

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

116^e session

Jugement n° 3284

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. P. M. R. le 5 août 2011 et régularisée le 12 octobre 2011, la réponse de l'OIAC en date du 23 janvier 2012, la réplique du requérant du 30 avril et la duplique de l'OIAC en date du 3 août 2012;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et décidé de ne pas organiser de procédure orale;

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

A. Le requérant est entré au service de l'OIAC en février 2003 en qualité de commis aux médias et aux relations publiques dans le Service des relations avec les médias et le public de la Division des relations extérieures. Avec effet au 1^{er} octobre 2005, il fut nommé, dans le même service, au poste de concepteur médias au grade GS-5.

En septembre 2008, la Division de l'administration entreprit de réviser les descriptions d'emploi de tous les postes du Service des relations avec les médias et le public afin de déterminer les besoins en personnel, ce qui donna lieu en décembre 2008 à l'établissement d'une description d'emploi modifiée pour le poste du requérant. Cette description révisée comportait des tâches supplémentaires, en

particulier la gestion du contenu du site web et des publications de l'OIAC par l'administration d'un système de gestion de contenu web. Un classificateur externe chargé d'examiner la description d'emploi révisée conclut le 23 mars 2009 que le poste du requérant devait être reclassé au grade P-2 et que son intitulé devait être remplacé par celui de «gestionnaire de contenu web». Le 30 mars, le chef du Service des relations avec les médias et le public écrivit au chef du Service des ressources humaines pour demander que le poste alors occupé par le requérant soit reclassé au grade P-2. Le même jour, le chef par intérim du Service des ressources humaines adressa un courrier au Directeur général pour soumettre à son examen la question du reclassement du poste du requérant. Un échange de communications s'ensuivit alors au sein de l'administration au sujet, entre autres, des conséquences du reclassement d'un poste de grade G à un poste de grade P. Le 17 août 2009, le Comité du budget se réunit pour examiner les incidences budgétaires du reclassement proposé et conclut que le budget de la Division des relations extérieures pour 2010 pouvait absorber le coût du reclassement du poste du requérant au grade P-2. Il notait que si, à sa cinquante-huitième session qui allait se tenir en octobre, le Conseil exécutif approuvait le reclassement, celui-ci n'aurait pas d'incidence budgétaire pour 2009 puisque, compte tenu de la durée de la procédure de recrutement, le poste ne serait pas pourvu cette année-là. Les conclusions du Comité du budget furent communiquées au Directeur général le 19 août.

Le 17 septembre, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé que la question du reclassement de son poste serait examinée plus avant dans le cadre de l'établissement du budget-programme de l'OIAC pour 2011. Le 22 septembre, il écrivit au chef du Service des ressources humaines pour demander, à titre provisoire en attendant l'approbation du reclassement de son poste, une augmentation d'échelon dans son grade actuel afin que son traitement corresponde au grade P-2, échelon 1, avec effet au 1^{er} octobre 2009. Le chef du Service des ressources humaines l'informa le 21 octobre que le Directeur général avait décidé de rejeter sa demande d'augmentation d'échelon dans le grade au motif que les dispositions 3.1.02 et 3.1.03 du Règlement provisoire du personnel ne permettaient pas d'accorder une augmentation

dans l'attente d'une décision du Conseil exécutif. Il ajoutait qu'au cas où la demande de reclassement serait approuvée le requérant devrait passer un concours pour le poste P-2 parce que la promotion à un poste reclassé à un niveau supérieur de plus d'un grade n'était pas automatique. Le 3 novembre, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer à la fois sa décision de reporter la question de son reclassement jusqu'à l'établissement du budget-programme de l'OIAC pour 2011 et sa décision de ne pas lui accorder une augmentation d'échelon. Il fut informé le 30 novembre que sa demande de réexamen était rejetée.

Le 23 décembre 2009, le requérant saisit la Commission de recours, alléguant que la décision du Directeur général de ne pas soumettre la demande de reclassement au Conseil exécutif à sa cinquante-huitième session lui faisait grief. Il demandait au Directeur général de soumettre la demande de reclassement à la session suivante du Conseil exécutif, c'est-à-dire à la cinquante-neuvième session qui devait se tenir en février 2010, et de le promouvoir avec effet au 1^{er} janvier 2010 une fois que la demande de reclassement aurait été approuvée. Au cas où le Conseil exécutif n'approuverait pas le reclassement, il demandait une «compensation financière lui permettant d'atteindre le niveau de traitement correspondant au grade P-2». Il demandait également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant équivalant à la différence de traitement qu'il aurait perçue au grade P-2 à compter du 1^{er} janvier 2007, date à laquelle l'action qu'il avait engagée au début du mois d'avril 2006 était susceptible de produire des effets, jusqu'à la date de reclassement du poste et de sa promotion à ce poste ou, dans l'éventualité où le Conseil exécutif rejeterait la demande de reclassement, jusqu'à la date où il recevrait une compensation financière. Le requérant fut informé le 27 juillet que la Commission de recours n'avait pas pu se réunir pour finaliser son rapport parce que ses membres étaient en congé ou avaient trop de travail. Toutefois, il était question qu'elle reprenne ses travaux à la mi-août.

Le 23 septembre 2010, le Directeur général soumit une demande de reclassement du poste du requérant au Conseil exécutif, en même temps que le projet de budget-programme de l'OIAC pour 2011. Le

Conseil exécutif approuva la demande le 8 octobre 2010 et un avis de vacance du poste fut publié le 6 décembre 2010. Dans l'intervalle, le 22 octobre, le requérant présenta sa démission, avec effet au 21 novembre 2010, indiquant qu'il avait accepté une offre d'emploi dans une autre organisation internationale.

Dans son rapport du 3 mai 2011, la Commission de recours constata que le requérant avait exercé «pendant une longue période» des fonctions sortant du cadre de sa description d'emploi et relevant d'un grade supérieur. Elle estima par ailleurs n'avoir pas compétence pour connaître de la demande d'octroi d'une indemnité financière dans l'éventualité où le poste du requérant ne serait pas reclassé et où il continuerait à exercer ses fonctions au niveau GS-5.

Par lettre du 23 mai 2011, le requérant fut informé que le Directeur général avait estimé qu'il ne pouvait pas légalement prétendre à la réparation demandée parce qu'il n'avait pas exercé des fonctions d'un grade supérieur à celui de son poste de façon permanente. Toutefois, compte tenu du fait que la Commission de recours avait recommandé de lui octroyer une indemnité pour le travail supplémentaire qu'il avait accompli, le Directeur général décidait, nonobstant le fait que l'OIAC avait selon lui agi conformément aux règles en vigueur, d'accepter cette recommandation et de lui verser à titre gracieux une somme de 3 000 euros pour mettre un terme à la procédure de recours qu'il avait engagée. Telle est la décision attaquée.

Le 27 mai 2011, le requérant écrivit au chef du Service des ressources humaines pour lui indiquer que le montant offert par le Directeur général ne constituait pas une «indemnisation appropriée» étant donné qu'il avait exercé des fonctions d'un niveau supérieur au sien pendant près de quatre ans. Il demandait en conséquence au Directeur général de reconsidérer sa décision. Le chef du Service des ressources humaines l'avisait le 22 juin 2011 que sa requête était rejetée.

B. Le requérant dénonce la durée excessive de la procédure de recours interne, faisant observer que près de dix-sept mois se sont écoulés entre la date de dépôt de son recours interne et la date à laquelle la Commission de recours a émis son rapport. Selon lui, l'indisponibilité

de certains membres du Conseil ne constitue pas un motif valable qui justifie le retard excessif enregistré dans la procédure de recours interne. Le requérant reproche à l'OIAC de ne pas avoir fait le nécessaire pour assurer le bon fonctionnement du système de recours interne.

Il soutient en outre que la procédure de recours interne a été entachée d'irrégularités à deux égards. Premièrement, il y a eu manquement au devoir de confidentialité car certaines transcriptions de réunion qu'il avait soumises à la Commission de recours ont été divulguées à son supérieur hiérarchique, tierce partie à la procédure, qui l'a verbalement réprimandé devant ses collègues pour l'usage qu'il aurait fait de ces transcriptions. Le requérant a informé la Commission de ce manquement au devoir de confidentialité, mais celle-ci n'a pas traité cet argument dans son rapport. Il ajoute que, pour ce motif, il a déposé plainte en interne pour harcèlement. Deuxièmement, la Commission de recours n'a pas pleinement examiné tous les faits pertinents avant de communiquer sa recommandation au Directeur général, en particulier les faits établissant l'exercice de fonctions d'un grade supérieur à celui de son poste. Le rapport en effet ne mentionne aucunement qu'il a occupé la fonction de gestionnaire de projet depuis 2008, qu'il a exécuté des tâches de niveau P-3 ou qu'il a été nommé chef de programme suppléant au sein du Service des relations avec les médias et le public et agent réceptionnaire à la Division des relations extérieures en 2009. Le requérant ajoute que la Commission de recours s'est à tort déclarée incompétente pour connaître des demandes d'indemnisation financière qu'il avait soumises dans l'éventualité où son poste ne serait pas reclassé.

Le requérant affirme que le Directeur général aurait dû soumettre la demande de reclassement au Conseil exécutif à sa cinquante-huitième session en octobre 2009, et il reproche à l'OIAC de ne pas avoir reclassé son poste dans un délai raisonnable. Il indique que sa demande de reclassement remonte à avril 2006 et qu'il exécute des tâches qui ne sont pas définies dans sa description d'emploi depuis janvier 2007. Selon lui, rien ne justifie un tel retard, compte tenu en particulier que tous les documents nécessaires étaient disponibles, qu'il n'y avait

aucune restriction budgétaire et que tous les responsables concernés avaient convenu que sa demande de reclassement était justifiée.

Selon le requérant, l'OIAC a fait preuve d'un manque de bonne foi dans la façon dont elle a traité sa demande de reclassement. De fait, on lui a laissé entendre que la proposition de reclassement serait soumise au Conseil exécutif à sa cinquante-huitième session. Il indique, par exemple, que le chef du Service des relations avec les médias et le public, le chef du Service des ressources humaines et le directeur de l'administration lui ont promis lors d'une réunion tenue en juillet 2009 que son poste serait reclassé au grade P-2 et qu'il serait promu sans avoir à se soumettre à un processus de sélection par concours.

Se référant à la jurisprudence du Tribunal, il soutient que la décision de ne pas l'indemniser, alors que pendant près de quatre ans il a exercé des fonctions et des responsabilités supérieures à celles de son poste de grade GS-5, a constitué une violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il souligne que les fonctions qu'il a exercées n'étaient pas à caractère provisoire, et qu'il ne s'était pas porté volontaire pour les exercer mais que cela lui avait été demandé. Selon lui, le fait de ne pas l'avoir rémunéré selon le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a procuré à l'Organisation un «enrichissement sans cause». Il souligne que la disposition 3.1.04 du Règlement provisoire du personnel prévoit qu'un fonctionnaire peut, dans des cas exceptionnels, percevoir une indemnité de fonctions mais que lui n'a rien perçu à ce titre.

Le requérant demande à l'OIAC de joindre à sa réponse tous les documents concernant le reclassement de son ancien poste, la décision de différer l'examen de la question du reclassement de son ancien poste jusqu'à l'élaboration du budget-programme pour 2011, et les tâches qu'il a assumées entre janvier 2007 et la date à laquelle il a quitté ses fonctions. Il lui demande aussi de communiquer tous les documents permettant de comprendre les raisons pour lesquelles il a été décidé de ne pas lui accorder un avancement d'échelon, qui lui aurait permis de percevoir un traitement équivalant à celui du grade P-2, échelon 1, ni le versement à titre gracieux d'une indemnité pour l'exercice de fonctions de niveau P-2. Dans l'éventualité où l'OIAC

ne remettrait pas les documents indiqués, il demande au Tribunal de déclarer l'Organisation en défaut et de faire droit à sa requête. Il sollicite par ailleurs la tenue d'un débat oral.

En outre, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent à la différence de rémunération qu'il aurait perçue sous forme de traitement, émoluments et autres prestations, cotisations de pension comprises, s'il avait occupé un poste de grade P-2, du 1^{er} janvier 2007 à sa date de cessation de service. Il réclame 100 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral et 25 000 francs pour la durée excessive de la procédure de recours interne, ainsi que des intérêts sur tous les montants qui lui seront accordés par le Tribunal pour la période allant du 1^{er} janvier 2007 à la date où le jugement du Tribunal sera pleinement exécuté. Il réclame également les dépens.

C. Selon l'OIAC, la demande de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 100 000 francs est un élément nouveau; elle devrait donc être jugée irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne.

Sur le fond, l'OIAC affirme que le retard minime enregistré dans le cadre de la procédure de recours interne n'a pas porté préjudice au requérant, soulignant qu'il a démissionné pour occuper des fonctions dans une autre organisation. De ce fait, le retard qu'il a pu y avoir dans le traitement de son dossier n'a eu aucune incidence négative sur ses perspectives de carrière. En ce qui concerne le manquement allégué au devoir de confidentialité, l'OIAC fait observer qu'à cet égard le requérant a déposé plainte pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique, plainte qu'il a retirée peu de temps après. En conséquence, aucune enquête n'a été menée quant aux allégations de harcèlement et de divulgation inappropriée d'informations. Du reste, le requérant a lui-même manqué à son devoir de confidentialité dans la mesure où il a joint à sa requête des documents qui ne lui avaient été adressés ni personnellement ni en copie.

L'OIAC fait valoir qu'aucune action en vue d'un reclassement n'a été officiellement engagée par le requérant ou son supérieur

hiérarchique en avril 2006. Ce n'est qu'à la fin de l'année 2008 ou au début de l'année 2009 que des démarches en ce sens ont été entreprises, à la suite de la décision de la Division de l'administration d'effectuer un réexamen général de tous les postes existants dans le Service des relations avec les médias et le public. Une fois le réexamen mené à bien, la description du poste du requérant a été modifiée en décembre 2008 et révisée par un classificateur externe, qui a jugé que le poste devait être reclassé au niveau P-2. La demande initiale de reclassement a alors été transmise pour examen au Directeur général le 30 mars 2009. L'OIAC conteste donc l'affirmation du requérant selon laquelle ses tâches ont sensiblement évolué en 2006 et elle affirme que le reclassement n'est pas dû à une évolution des tâches du requérant, mais plutôt au fait que les fonctions de son poste, ainsi que des autres postes du Service des relations avec les médias et le public, ont été modifiées et réexaminées à la lumière des besoins en personnel de l'Organisation.

Selon l'OIAC, le Directeur général a légitimement utilisé son pouvoir d'appréciation en décidant quand il allait soumettre la demande de reclassement au Conseil exécutif. En effet, l'article 2 du Statut du personnel prévoit qu'il est laissé à l'appréciation du Directeur général de décider de la nature des tâches et responsabilités requises pour un poste donné au sein de l'Organisation, et la directive administrative du 31 janvier 2005 intitulée «Procédures de promotion par reclassement» (ci-après «la directive relative au reclassement») oblige le Directeur général à tenir compte des contraintes budgétaires lors de l'examen d'une demande de reclassement. Aucun de ces textes n'impose au Directeur général de délai précis pour soumettre une demande de reclassement au Conseil exécutif. Dans le cas d'espèce, il a pris en considération divers éléments, notamment la situation financière du Secrétariat, des questions stratégiques et les positions des États membres sur les plans financier et politique, et pas uniquement l'intérêt du requérant. L'OIAC indique que le requérant a officiellement demandé le reclassement de son poste en mars 2009 et que ce reclassement a été approuvé par le Conseil exécutif en octobre 2010. Elle fait valoir qu'à la lumière de la jurisprudence du Tribunal la durée de la procédure de reclassement, à savoir dix-sept mois, n'était pas excessive.

L'OIAC rejette l'allégation selon laquelle elle aurait manqué à son obligation de bonne foi. Le fait que le supérieur hiérarchique du requérant ait demandé au Directeur général de reclasser le poste du requérant ne saurait, dit-elle, être interprété comme une promesse du Directeur général de soumettre cette demande à la cinquante-huitième session du Conseil exécutif. Elle nie également avoir promis au requérant qu'il serait promu au grade P-2 sans avoir à se soumettre à un processus de sélection. Elle souligne qu'en vertu du paragraphe 16 de la directive relative au reclassement tout poste reclassé à un niveau supérieur de plus d'un grade doit faire l'objet d'une publication d'avis de vacance et être pourvu à la suite d'un processus de sélection.

L'OIAC souligne que, selon l'article 1.2 du Statut du personnel et la disposition 3.1.04 du Règlement provisoire du personnel, tout fonctionnaire peut être appelé, dans le cadre normal de son travail ordinaire et sans rémunération supplémentaire, à assumer temporairement les obligations et responsabilités d'un poste de niveau supérieur. Elle nie par conséquent avoir violé le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le requérant n'a pas exécuté, de manière habituelle, des tâches supplémentaires d'un niveau supérieur à celles définies dans la description de son poste de grade GS-5. L'OIAC indique par exemple que le fait d'avoir exercé les fonctions de chef de programme suppléant pour le Service des relations avec les médias et le public ne lui a pas occasionné de travail supplémentaire, et que le fait d'avoir officié en tant qu'agent réceptionnaire de façon provisoire ne saurait constituer un «écart important» par rapport à ses tâches habituelles. Elle souligne que l'Organisation lui a proposé, à titre gracieux, une compensation financière pour avoir exercé des responsabilités qui relevaient normalement d'un poste de niveau supérieur, mais qu'il l'a refusé.

Selon l'OIAC, la demande d'indemnisation soumise par le requérant est futile, déraisonnable et injustifiée. Elle ajoute que sa demande de documents est tellement vaste qu'elle devrait être rejetée car elle relève de la spéculation; c'est pourquoi l'Organisation ne fournit pas les documents requis.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient que la directive relative au reclassement ne précise pas la forme que doit revêtir une demande de reclassement mais indique simplement que le titulaire du poste doit passer par son supérieur hiérarchique pour demander un réexamen du classement de son poste. C'est ce que le requérant a fait dans un courriel en date du 7 avril 2006 adressé à son supérieur hiérarchique.

Le requérant donne des précisions quant aux tâches de niveau P-2 qu'il a exécutées et qui différaient sensiblement des tâches définies dans sa description de poste. Il ajoute que les documents qu'il a soumis au Tribunal lui ont été soit adressés personnellement soit transmis par des tiers de leur propre initiative. Il est disposé à révéler au Tribunal, si celui-ci le lui demande, le nom des fonctionnaires qui lui ont fourni les documents qui ne lui étaient pas adressés directement.

E. Dans sa duplique, l'OIAC maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a pris ses fonctions à l'OIAC le 3 février 2003 dans le Service des relations avec les médias et le public. Le 1^{er} octobre 2005, il a été nommé à un poste, au grade GS-5. Selon ses dires, en avril 2006 il a demandé un réexamen de son poste de grade GS-5 et le reclassement de ce poste au grade P-2. L'OIAC a contesté dans le cadre de la présente procédure la conformité de cette demande avec la directive relative au reclassement.

2. Le 25 septembre 2008, l'OIAC a entrepris de revoir les descriptions d'emploi de tous les postes du Service des relations avec les médias et le public. Au cours de ce processus, en décembre 2008, la description du poste occupé par le requérant a fait l'objet d'une modification. Le 23 mars 2009, un classificateur externe a déterminé que le poste, tel que décrit dans la description d'emploi modifiée, se situait au niveau P-2. Le 22 septembre 2009, le requérant a demandé, à titre de mesure provisoire, un avancement d'échelon dans son grade actuel de manière à percevoir un traitement correspondant à celui d'un

poste de grade P-2, échelon 1, avec effet au 1^{er} octobre 2009. Cette demande a été rejetée dans un mémorandum en date du 21 octobre 2009 rédigé par le chef du Service des ressources humaines au nom du Directeur général. Le 3 novembre 2009, le requérant a demandé un réexamen de cette décision, demande qui a été rejetée par le Directeur général dans un mémorandum daté du 30 novembre 2009 émanant du chef du Service des ressources humaines.

3. Par un avis de recours du 23 décembre 2009, le requérant a fait appel de cette décision auprès de la Commission de recours. Le 3 mai 2011, la Commission a communiqué son rapport au Directeur général, concluant que le requérant était dans son bon droit et recommandant qu'une indemnisation appropriée lui soit octroyée «pour avoir exercé les tâches supplémentaires requises pendant une longue période». Dans une lettre datée du 23 mai 2011, le requérant a été informé par le chef du Service des ressources humaines que le Directeur général avait décidé d'«honorer» la recommandation et offrait de lui verser à titre gracieux une somme de 3 000 euros. Cette somme était censée l'indemniser pour les tâches supplémentaires qu'il avait effectuées aux fins de l'élaboration du site web de l'OIAC et pour le temps qu'avait mis la Commission de recours à formuler sa recommandation. Telle est la décision attaquée dans la requête, dont le Tribunal de céans a été saisi le 5 août 2011.

4. Entre-temps, le 22 octobre 2010, le requérant a démissionné de son poste à l'OIAC, avec effet au 21 novembre 2010.

5. Dans sa requête, le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à la différence de rémunération qu'il aurait perçue sous forme de traitement, émoluments, cotisations de retraite et autres prestations s'il avait détenu le grade P-2, et ce, du 1^{er} janvier 2007 jusqu'à la date de son départ de l'OIAC (le 21 novembre 2010). Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 100 000 francs suisses et 25 000 francs en réparation de la durée excessive de la procédure de recours interne. Il réclame de surcroît les dépens et des intérêts.

6. Au cours de la période considérée, selon la version des faits de l'OIAC, diverses mesures officielles ont été prises pour donner suite à la recommandation du classificateur externe du 23 mars 2009. Cette recommandation a été transmise au Directeur général le 30 mars 2009. Dans les six mois qui ont suivi, la recommandation a été examinée en interne et, le 10 septembre 2009, le Directeur général a décidé que la demande de reclassement serait examinée à l'occasion de l'élaboration du budget-programme de l'OIAC pour 2011. Le requérant en a été informé le 17 septembre 2009. Le moment venu, à savoir le 23 septembre 2010, la demande de reclassement a bien été soumise au Conseil exécutif dans le cadre de la présentation du budget pour 2011. Elle a été approuvée par le Conseil le 8 octobre 2010. Un avis de vacance du poste a été publié le 6 décembre 2010 et le poste a été pourvu le 27 avril 2011.

7. Trois questions de procédure sont soulevées dans les arguments avancés par le requérant. La première est de savoir si la réparation réclamée auprès du Tribunal est plus importante que celle réclamée dans le cadre de la procédure de recours interne et, si tel est le cas, quelles en sont les conséquences sur le plan juridique. La deuxième concerne la demande du requérant en vue de la production de documents. La troisième est de savoir s'il y a lieu de tenir un débat oral. Le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la première question dans la mesure où la réparation qui est réclamée n'est pas accordée. Quant à la production de documents, le Tribunal partage l'avis exprimé par l'OIAC dans ses écritures, à savoir que la palette des documents demandés est tellement vaste que la demande revêt un caractère purement spéculatif qui la rend inacceptable (voir le jugement 2510, au considérant 7). Compte tenu des questions soulevées par le requérant et des éléments fournis par les deux parties, le Tribunal estime que rien ne justifie la tenue d'un débat oral.

8. Eu égard aux différents arguments exposés par les parties dans le mémoire de requête, la réponse, la réplique et la duplique, les questions soulevées peuvent être décrites de la façon suivante. La première question de fond est de savoir si le reclassement du poste du

requérant a pris un temps excessif. Deux éléments sont à considérer. Tout d'abord, il s'agit de déterminer à partir de quel moment le reclassement du poste du requérant appelait une intervention de la part de l'OIAC, et quelles mesures celle-ci aurait alors dû prendre. Le second élément, à caractère plus spécifique, concerne le fait que la demande de reclassement ait été soumise au Conseil exécutif à sa session de 2010 plutôt qu'à celle de 2009.

9. La deuxième question de fond est de savoir si une double promesse avait été faite au requérant au sujet de son reclassement et s'il pouvait légitimement s'attendre à ce qu'elle soit honorée. Premièrement, lui avait-on promis que le reclassement serait soumis à une session de 2009 du Conseil exécutif et, dans l'affirmative, quelles étaient les conséquences du fait qu'il ne l'avait pas été ? Deuxièmement, avait-on dérogé aux dispositions du Règlement intérieur qui prévoient la mise au concours des postes ayant fait l'objet d'un reclassement ?

10. La troisième question de fond est de savoir s'il y a eu violation du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Deux questions de fait sont à examiner. Premièrement, le requérant a-t-il exercé d'autres fonctions que celles de son poste de grade GS-5 à compter du 1^{er} janvier 2007 ? Deuxièmement, exerçait-il des fonctions relevant d'une description de poste de grade P-2 ?

11. La quatrième question de fond est de savoir s'il y a eu des insuffisances dans le cadre de la procédure de recours interne. Deux éléments sont à considérer : d'une part, la durée de la procédure et, d'autre part, l'existence d'autres manquements aux règles minimales requises en la matière.

12. La plupart des données factuelles détaillées et des explications avancées par les parties avaient pour but de démontrer (pour le requérant) ou de réfuter (pour l'OIAC) que depuis le début de l'année 2007 le requérant n'avait pas simplement exécuté les tâches correspondant à son poste de grade GS-5 mais qu'il assumait des fonctions relevant d'un poste de niveau P-2. Ce différend factuel et

son règlement en faveur du requérant confortent ce dernier dans sa demande de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant correspondant à la différence de rémunération qu'il aurait perçue sous forme de traitement, émoluments, cotisations de retraite et autres prestations s'il avait obtenu le grade P-2 à compter du 1^{er} janvier 2007. Toutefois, le rôle du Tribunal n'est pas d'évaluer un poste donné (en l'occurrence celui occupé par le requérant à partir de janvier 2007) en vue de déterminer quel est ou aurait dû être son classement ni de déterminer quelle est ou aurait dû être la rémunération appropriée. Dans un cas comme celui-ci, le droit du requérant à des dommages-intérêts pour tort matériel ou moral, ou les deux, doit avoir pour fondement le non-respect avéré par l'employeur et son administration des dispositions du statut et du règlement du personnel en vigueur ou des principes issus de la jurisprudence du Tribunal de céans qui régissent la relation entre un fonctionnaire et l'organisation qui l'emploie.

13. Il convient de considérer tout d'abord l'argument du requérant selon lequel l'OIAC a violé le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il importe de noter pour commencer que, le requérant n'avait pas contesté, par voie de recours interne, une décision expresse ou implicite de ne pas reclasser son poste avant de demander le 22 septembre 2009 une augmentation de traitement par avancement d'échelon, puis de solliciter le réexamen de la décision de rejet et finalement de saisir la Commission de recours. C'est sur la base du refus opposé à sa demande du 22 septembre 2009 que le requérant a engagé les recours ayant abouti à la décision prise le 23 mai 2011 par le Directeur général, qui est la décision attaquée dans le cadre de la présente procédure.

14. Le requérant a invoqué trois jugements à l'appui du principe qui, selon lui, s'applique à cet aspect de sa requête. Il s'agit tout d'abord du jugement 2313. Dans cette affaire, la requérante attaquait une décision du Directeur général de l'Organisation mondiale de la santé censée figurer dans une lettre du 20 septembre 2002, où le Directeur général indiquait que le classement du poste de la requérante allait être réexaminé et que celle-ci devrait au préalable fournir des informations.

Le Tribunal a rejeté la requête parce que la décision n'était pas une décision définitive. Le Tribunal a rappelé le principe d'égalité et l'obligation qui en découle de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Le Tribunal a fait observer qu'il incombait aux organisations de mettre en place des procédures qui assurent le respect de ce principe. En l'espèce, cela veut tout simplement dire que, dans l'hypothèse où le requérant n'aurait pas perçu une rémunération égale à celle d'autres fonctionnaires effectuant un travail analogue ou un travail de valeur égale, l'OIAC était dans l'obligation de prendre des mesures pour créer cette égalité. C'est une question que le Tribunal abordera sous peu. Cela dit, le jugement précité n'apporte aucun élément à l'appui de l'idée que le Tribunal de céans devrait entreprendre lui-même une évaluation du classement et de la rémunération d'un poste donné.

15. Le jugement 2314 est le deuxième jugement invoqué. Dans cette affaire, le requérant avait, à New York, continué d'exercer les fonctions d'un poste qui avait été transféré à Paris. Pendant un certain temps, en contrepartie, il avait perçu une indemnité de fonctions. Lorsqu'il a été mis fin à cet arrangement, le requérant a saisi le Tribunal. Celui-ci a conclu que le requérant avait droit à une rémunération correspondant à la valeur du travail qu'il avait accompli. Selon le Tribunal, l'indemnité de fonctions versée avant que le poste ne soit supprimé à New York devait servir d'élément de référence pour mesurer la valeur de ce travail. Là encore, ce jugement n'apporte aucun élément à l'appui de l'idée que le Tribunal de céans devrait entreprendre lui-même une évaluation du classement et de la rémunération d'un poste donné.

16. Le troisième précédent invoqué par le requérant est le jugement 2535. Dans cette affaire, le requérant avait été affecté à un poste sur le terrain en Iran au grade P-4. En de telles circonstances, l'organisation avait pour habitude, ce point n'était pas contesté, de promouvoir la personne affectée au grade P-5/L-5 si elle n'y était pas déjà. Cela n'avait pas été fait bien que le poste antérieurement occupé par le requérant eût été reclassé à P-5 à compter du 9 septembre 1999.

Compte tenu de cela, le Tribunal avait ordonné à l'organisation de verser au requérant les arriérés de traitement et d'allocations dus par rapport à ce qu'il aurait perçu s'il avait été promu à la date du reclassement de son poste. Le requérant s'appuie sur ce jugement pour faire valoir que l'insuffisance de crédits budgétaires ne saurait être invoquée pour priver un fonctionnaire d'une promotion ou lui refuser «le traitement correspondant aux fonctions du poste qu'il occupe».

17. Ces affaires se rapportent à l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans des contextes différents de celui du cas d'espèce. Le Tribunal rejette cet aspect de la requête dans la mesure où le requérant l'invite à conclure que les tâches qu'il a accomplies depuis janvier 2007 doivent être considérées comme des tâches de niveau P-2 et qu'il aurait dû être rémunéré en conséquence. Toutefois, il n'est pas contesté qu'il a exécuté des tâches d'un niveau supérieur à celles de son grade (ainsi que l'atteste un mémorandum du chef du Service des ressources humaines en date du 30 novembre 2009, ainsi que le constate la Commission de recours et que le concède l'OIAC dans sa réponse au Tribunal). Le requérant a de ce fait droit à des dommages-intérêts pour tort matériel. À cet égard, l'OIAC a proposé de lui verser 3 000 euros à titre gracieux, offre qu'il a déclinée. Ce montant est insuffisant. La somme appropriée est estimée à 25 000 francs suisses.

18. Il convient maintenant d'aborder l'argument du requérant selon lequel le reclassement de son poste aurait dû être traité avec plus de diligence et, en particulier, être soumis au Conseil exécutif lors d'une session en 2009 et non en 2010. Même si le requérant affirme qu'il a demandé son reclassement dès avril 2006, il n'est pas nécessaire d'examiner en détail ce qui s'est passé avant le début de l'année 2009 puisqu'il ressort sans aucun doute possible du dossier que le requérant n'a pas contesté, par voie de recours interne, une décision expresse ou implicite de refus de reclassement du poste qu'il occupait alors. Il n'appartient pas au Tribunal d'examiner le détail des événements qui se sont déroulés à cette époque car les voies de

recours interne n'ont pas été épuisées en ce qui concerne une éventuelle décision qui aurait pu alors être prise.

19. C'est à partir de la révision des descriptions d'emploi de l'ensemble des postes du Service des relations avec les médias et le public qu'il convient d'apprécier la durée de la procédure. Cette révision a démarré en septembre 2008 et elle a abouti, en ce qui concerne le poste du requérant, à la décision de classer son poste au niveau P-2 suite à l'évaluation effectuée le 23 mars 2009 par le classificateur externe. Le chef du Service des relations avec les médias et le public a informé le chef du Service des ressources humaines le 30 mars 2009 que le poste alors occupé par le requérant devait être reclassé au niveau P-2. Le chef par intérim du Service des ressources humaines écrivit au Directeur général pour l'inviter à soumettre la demande de reclassement au Conseil exécutif. Dans un mémorandum daté du 24 avril 2009, le chef du Service des ressources humaines a proposé, entre autres éléments, que la question du reclassement du poste du requérant soit traitée dans le cadre de l'élaboration du prochain budget. Le Directeur général a approuvé cette proposition, comme l'indique une note apposée sur le mémorandum. Cette proposition a ensuite également été approuvée par le Directeur général adjoint. Il ressort de la correspondance qu'il a été suggéré de soumettre la proposition de reclassement au Conseil exécutif à sa session de juillet 2009, mais que cela n'a pas été fait pour des raisons d'ordre pratique, qui ne sont pas indiquées et que les documents dont dispose le Tribunal ne permettent pas de déterminer. Quoi qu'il en soit, la question du reclassement du poste et de ses incidences a fait l'objet d'un mémorandum du chef du Service du budget, de la planification et du contrôle adressé le 19 août 2009 au Directeur général. Le chef de ce service faisait observer que, si le reclassement était approuvé par le Conseil exécutif en 2009 (lors de sa session d'octobre), cela n'aurait aucune incidence budgétaire au cours de l'année en question car, vu la durée de la procédure de recrutement, le poste ne serait pas pourvu en 2009.

20. À un moment ou à un autre avant la mi-septembre 2009, le Directeur général a décidé de ne pas soumettre la demande de reclassement du poste du requérant au Conseil exécutif en 2009. Apprenant cela, le requérant en a demandé les raisons par courriel au chef de cabinet, lequel a répondu que «[l]e Directeur général a[vait] décidé que cette question serait traitée lors de l'élaboration du budget-programme pour 2011». À peine plus d'une semaine après, le requérant a présenté sa demande d'avancement d'échelon à titre de mesure provisoire.

21. Dans sa réponse, l'OIAC a fait valoir que le Directeur général avait décidé de la date à laquelle la proposition de reclassement serait soumise au Conseil exécutif dans l'exercice légitime de son pouvoir d'appréciation. En effet, lorsqu'il examine la possibilité de soumettre une demande de reclassement au Conseil, le Directeur général ne considère pas exclusivement l'intérêt du fonctionnaire qui occupe le poste; il doit aussi tenir compte de toute une série d'éléments, parmi lesquels la situation stratégique et financière du Secrétariat, la position des États membres de l'Organisation sur les plans politique et financier et les intérêts stratégiques et opérationnels de l'Organisation dans son ensemble. Certains de ces éléments à tout le moins relèvent de la compétence du Conseil exécutif. Toutefois, même à supposer que le Directeur général ait un pouvoir d'appréciation aussi large que le suggère l'OIAC, si en l'exerçant il porte préjudice ou fait du tort à un fonctionnaire donné, l'OIAC reste responsable du préjudice ou du tort causé.

22. Aux termes de l'article 2 du Statut du personnel de l'OIAC, le Directeur général élabore et soumet au Conseil exécutif des propositions de reclassement de poste. L'article n'indique ni quand ni dans quel délai. Toutefois, il va de soi que cela doit être fait dans les meilleurs délais et que, selon les éléments de cette affaire, la proposition de reclassement du poste du requérant aurait dû être soumise au Conseil exécutif à sa session d'octobre 2009.

23. Quelles ont été les conséquences de ce report ? La réponse est liée au fait de savoir si des promesses avaient été faites au requérant au sujet de son reclassement et s'il avait des attentes à cet égard. Compte tenu de la conclusion du Tribunal ci-dessus, il n'y a pas lieu d'examiner si la promesse de soumettre la demande de reclassement au Conseil exécutif à sa session d'octobre 2009 avait été faite au requérant et si ce dernier pouvait légitimement compter qu'il en serait ainsi. Le requérant a également fait valoir qu'on lui avait promis qu'une fois la demande de reclassement du poste approuvée, il serait promu sans procédure de mise au concours et de recrutement. Cela lui aurait été dit le 9 juillet 2009 lors d'un entretien avec le chef du Service des relations avec les médias et le public, le chef du Service des ressources humaines et le directeur de l'administration. Que la version du requérant soit exacte ou non, ce qui a pu être dit perd de sa pertinence du fait du courriel que le chef du recrutement, qui avait lui aussi participé à la réunion, a adressé le même jour aux autres participants, dont le requérant : il y faisait observer que le paragraphe 16 de la directive relative au reclassement des postes, qui traite de la promotion à un poste reclassé, impose, dans un cas comme celui qui nous intéresse ici, la mise au concours du poste après publication d'un avis de vacance. L'un des destinataires a répondu par courriel qu'il comprenait la règle et ne la contestait pas. Un exemplaire de ce courriel a été transmis au requérant. Rien n'atteste que celui-ci ait par la suite contesté les propos du chef du recrutement. Il est inutile de débattre de la portée des principes développés par le Tribunal de céans en ce qui concerne les promesses et les attentes. Il suffira de dire que, sur la base des faits, le requérant devait savoir à la fin de la journée du 9 juillet 2009 que, quoi qu'il ait été dit à la réunion, cela ne pouvait pas être interprété comme une promesse qu'il pouvait s'attendre à voir l'OIAC honorer.

24. En conséquence, le fait que la proposition de reclassement ait été soumise au Conseil exécutif avec du retard a eu pour effet, au mieux pour le requérant, de le priver de la possibilité de se porter candidat à ce poste probablement vers la fin de l'année 2009, pour autant qu'un arrangement ait pu être conclu avec lui afin que la

procédure de sélection puisse avoir lieu bien avant l'expiration de son contrat, conformément aux dispositions applicables. Le retard pris dans le reclassement du poste du requérant a eu pour conséquence, comme indiqué précédemment, qu'il exerçait des fonctions supérieures à celles de son grade sans avoir aucune certitude que son poste serait reclassé et qu'il aurait alors la possibilité de se porter candidat à ce poste, ou encore de négocier un autre arrangement qui lui permettrait d'occuper ce poste (possibilité évoquée par le requérant mais dont la validité juridique est incertaine). Dans ces conditions, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour le tort moral que ce retard lui a occasionné. La somme appropriée est estimée à 12 000 francs suisses.

25. Les questions restant à examiner concernent la procédure de recours interne. L'OIAC n'a pas contesté le fait que la durée de la procédure était excessive. La Commission de recours a été saisie le 23 décembre 2009 et elle n'a rendu son rapport que le 3 mai 2011. Ce délai est trop long. Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral en raison de la durée excessive de la procédure de recours interne. La somme appropriée est estimée à 5 000 francs suisses.

26. Le requérant invoque également des irrégularités de procédure lors de l'examen de son recours par la Commission de recours. Il allègue un manquement au devoir de confidentialité. Il prétend en outre qu'il ressort du rapport même de la Commission que celle-ci n'a pas rempli ses obligations minimales lors de l'examen de son recours.

27. Pour ce qui est de ce deuxième point, le requérant a invoqué le jugement 1317, au considérant 33, où il est souligné que tout organe interne de recours doit fournir des motivations, en fait et en droit, et démontrer qu'il a examiné les arguments du requérant et les réponses de l'organisation. Plus récemment, il faut noter le jugement 3222 (aux considérants 9 et 10) qui va dans le même sens. Il est vrai que, dans le cas d'espèce, l'exposé des motifs de la Commission de recours n'est pas long et ne peut pas être considéré comme complet. Cela étant, le requérant n'a fourni, avec son mémoire, que le mémorandum du 23 décembre 2009 par lequel il saisit la Commission de recours, mais pas

sa déclaration d'appel ni les pièces qui y étaient jointes. Dans sa réponse, l'OIAC a fourni un extrait de la déclaration d'appel où sont exposées les demandes de réparation du requérant. Il semble s'agir de la dernière page d'un document qui en comptait 23. Le Tribunal n'a en sa possession aucune des autres écritures et pièces de la procédure de recours interne. En l'absence de ces éléments, il n'est pas possible de déterminer quelles étaient les questions et les pièces finalement soumises à la Commission de recours. De ce fait, il est impossible d'apprécier, de façon équitable et objective, si la Commission de recours a rempli les obligations mentionnées au début de ce paragraphe. Cet aspect de l'argumentation du requérant est donc rejeté.

28. Pour ce qui est du manquement au devoir de confidentialité, le requérant a fait valoir dans son mémoire qu'il avait fourni, à titre confidentiel, dans sa réplique à la Commission de recours, les transcriptions de deux réunions auxquelles il avait participé. Il a en outre affirmé que, quelque temps plus tard, son supérieur hiérarchique, le chef du Service des relations avec les médias et le public, l'avait réprimandé pour avoir fait usage de ces pièces dans le cadre de son recours interne. Dans sa réponse, l'OIAC n'a pas directement contesté l'une ou l'autre de ces affirmations factuelles, mais elle a soutenu qu'il n'existait «aucune preuve tangible à l'appui» de ces affirmations. Elle semble toutefois reconnaître dans sa réponse que le requérant a bien communiqué les transcriptions à la Commission de recours. Le Tribunal est disposé à accepter les déclarations du requérant concernant la communication des transcriptions et ce qui s'en est suivi. Il convient alors d'en déduire que ces transcriptions, qui ont été transmises à la Commission de recours, ont ensuite été communiquées au chef du Service des relations avec les médias et le public ou que celui-ci a eu connaissance de leur existence. La façon dont cela s'est produit ne revêt pas ici un grand intérêt. Il suffit de constater que la Commission de recours ne s'est pas acquittée auprès du requérant de ses obligations en matière de confidentialité. La question de savoir si, comme le prétend l'OIAC, le fait que le requérant ait établi une transcription du contenu des deux réunions peut, en soi, constituer une faute d'un point de vue moral est dénuée de pertinence. Ce qui

importe, en l'espèce, c'est la régularité de la procédure de recours elle-même. En raison du manquement au devoir de confidentialité, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal estime à 3 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'OIAC versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 25 000 francs suisses, augmenté d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 1^{er} janvier 2007.
3. L'OIAC versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant total de 20 000 francs suisses.
4. L'OIAC versera au requérant la somme de 4 500 francs suisses à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
MICHAEL F. MOORE
HUGH A. RAWLINS
CATHERINE COMTET