il soit affecté à un poste de grade P.4 au moins. Il aurait donc dû être nommé à un poste de grade P.4 relevant d'un supérieur de grade P.5. Il estime que son affectation à un poste de grade P.3 était humiliante, nuisible à sa carrière, contraire à ses aspirations et extrêmement démotivante. Il invoque une violation de l'article 6.11 du Statut du personnel ainsi que le non-respect des directives de l'Organisation concernant la gestion des processus de changement et de restructuration. Il soutient que la défenderesse a désigné son poste comme étant de grade P.4 sans lui fournir une description d'emploi révisée et qu'il n'a pas été donné suite aux demandes qu'il a formulées à cet égard. Il affirme également que c'est en octobre 2003 qu'il aurait fallu établir un programme de formation.

9. Avant d'examiner les écritures du requérant, il y a lieu de rappeler, ainsi que le Tribunal l'a indiqué au considérant 10 de son jugement 2510, qu'«une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer certains ou la totalité de ses départements ou unités, y compris en supprimant des postes, en en créant de nouveaux et en redéployant le personnel (voir les jugements 269 et 1614)». Comme il l'a fait observer au considérant 5 du jugement 1131, «[i]l ne peut substituer son jugement à celui de l'administration en cas de réorganisation de postes ou de personnel inspirée par un souci d'économie et d'efficacité». Les décisions prises dans ce domaine

relèvent du pouvoir d'appréciation de l'organisation et le pouvoir du Tribunal en la matière est limité.

10. Il est également manifeste qu'une mutation de nature non disciplinaire «est soumise aux principes généraux régissant toute décision affectant le statut du fonctionnaire. Elle doit respecter dans la forme et le fond la dignité du fonctionnaire concerné, notamment en lui assurant une activité de même niveau que celle qu'il exerçait dans son ancien poste et correspondant à ses qualifications» (voir le jugement 2229, au considérant 3 a)).

11. Dès le début, la réclamation du requérant portait sur son affectation, en raison d'une restructuration, au poste d'administrateur du système des applications de grade P.3. Malgré les divers arguments que l'intéressé a invoqués au soutien de sa requête, il est un fait qu'à ce jour il occupe un poste de grade P.4 et que, pendant toute la période considérée, il a conservé ce grade à titre personnel. De l'avis du Tribunal, la question centrale est de savoir si l'affirmation du requérant selon laquelle il aurait dû être affecté à un «véritable poste P.4» a ou non un fondement.

12. Il importe de noter que la raison de la restructuration en question était la mise en place du nouveau système basé sur Oracle. A la différence d'une réorganisation des services où les compétences peuvent être facilement transférées, le passage au nouveau système exigeait l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences.

13. Le fait que le requérant n'a pas produit de preuves établissant qu'il avait les connaissances et les compétences spécifiques requises pour occuper un «véritable poste P.4» au sein du nouveau système de l'Organisation basé sur Oracle affaiblit son argumentation de manière considérable. Même s'il prétend que ses vingt-sept ans d'expérience justifient son affectation à un poste de grade P.4, malheureusement pour lui cette expérience se limite au système central IBM. Par ailleurs, outre le fait qu'il n'a pas produit de preuves démontrant qu'il avait les connaissances et les compétences requises pour travailler dans le cadre

d'un système basé sur Oracle, il ressort du dossier qu'il avait des difficultés à s'acquitter de certaines des tâches afférentes à son nouveau poste.

14. Il reste encore à déterminer si l'Organisation a permis au requérant de se familiariser suffisamment avec le nouveau système basé sur Oracle et lui a dispensé la formation appropriée, ce qui, selon lui, aurait facilité son affectation à un poste adéquat.

15. Dans ses écritures, l'Organisation explique en détail la stratégie poussée de formation qui a été mise en place pour renforcer la capacité du requérant à accroître ses compétences, stratégie qui, dès 2001, incluait la participation à un certain nombre de cours et un détachement à mi-temps dans le cadre du projet IRIS, destiné à lui permettre de se familiariser avec le nouveau système. En 2004, le chef d'ITCOM demanda à l'intéressé de lui expliquer en quoi consistait son travail, de lui indiquer quelle formation il avait suivie et de lui dire ce qu'il envisageait pour l'avenir. En réponse, le requérant a énuméré les cours auxquels il avait participé. Il ressort du dossier que, pendant la période précédant le lancement d'IRIS en 2005, l'intéressé a continué de participer à des ateliers et des modules de formation. Cependant, malgré la formation poussée qu'il avait reçue, le bilan actualisé de ses compétences, qui a été réalisé alors qu'un processus de dialogue informel avait été parallèlement engagé en vue de régler le litige, a montré qu'il ne s'acquittait pas de la plupart des tâches de grade P.3 et qu'il avait encore besoin d'une formation approfondie.

16. Le Tribunal conclut que, dans ces conditions, l'Organisation a fait tout ce qu'elle a pu pour respecter la dignité du requérant et sa réputation et ne pas lui causer de préjudice. Le poste de grade P.3 a été désigné comme étant de grade P.4 alors que l'intéressé n'avait pas les compétences requises, et le grade personnel de ce dernier n'a pas été modifié. Toutefois, compte tenu de ses lacunes, il n'a pas été possible de lui offrir un travail de grade P.4 au sein du système basé sur Oracle.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
MARY G. GAUDRON
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET