

QUARANTIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire PRICE (No 2)

Jugement No 342

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation sanitaire panaméricaine (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par le sieur Price, Hoyt Glenn, le 15 juin 1977, la réponse de l'Organisation, en date du 12 août 1977, la réplique du requérant, en date du 9 septembre 1977, et la duplique de l'Organisation, en date du 20 septembre 1977;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, l'article 54 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Statut du personnel, en particulier la disposition 2.2.1, le Règlement du personnel, en particulier les dispositions 120, 130, 1030.1.b, 1030.1.c, 1030.1.d et 1030.9, et le Manuel de l'OMS, en particulier les dispositions II.1.20, II.1.40.1, II.1.40.2, II.1.40.5 et II.3;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du 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 suivants :

A. Le sieur Price est entré au service du Bureau sanitaire panaméricain, secrétariat de la PAHO, le 18 janvier 1954 et a été affecté au Bureau des fournitures (Supply Office); il est resté depuis affecté au même service où il a occupé progressivement des postes impliquant des responsabilités toujours accrues pour se voir finalement promu au grade P.3 (poste n 0239); du 25 juillet 1975 au 27 avril 1976, il a été désigné comme chef par intérim de la Section des fournitures; les bons services du requérant sont attestés par ses rapports annuels; il s'est d'ailleurs vu accorder un contrat de carrière dès 1958.

B. Le poste de chef de la section étant devenu vacant en 1975, le requérant a fait acte de candidature; le poste a cependant été attribué à un autre candidat; en avril 1976, le sieur Price a fait appel de cette décision devant le Comité d'enquête et d'appel, puis devant le Tribunal de céans (voir jugement No 326). A cette occasion, le Comité d'enquête et d'appel, tout en recommandant que soit maintenu le choix du Comité de sélection, a recommandé également qu'il soit envisagé de promouvoir l'intéressé à l'échelon approprié du grade P.4 ainsi que ses chefs l'avaient eux-mêmes recommandé dans le passé. Cette recommandation a été rejetée par le Directeur de la PAHO au motif qu'il s'agissait là d'une question relevant de la procédure établie pour la révision des classifications de postes. Cette procédure a été mise en application en septembre 1976 et une description de poste révisée a été approuvée; le Bureau du personnel a néanmoins considéré que le poste du requérant était convenablement classé en P.3. Cette décision du Bureau du personnel a fait l'objet d'un recours de la part du sieur Price devant le Comité d'enquête et d'appel qui a conclu que le poste occupé par l'intéressé devrait être reclassé en P.4. Par une décision définitive du 25 mars 1977, le Directeur a rejeté la recommandation du Comité d'enquête et d'appel. C'est contre cette décision que le sieur Price se pourvoit devant le Tribunal de céans.

C. Par sa requête, le requérant demande à ce qu'il plaise au Tribunal: a) de dire que les normes de classification de la PAHO ont été appliquées de façon impropre; b) de dire que le principe "à travail égal, salaire égal" a été violé en raison de la similitude des tâches existant entre plusieurs postes, nommément désignés par le requérant, et classés P.4, et le poste du requérant classé P.3; c) d'ordonner que le poste du requérant soit reclassé en P.4; d) ordonner que cette reclassification prenne effet au 22 septembre 1976, date à laquelle la description de poste révisée a été approuvée; e) d'ordonner qu'il soit octroyé au requérant une somme raisonnable à titre de dépens.

D. L'Organisation, pour sa part, relevant essentiellement que l'on ne saurait mettre en parallèle des fonctions, même de nature analogue, selon qu'elles sont exercées au siège central - dont, par définition, le champ d'activité est plus vaste et se situe à un niveau plus élevé - ou dans un bureau ou siège régional, considère avoir été fondée à classer le poste du requérant au grade P.3 et l'avoir fait légitimement. Elle demande donc à ce qu'il plaise au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDERE :

1. Il est inutile, en l'espèce, d'entrer dans les détails des anomalies que présentent les liens existant entre l'OMS, la PAHO et le PASB. Il suffira de dire que le Bureau de Washington où le requérant exerce ses fonctions est à la fois le siège de la PAHO, en tant qu'organisation autonome, et un bureau régional de l'OMS. Le requérant est au service de la PAHO (ou du PASB), organisme autonome, qui a néanmoins des liens étroits avec l'OMS. En particulier, les rapports de la PAHO avec son personnel sont régis, sous réserve de certaines modifications, par le Manuel du personnel de l'OMS. Lesdites modifications sont insérées dans le Manuel sur des pages roses.

2. Le litige est né de la décision du Comité d'enquête et d'appel de la PAHO/OMS, prise le 29 avril 1976, qui rejetait une réclamation antérieure du requérant d'intéressé s'était alors porté devant le Tribunal de céans qui a rejeté sa requête dans le jugement No 326. La requête antérieure concernait la procédure suivie par un comité de sélection qui n'avait pas donné suite à la candidature du requérant au poste devenu vacant de chef de la Section des fournitures et avait recommandé de nommer à sa place un candidat extérieur à l'Organisation. Le requérant, qui occupait alors le poste 0239 au grade P.3, avait de longs et excellents états de service à la Section des fournitures, qu'il avait dirigée durant les neuf mois précédents à titre de chef par intérim. Le Comité d'enquête et d'appel avait recommandé, en sus de sa décision, d'envisager la promotion du requérant au grade P.4, ainsi que ses supérieurs l'avaient préconisé auparavant. Toutefois, cela n'était possible que par un reclassement de son poste, car il est dit clairement à la disposition SM II 1.40.5 (traduction du Greffe) que "le classement d'un poste est déterminé par les fonctions et les responsabilités qu'il entraîne et non pas par les qualités de son titulaire". Aux termes de la disposition SM II.150, le chef du Personnel est habilité à classer tel ou tel poste "conformément au plan de classification des postes". Le chef du Personnel, le Dr Ortega, a fait procéder à une étude interne (desk audit) des fonctions et des responsabilités du requérant; une description de poste révisée a été approuvée le 22 septembre 1976. Toutefois, le Dr Ortega a décidé en même temps que le poste était classé correctement au grade P.3. Le sieur Price a appelé de cette décision avec succès auprès du Comité d'enquête et d'appel le 24 janvier 1977, mais, le 25 mars de la même année, le Directeur de la PAHO a décidé de confirmer la décision du Dr Ortega. C'est contre cette confirmation que le requérant se porte devant le Tribunal de céans.

3. La décision incriminée relève du pouvoir discrétionnaire du Directeur, que le Tribunal ne peut censurer que dans le cadre de son pouvoir restreint, pour des motifs tels que l'erreur de droit, le détournement de pouvoir, l'interprétation erronée des faits et les vices de procédure. L'analyse des faits et des arguments développés dans le dossier a conduit le Tribunal à conclure que la décision du Directeur est entachée d'erreurs entrant dans ces catégories. Fondamentalement, l'anomalie due au fait que la PAHO est à la fois le siège d'une organisation autonome et un bureau régional suscite des difficultés qui ne peuvent être résolues juridiquement de la manière proposée dans l'argumentation de l'Organisation. Le requérant se fonde aussi sur des irrégularités de procédure propres aux circonstances de son cas. Ces irrégularités sont traitées à la légère dans l'argumentation de l'Organisation, qui se place sur un plan différent; toutefois, comme elles n'ont pas été admises, le Tribunal doit les examiner. Le plus simple moyen de montrer la genèse tant des irrégularités que des erreurs commises est de faire l'historique des événements en abordant au fur et à mesure les points en litige.

4. Il convient d'examiner tout d'abord le plan de classification des postes de l'OMS. Dans la partie à laquelle il faut se reporter ici, il n'y a pas de modifications pour son application à la PAHO. Après une introduction énonçant des principes généraux, d'où est tirée la citation figurant au paragraphe 2 ci-dessus, le plan comprend de nombreuses sections consacrées chacune à une catégorie de fonctionnaires. En l'espèce, il s'agit des préposés aux fournitures. Pour chaque catégorie, le plan expose sous des rubriques telles que "Tâches typiques accomplies", à la manière d'une description de poste, les attributions (le mot englobe ici les fonctions et les responsabilités) du fonctionnaire aux différents grades, de P.1 à P.5. Pour les postes de préposés aux fournitures, il est prévu une subdivision en trois sous-catégories : matériel médical (catégorie à laquelle le requérant appartient), administration et expédition. Parfois aussi, il est prévu une distinction entre le siège et les bureaux régionaux. Dans le cas des préposés aux fournitures (matériel médical), le plan décrit séparément les attributions au siège et dans les bureaux régionaux, aux grades P.4 et P.3 respectivement.

5. Il est admis en l'espèce (sous réserve du pouvoir général d'appréciation qui, selon l'Organisation, est accordé au Directeur) que le poste du requérant à Washington doit être traité, aux fins du plan, comme un poste au siège. Le requérant a soumis au Comité d'enquête et d'appel une comparaison détaillée entre les attributions de son poste, telles qu'elles ressortent de la description de celui-ci ou telles qu'elles sont exercées par lui, et celles qui figurent dans le plan pour le grade P.4 au siège; il a fait valoir qu'elles étaient les mêmes pour l'essentiel. Il a également

élaboré une comparaison détaillée entre la description de son poste et celle du poste 1.2983 à l'OMS, du grade P.4, pour un préposé aux fournitures au siège de l'OMS à Genève, comparaison qui, sur le papier, fait apparaître une remarquable similitude. Si cette dernière comparaison est utile en tant que démonstration pratique de l'application du plan de classification, le requérant l'a présentée surtout à l'appui de sa thèse, qui voit dans la décision du Dr Ortega une violation du principe fondamental exprimé dans la disposition II.1.40.2, à savoir que des postes de niveau approximativement égal de difficultés et de responsabilités, et exigeant à peu près les mêmes qualifications, doivent être placés dans la même classe" (traduction du Greffe). Entendu par le Comité d'enquête et d'appel, le représentant de l'Organisation s'était opposé à cette comparaison, au motif que l'OMS et la PAHO sont des organisations distinctes. Finalement, le Comité a déclaré qu'il avait abouti à sa conclusion sans tenir compte de ladite comparaison. Le Tribunal également, tout en acceptant la comparaison à titre d'illustration, n'estime pas nécessaire d'examiner l'application du principe fondamental en question.

6. Le Dr Ortega comme le Comité d'enquête et d'appel se sont fondés sur le même critère, à savoir la comparaison de la description du poste du requérant avec les descriptions qui figurent dans le plan de classification des postes. Le premier a soutenu que la description du poste du requérant correspondait au grade P.3 dans le plan, tandis que le second jugeait que le poste était du niveau P.4. Les cinq membres du Comité d'enquête et d'appel, dont certains étaient rompus aux travaux de classification, ont été unanimes à marquer clairement leur désaccord avec le Dr Ortega. Ainsi donc, le Directeur de la PAHO, appelé à décider s'il acceptait ou rejetait la recommandation dudit comité, se trouvait devant une tâche difficile. C'est à ce point que le requérant formule sa première accusation d'irrégularité. Selon lui, le Directeur aurait permis au Dr Ortega "de participer de manière très étroite à l'examen de son appel en qualité de conseiller". L'Organisation ne le conteste pas, mais elle rétorque qu'il est d'usage à l'OMS que le chef du Personnel prépare des observations sur les recommandations des comités de ce genre. Le requérant réplique qu'usage ou non, il ne convient pas que le fonctionnaire "qui a pris la mesure défavorable" joue un rôle dans la décision sur le fond de la question.

7. Nul ne saurait contester que, bien souvent, le Directeur peut parfaitement prier le fonctionnaire en cause de fournir des éclaircissements sur la recommandation d'un comité d'enquête et d'appel. Mais eu égard aux circonstances particulières de ce cas, où les vues du chef du Personnel et celles du Comité d'enquête et d'appel étaient diamétralement opposées, il y a à première vue preuve d'irrégularité. Le Dr Ortega n'était pas en mesure de donner au Directeur les avis neutres et impartiaux que celui-ci était en droit d'attendre d'un fonctionnaire occupant un niveau plus élevé dans la hiérarchie. Comme le Dr Ortega ne pouvait pas être neutre, conférer avec lui risquait de donner à l'une des parties au différend une chance refusée à l'autre. Mais beaucoup dépend évidemment du rôle exact assigné au Dr Ortega. Si une certaine participation n'est pas niée, la forme qu'elle a revêtue n'apparaît pas du tout clairement. Ce qui est évident c'est que le Directeur a décidé de soumettre la question au chef du Personnel de l'OMS pour "une évaluation" ou pour "un avis consultatif".

8. Ce faisant, le Directeur ne saisissait pas de la question une autorité dans un système hiérarchique. Le Directeur de la PAHO avait agi en sa qualité de chef d'une organisation autonome en prenant la décision attaquée, contre laquelle il n'y avait pas d'autre possibilité d'appel que le recours au Tribunal. Aux fins de la démarche entreprise par le Directeur, l'OMS constituait, ainsi que la PAHO elle-même l'a soutenu devant le Comité d'enquête et d'appel, une organisation distincte. Mais le chef du Personnel de l'OMS, M. Taylor, traité comme un fonctionnaire d'une organisation extérieure, n'était pas moins considéré comme un expert indépendant en la matière; il n'y a pas lieu de penser que le Directeur a eu tort de demander à M. Taylor de l'aider à se former une opinion. Ce que le Directeur ne pouvait pas faire, c'était déléguer sa responsabilité à M. Taylor. Les termes exacts de la demande adressée à celui-ci ne figurent pas dans le dossier. Mais M. Taylor paraît avoir considéré la demande comme un simple renvoi de la question à sa décision. Dans une note au Dr Ortega en date du 14 mars 1977, il donne son évaluation en une phrase sans entrer dans le moindre détail : "Nous tenons à confirmer que le poste en question est classé correctement au grade P.3."

9. Le Tribunal ne dira pas, pour les raisons qui sont avancées plus loin, si le Directeur a eu tort ou raison d'accepter que cette "confirmation" de l'opinion du Dr Ortega réglait la question sans en approfondir lui-même l'étude. Avant d'en arriver à ce point, une deuxième accusation d'irrégularité entre en ligne de compte. Le Directeur n'avait pas pris personnellement contact avec M. Taylor pour lui demander son aide et ses avis : il en avait chargé le Dr Ortega. Celui-ci avait communiqué à M. Taylor "l'ensemble du dossier d'appel", mais il avait joint à son envoi une lettre d'accompagnement, en date du 7 février (non versée au dossier) qui paraît avoir contenu pas mal d'arguments supplémentaires. Que l'évaluation de M. Taylor ait été décisive ou non, elle devait certainement exercer une très grande influence. En effet, ce que le Directeur faisait, c'était ouvrir une nouvelle procédure d'appel à laquelle seule l'une des parties avait accès, et non pas l'autre. Il y a là une grave irrégularité.

10. Le raisonnement s'engage alors dans une autre direction. M. Taylor a répondu à côté de la question. Ce qui lui était soumis dans la lettre du 7 février, c'était la comparaison établie par le Dr Ortega entre la description du poste du requérant et la description, dans le plan, du poste P.4 au siège, ce qu'il était vraisemblablement invité à confirmer, c'était que les deux descriptions ne se recouvraient pas. Or il a répondu qu'une description relative au siège de l'OMS à Genève ne devait pas "être considérée comme applicable" au siège de la PAHO à Washington. Seuls les éléments du plan, écrivait-il, qui concernent les bureaux régionaux sont applicables à la PAHO. C'est dans cette hypothèse, poursuivait-il, qu'il confirmait que le requérant avait été classé correctement au grade P.3 (probablement au niveau régional), ajoutant que la description du poste du requérant ne comprenait pas les spécifications prévues pour le grade P.4 au niveau régional.

11. Le mémorandum de M. Taylor est parvenu à Washington le 17 mars ou aux environs de cette date et il a été étudié par le chef de l'Administration, M. Muldoon. Il l'a compris, écrit-il, "comme montrant que M. Price ne remplissait pas les exigences requises pour le grade P.4, soit au siège, soit au niveau régional". En fait, le mémorandum est muet quant aux grades au siège. C'est là peut-être une omission assez curieuse, car on aurait pu penser que M. Taylor aurait dit que, même si ses hypothèses étaient erronées et si le Dr Ortega avait raison, la réclamation devait quand même être écartée. Or M. Taylor ne l'a pas dit et M. Muldoon paraît être parvenu à sa conclusion en voyant dans les normes applicables au niveau régional "des normes inférieures" et, partant, en faisant valoir que si, de l'avis de M. Taylor, le requérant ne satisfaisait pas aux normes inférieures, il s'ensuivait qu'il ne pouvait pas répondre aux autres. Que les normes régionales soient inférieures ou non, elles sont certainement très différentes. Il faudrait se livrer à une exégèse poussée pour pouvoir les appliquer à un poste au siège. Ainsi, le fonctionnaire régional est tenu de prendre l'initiative de porter des modifications significatives à l'attention du siège. Il doit travailler avec le minimum de contrôle et soumettre ses recommandations au chef de l'Administration au siège. M. Price, d'autre part, à l'instar de son homologue à Genève, vient en second dans la hiérarchie et doit travailler sous la direction du chef des Services des fournitures ou de son équivalent d'une manière générale, on pourrait être fondé à dire que le fonctionnaire P.4 au niveau régional a plus d'indépendance dans son bureau que son homologue du siège, mais qu'il l'exerce dans un champ de responsabilités beaucoup plus étroit. Sans aucun doute, M. Taylor respectait la lettre des textes en relevant que la description du poste du requérant n'englobait pas les spécifications propres à un P.4 au niveau régional. Voulait-il en dire davantage? Pourquoi ne le lui a-t-on pas posé la question?

12. C'est le 25 mars que le Directeur a envoyé la lettre contenant la décision contestée. Il écrivait avoir noté que le Comité d'enquête et d'appel "ne s'était pas entouré d'informations précises à propos des questions de classification". Il ne ressort pas clairement du dossier quelles sont les informations dont le Comité aurait manqué, ni pourquoi le représentant de l'Organisation entendu par cet organisme ne les lui a pas fournies. La lettre poursuit en ces termes : "Pour que je puisse me prononcer de façon objective et raisonnée sur le cas, j'ai demandé à l'Unité de la classification de l'OMS à Genève une évaluation du bien-fondé du classement du poste 0239. J'ai pris cette évaluation en considération, de même que les données présentées par le Comité, en arrêtant ma décision." Le Directeur déclare alors qu'il ne peut admettre avec le Comité que "les normes de classification PAHO/OMS n'ont pas été appliquées correctement dans votre cas".

13. Il est évident, d'après cette lettre, que le Directeur ne s'était pas jugé en mesure de trancher la controverse entre le Dr Ortega et le Comité d'enquête et d'appel sans une nouvelle évaluation, qu'il dit avoir prise en considération. De l'avis du Tribunal, l'évaluation de M. Taylor n'est pas pertinente car elle repose sur une base erronée. Si le Directeur l'a comprise de la même manière que M. Muldoon, il a commis une erreur d'interprétation pour les raisons données plus haut. De surcroît, même si M. Taylor avait confirmé expressément l'opinion du Dr Ortega, la confirmation serait entachée d'irrégularité puisque le Dr Ortega avait pu rouvrir le cas devant M. Taylor sans que le requérant ait eu la possibilité d'en faire autant. Il est vrai que le Directeur dit simplement, dans sa lettre, qu'il a pris en considération cette évaluation et non pas qu'il s'est entièrement fondé sur elle. Mais sur quoi d'autre aurait-il pu se fonder ? La lettre montre à l'évidence que l'évaluation lui était nécessaire "pour que je puisse me prononcer de façon objective et raisonnée sur le cas". Si l'évaluation de M. Taylor manque de pertinence ou est entachée d'irrégularité, rien ne montre que le Directeur ait obtenu d'autres sources les éléments d'appréciation dont il devait disposer. Pour ces raisons et conformément aux principes qui restreignent le pouvoir de censure du Tribunal, celui-ci conclut que la décision est viciée en ce qu'elle n'est pas dûment fondée en fait, repose sur des éléments non pertinents ou est entachée d'irrégularité; par conséquent, elle doit être annulée. Il reste à voir si la question doit être renvoyée au Directeur pour une nouvelle décision ou si, comme le requérant le demande, le Tribunal doit lui-même ordonner le reclassement du poste.

14. C'est à ce stade qu'il apparaît indiqué d'examiner l'argument avancé par l'Organisation dans sa réponse et dans ses observations complémentaires. C'est à peine si elle touche les points sur lesquels le Tribunal vient de s'arrêter, sans d'ailleurs admettre quoi que ce soit à leur égard. Selon son raisonnement, même si la comparaison des attributions montre que la description du poste du requérant correspond au grade P.4 au siège, le Directeur garde toute latitude de modifier le plan dans son application au siège de la PAHO à Washington. Il n'est certes pas contesté que les services de la PAHO à Washington constituent un siège et non pas un bureau régional, ni du reste qu'il y a un seul et même plan de classification PAHO/OMS, qui ne fait de différence qu'entre sièges et bureaux régionaux, non entre Genève et Washington. Mais, toujours dans la ligne de ce raisonnement, il ne saurait y avoir "une complète identité d'attributions" entre le personnel de Genève et celui de Washington. La PAHO exerce ses activités "dans le cadre géographique des Amériques et non pas dans le reste du monde". Ainsi, dans de nombreuses catégories, dont les services des fournitures, "la PAHO a classé les postes, pour des activités comparables, à un niveau inférieur d'un grade au moins à celui de Genève". M. Muldoon s'est exprimé encore plus nettement en écrivant : "L'Organisation estime et estimera toujours que la PAHO est une entité distincte qui applique ses propres normes. Pour ce qui est de M. Price, ses attributions ont été examinées au regard des exigences d'un poste P.4 au siège, telles qu'elles figurent dans les normes de classification de la PAHO, et il apparaît que l'intéressé n'y répond pas. A mes yeux, c'est aussi simple que cela."

15. Ce raisonnement ne confirme pas la décision entreprise. Au contraire, il admet virtuellement qu'elle était erronée. Ce que la décision devait trancher, c'était la juste application, dans le cas du requérant, des normes de classification PAHO/OMS. Il n'est pas dit que les normes étaient appliquées à un niveau inférieur d'un grade. Il n'est pas dit non plus que les dispositions appliquées correctement étaient les propres normes de la PAHO, considérée en tant qu'organisation distincte, et telles qu'elles étaient utilisées par M. Muldoon. Si le Directeur jouit de la faculté d'appréciation qui est la sienne d'après le raisonnement, rien ne montre qu'il ait cherché à l'exercer, ni qu'il ait réfléchi aux considérations qui auraient dû entrer en ligne de compte.

16. Ainsi, il s'agit non pas seulement de savoir si la décision attaquée doit être annulée mais bien si, après l'annulation, la question doit être renvoyée au Directeur pour une nouvelle décision. Il pourrait être indiqué, pour le Tribunal, d'ordonner le renvoi si le Directeur avait encore la possibilité de déterminer - cette fois-ci sans irrégularité - que la description du poste ne correspond pas au grade P.4 de la classification OMS/PAHO au siège, ou s'il pouvait, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, appliquer quelque autre norme.

17. Sur le premier point, le Tribunal constate que, sur la base du dossier, le poste du requérant devait être classé au grade P.4 si l'on applique le plan de classification PAHO/OMS. Il aboutit à cette conclusion en partant de la comparaison détaillée présentée dans la requête, comparaison que l'Organisation n'a pas essayé de mettre en doute; au contraire, elle a admis, ainsi qu'il ressort de la réplique, l'existence d'un certain nombre de similitudes. Le Tribunal entend bien qu'une classification exige plus qu'une simple comparaison faite sur le papier, et que normalement elle dépend de son interprétation par des experts. Mais le Tribunal dispose, en plus de son interprétation, de la décision du Comité d'enquête et d'appel, renforcée par les lacunes significatives que présentent l'évaluation de M. Taylor et l'argumentation de l'Organisation, éléments qui, pris ensemble, équivalent à une reconnaissance du fait.

18. Sur le second point, le Tribunal estime que le Directeur ne bénéficie pas de son prétendu pouvoir. Il est vrai que l'OMS et la PAHO sont des organisations distinctes. Mais, dans l'exercice autonome de ses propres pouvoirs, la PAHO a adopté le plan de classification de l'OMS sauf lorsqu'elle y a inséré certaines indications "de manière à refléter des politiques et des procédures de la PAHO différentes de celles de l'OMS". Si la PAHO se fait une règle de classer les fonctionnaires de son siège à un niveau inférieur d'un grade à celui de l'OMS, elle ne peut donner effet à cette politique que par l'insertion d'une "page rose" dans le Manuel. Tant que la politique reste telle qu'elle est exposée, le Directeur n'est pas habilité à s'en écarter dans un cas particulier par une décision discrétionnaire; il paraît évident, d'après les termes de la décision entreprise, qu'il n'a jamais supposé être habilité à s'en écarter.

19. Comme, en cas de renvoi au Directeur, la seule décision que celui-ci pourrait prendre correctement en droit, dans les limites de ses pouvoirs et conformément aux faits établis dans le dossier, serait de donner suite à la recommandation du Comité d'enquête et d'appel, il serait vain de lui renvoyer la question.

Par ces motifs,

DECIDE :

Le Tribunal annule la décision prise par le Directeur le 25 mars 1977 et ordonne :

- a) que le poste 0239 du requérant soit reclassé au grade P.4, le reclassement prenant effet le 22 septembre 1976;
- b) que l'Organisation verse au requérant la somme de 4.000 dollars à titre de dépens.

Ainsi jugé par M. Maxime Letourneur, Président, M. André Grisel, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Morellet, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 mai 1978.

(Signé)

M. Letourneur

André Grisel

Devlin

Roland Morellet