

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

**S. (n° 3)**

**c.**

**AIEA**

**120<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3490**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M<sup>me</sup> H. S. le 31 juillet 2012 et régularisée le 23 octobre 2012, la réponse de l'AIEA du 4 février 2013, la réplique de la requérante du 19 juillet, la duplique de l'AIEA du 23 octobre 2013, les écritures supplémentaires déposées par la requérante le 31 janvier 2014 et les observations finales de l'AIEA du 14 mars 2014;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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 suivants :

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3188, prononcé le 6 février 2013. Il suffira de rappeler que la requérante, qui est entrée au service de l'AIEA en 1984 en qualité de commis/dactylographe, fut affectée le 1<sup>er</sup> mars 2003 au Bureau de la directrice de la Division des concepts et de la planification, au sein du Département des garanties, au poste de commis principal de grade G-5.

Des responsabilités supplémentaires lui ayant été confiées suite à cette affectation, elle présenta en mars 2004 une demande de mise à jour de sa description d'emploi. Une année plus tard, le 24 mars 2005, elle soumit à sa supérieure hiérarchique, qui était la directrice de

la division, un projet de description d'emploi mise à jour pour «examen/modification». La directrice indiqua dans le rapport d'évaluation de la requérante pour 2005 qu'elle entendait «faire procéder à une évaluation du poste [de la requérante] afin qu'il soit reclassé à un grade supérieur».

En juillet 2007, trois postes d'assistant administratif de grade G-6 furent mis au concours au Département des garanties. La requérante se porta candidate aux trois postes, mais fut informée en janvier 2008 que sa candidature n'avait été retenue pour aucun d'entre eux. Le 1<sup>er</sup> février 2008, elle demanda à nouveau que sa description d'emploi soit mise à jour, faisant valoir qu'elle ne reflétait pas la totalité des fonctions qu'elle avait assumées depuis son affectation au Bureau de la directrice de la Division des concepts et de la planification. Elle demanda également à être mutée avec effet immédiat hors de cette division, ce qui lui fut accordé avec effet au mois d'avril 2008.

Le 29 avril 2008, la requérante adressa au Directeur général une demande de mise à jour de sa description d'emploi, invoquant le fait que l'absence de description d'emploi à jour avait compromis ses chances de succès aux concours organisés pour des postes de grade supérieur. Finalement, une description mise à jour de son ancien poste fut publiée le 2 décembre 2008.

Le 28 août 2009, la requérante demanda au directeur de la Division des ressources humaines de reclasser rétroactivement son ancien poste au grade G-6 et de lui verser la différence entre le salaire correspondant à un grade G-5 et celui correspondant à un grade G-6 pour la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2003 au 31 mars 2008. Le directeur lui répondit le 14 septembre 2009 qu'il ne pouvait faire droit à sa demande car la description d'emploi de son ancien poste avait été révisée et approuvée par la Division des ressources humaines sans changement de grade, et qu'elle avait elle-même confirmé qu'elle approuvait cette décision. En outre, elle n'avait pas demandé à ce qu'elle soit réexaminée dans le délai d'un mois suivant sa réception, comme le prévoit le Manuel administratif.

Par mémorandum du 20 octobre 2009, la requérante demanda au Directeur général de revenir sur sa décision portant rejet de sa

demande de reclassement de son ancien poste et de compensation, et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort moral. Elle expliquait dans son mémorandum qu'elle avait été informée pour la première fois d'une décision concernant le classement de son ancien poste par le biais de la communication du directeur de la Division des ressources humaines du 14 septembre 2009 et avait donc demandé au Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion un «réexamen de la décision de reclassement». Dans sa réponse du 27 novembre 2009, le Directeur général accepta, en application de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, de faire procéder à une révision du classement du poste et de réexaminer ses autres demandes une fois cette révision réalisée. Une consultante externe spécialisée dans le classement des postes, M<sup>me</sup> W., fut mandatée pour procéder à une évaluation du poste et, le 3 août 2010, la requérante fut informée de sa conclusion, selon laquelle les fonctions afférentes à son ancien poste ne justifiaient pas un classement au grade G-6, et de la décision de la Division des ressources humaines d'approuver cette conclusion.

Le 31 août 2010, la requérante demanda le réexamen de cette décision conformément au paragraphe 34 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif. Elle demanda également que lui soient remises des copies de l'évaluation sur place et du rapport de classement réalisés par M<sup>me</sup> W. Elle demanda ensuite que le Directeur général réexamine la décision de reclassement, mais celui-ci lui répondit qu'il préférerait attendre l'issue de la procédure d'évaluation engagée en vertu du paragraphe 34 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif avant de répondre à sa demande.

Le 27 octobre 2010, la requérante fut informée qu'il avait été fait droit à sa demande de réexamen et que le dossier avait été transmis à la Commission de classement des postes. Toutefois, elle ne reçut pas communication de l'évaluation sur place et du rapport de classement réalisés par M<sup>me</sup> W. mais fut informée que ces deux documents seraient transmis directement à la Commission.

Dans l'intervalle, la requérante engagea une autre consultante spécialisée dans le classement des postes, M<sup>me</sup> V.-M., qui conclut sur

la base de son évaluation que l'ancien poste de la requérante méritait un classement au grade G-6.

Le 14 juin 2011, la requérante se vit notifier la conclusion de la Commission de classement des postes selon laquelle son ancien poste avait été correctement classé au grade G-5 et la décision du Directeur général adjoint de faire sienne cette conclusion. Le 6 juillet 2011, elle demanda que le Directeur général réexamine la décision du Directeur général adjoint conformément au point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel. En cas de rejet de sa demande, elle priait le Directeur général de l'autoriser à saisir directement le Tribunal.

Suite au rejet par le Directeur général, le 4 août 2011, de sa demande de réexamen et de dérogation à la procédure de recours interne, la requérante introduisit un recours devant la Commission paritaire de recours le 29 août 2011. Dans le mémoire supplémentaire soumis à la Commission le 6 octobre 2011, elle demanda le reclassement de son ancien poste au grade G-6 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2004 et que lui soit versée la différence de salaire et autres émoluments entre un poste de grade G-5 et un poste de grade G-6 à compter de cette même date, assortie d'intérêts, qu'elle soit transférée à un poste de grade G-6 et que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens. Elle demanda également que lui soient remises des copies du rapport de classement de M<sup>me</sup> W., ainsi que le rapport de la Commission de classement des postes.

La Commission paritaire de recours rendit son rapport le 29 mars 2012. Elle conclut que l'administration avait dûment examiné la demande de la requérante visant à la mise à jour de sa description d'emploi et que rien n'indiquait que des règles aient pu être violées au cours du processus. Elle recommanda dès lors le rejet du recours. Par lettre du 27 avril 2012, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de faire sienne cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

Dans son mémoire de requête, la requérante sollicite du Tribunal qu'il annule la décision attaquée et ordonne que son ancien poste soit classé au grade G-6 avec effet rétroactif à mars 2003, lorsqu'elle a demandé pour la première fois une mise à jour de sa description

d'emploi. Elle sollicite également du Tribunal qu'il ordonne la communication des documents pertinents, y compris le rapport de classement de la consultante externe, M<sup>me</sup> W. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à la différence de salaire entre un poste de grade G-5 et un poste de grade G-6, en tenant compte de toutes les augmentations d'échelon, pour la période allant de mars 2003 à aujourd'hui, assorti d'intérêts. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral, y compris pour le retard enregistré, et les dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité. Elle produit pour la première fois avec sa réponse le rapport de l'évaluation sur place effectuée par M<sup>me</sup> W. mais omet de produire le rapport d'évaluation, qui est cité dans le rapport de classement et font partie intégrante de ce rapport. Elle soutient par ailleurs que la demande tendant à la communication des «documents pertinents» est trop générale.

Dans sa réplique, la requérante exprime de sérieuses réserves quant à la question de savoir si le rapport produit par l'AIEA dans sa réponse est bien le rapport de classement de M<sup>me</sup> W. Elle estime que cette «production tardive partielle» du rapport en question justifie l'octroi d'un montant significatif de dommages-intérêts pour tort moral.

L'AIEA produit le rapport d'évaluation de M<sup>me</sup> W. en annexe à sa duplique, expliquant qu'elle avait involontairement omis de le joindre au rapport de classement qu'elle avait produit avec sa réponse. Toutefois, dans ses écritures supplémentaires, la requérante insiste sur le manque d'éléments permettant d'attester de l'identité de l'auteur du rapport de classement produit par l'AIEA.

#### CONSIDÈRE :

1. Le 27 avril 2012, le Directeur général rejeta le recours introduit par la requérante pour contester la décision lui refusant le reclassement rétroactif de son ancien poste de commis principal du grade G-5 au grade G-6. Sa décision était fondée sur le fait que le classement de ce poste avait été révisé à deux reprises : une première fois, lors de

l'exercice d'évaluation conduit par une consultante indépendante et, une seconde fois, par la Commission de classement des postes, les deux évaluations ayant confirmé qu'il avait été correctement classé. Le Directeur général faisait également siennes les conclusions de la Commission paritaire de recours selon lesquelles tous les réexamens sollicités par la requérante avaient été effectués, la procédure avait été dûment suivie et aucune des règles de l'AIEA n'avait été violée au cours de cette procédure.

2. Un examen de la chronologie quelque peu complexe des diverses demandes de la requérante tendant à la révision du classement de son ancien poste n'est pas nécessaire. Cette complexité semble en partie découler du fait qu'au moment où la requérante a déposé sa demande initiale de réexamen elle n'occupait plus le poste en question, lequel n'existait d'ailleurs plus. De surcroît, dans ces circonstances, ses demandes de réexamen n'entraient pas aisément dans le cadre du processus prévu dans le Manuel administratif.

3. À ce stade, il convient de noter que le cadre de la présente requête se limite à la demande de reclassement rétroactif de son ancien poste formulée par la requérante en août 2009. La question relative au retard enregistré dans l'élaboration d'une nouvelle description d'emploi et les conséquences de ce retard ont été examinées et résolues dans le jugement 3188 et n'entrent pas dans le cadre de la présente requête.

4. Deux questions principales se posent en l'espèce. La première concerne des documents : le refus par l'AIEA de communiquer à la requérante des documents importants et le fait que la Commission paritaire de recours et la Commission de classement des postes n'auraient pas pris en compte le rapport de l'évaluation effectuée sur place dans leurs analyses respectives. La requérante fait valoir qu'aucun de ces deux organes ne disposait d'une copie de ce rapport au moment des faits. Dans sa requête, elle demande au Tribunal d'ordonner la production des «documents pertinents, y compris le rapport de classement de la consultante externe, M<sup>me</sup> [W.]». Dans le cadre de la procédure devant le Tribunal, l'AIEA a produit avec

sa réponse le rapport de l'évaluation sur place du poste (c'est-à-dire le rapport de classement de la consultante externe), faisant valoir qu'ainsi la demande de la requérante devenait sans objet. Cet argument sera discuté ci-après.

5. Lors du processus qui a donné lieu au recours interne, la requérante a formulé plusieurs demandes de documents. Dans sa décision du 3 août 2010 mentionnée ci-dessus, le directeur de la Division des ressources humaines précisait que l'évaluation «avait conclu que le poste n'avait jamais justifié un grade G-6. Le poste avait évolué au fil du temps, mais que les fonctions financières et de programme qui étaient venues s'ajouter ne justifiaient pas un classement au grade G-6»\*. Dans un mémorandum du 31 août 2010 adressé au Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion, la requérante demanda que cette décision fasse l'objet d'un réexamen au motif que les conclusions de la consultante étaient entachées de graves erreurs de fait. Elle invoquait le rejet de la demande ultérieure qu'elle avait formulée auprès du directeur de la Division des ressources humaines afin d'obtenir les copies des documents pris en compte par la consultante externe de façon à pouvoir déterminer si d'autres erreurs avaient été commises et demandait que ces documents, y compris le rapport de classement, soient transmis à la Commission de classement des postes. Dans sa réponse du 27 octobre 2010, le Directeur général adjoint l'informa que le réexamen demandé serait réalisé mais rejeta sa demande de documents au motif que l'objectif était d'évaluer le poste et non ses prestations individuelles. Il ajouta que les documents pertinents seraient remis à la Commission de classement des postes pour évaluation.

6. Le 14 juin 2011, la requérante fut informée que le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion avait examiné «les conclusions de la Commission de classement des postes et décidé de faire sienne la conclusion selon laquelle *aucune omission ou distorsion des faits n'avait été constatée dans l'exercice de classement effectué*

---

\* Traduction du greffe.

---

*par la Division des ressources humaines et que le poste était correctement classé au grade G-5».\**

7. La requérante écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer cette décision. Elle soulignait qu'elle avait été «empêchée d'exposer les raisons à l'origine des erreurs commises par la consultante (M<sup>me</sup> W.), qui avait rendu l'avis sur la base duquel a[va]it été prise la décision dans la mesure où on ne lui a[va]it pas fourni les copies des rapports de classement et/ou de l'évaluation effectuée sur place»\*. Elle ajoutait qu'elle n'avait pas reçu copie du rapport de la Commission de classement des postes et soulevait un certain nombre de questions concernant les compétences techniques de la Commission et son évaluation. Elle réclamait des copies des documents pris en compte par M<sup>me</sup> W. et la Commission, ainsi que des copies de leurs rapports. Elle demandait, enfin, qu'il lui soit permis de déroger à l'obligation d'introduire un recours interne afin qu'elle puisse saisir directement le Tribunal.

8. Le Directeur général avisa la requérante qu'il avait approuvé les conclusions de la Commission de classement des postes selon lesquelles le poste était correctement classé et le classement serait maintenu. Tout en joignant à sa lettre une copie du rapport de la Commission, il rejeta sa demande concernant le rapport de l'évaluation effectuée sur place au motif qu'il contenait des informations confidentielles. Il refusa également de faire droit à sa demande de saisir directement le Tribunal.

9. La requérante introduisit un recours devant la Commission paritaire de recours. Au moment du dépôt de ses écritures devant la Commission, elle n'avait pas reçu de copie du rapport de l'évaluation effectuée sur place et demanda donc à la Commission de lui en fournir une afin de lui donner la possibilité de faire des observations sur le rapport, mais en vain.

---

\* Traduction du greffe.

10. Comme mentionné plus haut, l'AIEA a soumis un rapport de l'évaluation effectuée sur place avec sa réponse à la présente requête. Celui-ci n'était toutefois pas daté et le nom de la consultante externe n'était pas indiqué. À la section intitulée «Recommandations», le rapport précise : «Le poste a été classé au grade G-5 comme indiqué dans le rapport d'évaluation ci-joint, conformément au système de classification des postes relevant de la catégorie des services généraux à Vienne tel qu'approuvé par la Commission de la fonction publique internationale en juillet 1986. Il est dès lors recommandé que le poste [numéro du poste] reste classé au grade actuel.» Le rapport d'évaluation en question n'était cependant pas joint.

11. En réponse à l'allégation de la requérante selon laquelle la communication des documents était partielle et incomplète, l'AIEA a maintenu qu'elle n'avait aucune obligation de divulguer le rapport d'évaluation sur place, mais elle l'a néanmoins fourni du fait qu'il était cité dans le cadre de la procédure devant le Tribunal. Elle a reconnu qu'elle avait involontairement omis de fournir le rapport d'évaluation avec l'évaluation effectuée sur place et l'a joint à sa duplique. Il apparaît toutefois que le document joint était un document daté du 25 novembre 2008, intitulé «Évaluation des postes relevant de la catégorie des services généraux», qui avait été préparé par un fonctionnaire de la Division des ressources humaines.

12. Suite au courriel envoyé par le greffe du Tribunal à l'AIEA indiquant que le document nouvellement soumis ne semblait pas être un rapport d'évaluation, l'AIEA répondit que ce document avait été transmis au Tribunal par erreur. S'appuyant sur des courriels de M<sup>me</sup> W. et du directeur de la Division des ressources humaines, l'AIEA expliqua que, du fait des circonstances inhabituelles liées à l'élaboration d'une évaluation sur place s'étendant sur plusieurs années, les rapports d'évaluation avaient été inclus dans la partie finale du «Résumé de classement pour chaque année». Par ailleurs, l'évaluation envoyée par erreur concernait une procédure de reclassement antérieure effectuée en 2008.

13. Ce cas illustre fort bien les conséquences négatives qui peuvent résulter du refus injustifié de divulguer des pièces dont la communication est requise. Il est de jurisprudence constante que le «fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre». De plus, «celle-ci ne saurait normalement lui opposer le caractère confidentiel de tels documents» (voir le jugement 2700, au considérant 6; voir également le jugement 3264, au considérant 15).

14. Il n'est pas nécessaire en l'espèce d'examiner la question de la légitimité de l'argument tiré de la confidentialité. La communication volontaire du rapport de l'évaluation sur place dans son intégralité balaie à elle seule l'argument de la confidentialité. Le rapport de l'évaluation sur place constituait le document clé sur lequel était fondée la décision de ne pas reclasser le poste. L'AIEA était tenue de communiquer ce rapport à la requérante, et ce, en temps utile. Faute de pouvoir disposer d'une copie de ce rapport au moment où la décision a été prise, la requérante a été placée dans la position de ne pas pouvoir déterminer en toute connaissance de cause si elle devait faire appel de la décision et de devoir, tant dans son recours interne que dans les écritures déposées devant le Tribunal, supputer qu'une erreur avait été commise qui justifiait son annulation. Par ailleurs, la négligence dont a fait preuve l'AIEA dans la production devant le Tribunal des documents susmentionnés a fait que la requérante a dû supputer le contenu du rapport d'évaluation cité et a été désorientée par la substitution erronée d'une évaluation qui se rapportait à une procédure de reclassement antérieure. La défiance et la frustration qui ressortent clairement de ses écritures sont compréhensibles. Il convient d'observer, s'agissant des autres documents dont elle a demandé la communication, que la requérante ne maintient que sa demande tendant à la communication de tout document relatif à la procédure de reclassement interne conduite en 2008 et au versement de dommages-intérêts pour tort moral en raison de la divulgation tardive et incomplète des documents demandés. Étant donné que la demande de la requérante est formulée en des termes très généraux et que

celle-ci ne dit pas en quoi ces documents sont pertinents en l'espèce, aucune autre communication de documents ne sera ordonnée.

15. Concernant l'allégation selon laquelle la Commission paritaire de recours aurait, à tort, omis de tenir compte du rapport de l'évaluation sur place dans le cadre de l'exercice de son mandat, il convient de noter, comme le souligne la requérante, que ce rapport ne figure pas dans la «Liste des pièces jointes» au rapport de la Commission. Il n'y est pas fait non plus directement référence dans le rapport de la Commission, qui indique simplement que le Directeur général a refusé d'en fournir une copie à la requérante au motif qu'il contenait des informations confidentielles. La Commission s'est bornée à relever, comme l'avait indiqué le directeur de la Division des ressources humaines à la requérante dans un mémorandum du 3 août 2010, que les résultats de l'étude avaient montré que «[l]e poste avait évolué au fil du temps, mais que les fonctions financières et de programme qui étaient venues s'ajouter ne justifiaient pas un classement au grade G-6». La Commission paritaire de recours a également cité les propos du Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion contenus dans une lettre du 27 octobre 2010 adressée à la requérante concernant le travail de la consultante (M<sup>me</sup> W.) qui avait, selon lui, procédé à «un examen approfondi et minutieux au cours duquel de nombreux entretiens ont été menés, des données ont été collectées et des informations détaillées fournies par [la requérante] et par d'autres personnes ont été analysées». Le plus frappant est l'absence dans le rapport de la Commission d'observations directes sur le contenu du rapport de l'évaluation sur place. La seule conclusion qui puisse raisonnablement être tirée de ce qui précède est que la Commission paritaire de recours n'a pas tenu compte du rapport pour aboutir à sa recommandation.

16. De plus, il ressort clairement du rapport que la Commission s'est limitée dans son analyse à vérifier si la procédure administrative avait été correctement suivie et si des règles de l'AIEA avaient été violées, comme cela apparaît dans la conclusion contenue au paragraphe 34 du rapport, qui est ainsi libellée :

«La Commission a relevé que, en termes de procédure, l'administration a effectué une réévaluation en bonne et due forme du classement du poste comme cela avait été demandé par la recourante. La procédure a été correctement suivie et rien n'indiquait une quelconque violation des règles de l'Agence au cours de cette procédure.»\*

17. Il convient de relever, à ce stade, que la Commission paritaire de recours n'a fait aucun commentaire concernant sa compétence pour connaître de la décision contestée et conseiller le Directeur général à ce sujet, comme prévu au point A) de la disposition 12.01.1. Cette même disposition prévoit au paragraphe 1 du point C) que la Commission paritaire de recours «a compétence pour connaître des recours introduits par les fonctionnaires contre des décisions administratives au motif de l'inobservation des conditions d'emploi»\*. Contrairement à ce que prévoit le paragraphe 2 du point C) de cette disposition, qui exclut la compétence de la Commission pour connaître d'une question de fond précise dans certains cas de figure, aucune limitation de ce type n'est prévue en matière de classement ou de reclassement d'un poste. De même, rien n'empêche la Commission d'examiner les motifs limités de réexamen par le Tribunal de décisions relatives au classement ou au reclassement d'un poste tels que consacrés par la jurisprudence (voir le considérant 19 ci-après). De plus, la requérante, bien qu'entravée dans son recours par la non-communication du rapport, a précisément contesté l'évaluation sur place dans ses écritures devant la Commission.

18. En n'obtenant pas et en omettant de prendre en compte un élément de preuve essentiel en l'espèce, la Commission paritaire de recours a rendu une conclusion et une recommandation qui sont entachées d'une erreur de droit. Le Directeur général ayant adopté cette conclusion et approuvé cette recommandation, sa décision est également entachée d'une erreur de droit (voir le jugement 2742, au considérant 40).

19. La deuxième question qui se pose est celle de savoir si la décision de ne pas reclasser rétroactivement l'ancien poste de la

---

\* Traduction du greffe.

requérante était entachée d'une erreur justifiant son annulation. Récemment, dans le jugement 3273, au considérant 6, le Tribunal avait eu l'occasion de rappeler qu'«un exercice d'évaluation ou de classement repose sur le jugement technique des personnes préparées à cette tâche par leur formation et leur expérience. Un tel exercice ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité. Le Tribunal ne saurait, en particulier, substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation. Une décision dans ce domaine ne peut être annulée que si elle émane d'une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, ou s'il n'a pas été tenu compte d'un fait essentiel, ou s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir, par exemple, le jugement 2581).»

20. Il sied de rappeler, à ce stade, que la description d'emploi de l'ancien poste de la requérante a été mise à jour le 2 décembre 2008. Par la suite, le 28 août 2009, la requérante a écrit au directeur de la Division des ressources humaines pour solliciter un reclassement rétroactif de son poste au grade G-6. Cette demande s'appuyait sur la nouvelle description d'emploi du 2 décembre 2008. Dans sa réponse du 14 septembre 2009 rejetant cette demande, le directeur en question l'a informée que son ancien poste avait «une description d'emploi qui a[vait] été approuvée par la Division des ressources humaines le 1<sup>er</sup> décembre 2008 sans changement de titre ni de grade». Il expliquait que «[t]outes les révisions des descriptions d'emploi sont classées avant d'être approuvées par la Division des ressources humaines afin de garantir la cohérence du système de classement». Il expliquait également que, du fait que la requérante n'avait pas sollicité le réexamen de cette décision dans un délai d'un mois, sa demande était frappée de forclusion.

21. Cependant, au moment de sa demande du 28 août 2009, la requérante ignorait que, dans le cadre de l'enregistrement de la nouvelle description d'emploi, le classement du poste avait fait l'objet d'une révision par un fonctionnaire de la Division des ressources humaines. S'en est suivi un échange de correspondance entre la requérante et le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion, et

entre la requérante et le Directeur général. Le 27 novembre 2009, le Directeur général informa la requérante que, comme elle ignorait que le classement de son ancien poste avait été révisé en 2008 au moment de la publication de la nouvelle description d'emploi, il avait décidé de faire procéder à une «réévaluation du niveau de classement» et que cette réévaluation serait effectuée par un consultant indépendant.

22. Dans un mémorandum du 3 août 2010, le directeur de la Division des ressources humaines avisa la requérante que, suivant la décision du Directeur général selon laquelle une réévaluation du niveau de classement de son ancien poste devrait être effectuée sur la base des dispositions du paragraphe 32 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif, M<sup>me</sup> W. avait été mandatée par la Division pour procéder à cette réévaluation, conformément au système commun de classement des postes de la Commission de la fonction publique internationale. Au terme de son évaluation, elle conclut que le «poste n° avait justifié à aucun moment un classement au grade G-6».

23. Le rapport d'évaluation sur place de M<sup>me</sup> W. est le seul rapport issu de ce processus. À la section intitulée «Méthodologie», le rapport précise notamment :

«Aux fins de la présente évaluation sur place, la description d'emploi approuvée en date du 1<sup>er</sup> janvier 2008 servira de base à l'évaluation des fonctions assumées pendant la période allant de 2003 à avril 2008, lorsque le poste est devenu vacant. Les fonctions assignées et effectivement assumées ont pu être attestées par le biais des rapports d'évaluation, qui sont élaborés chaque année et reflètent d'éventuelles modifications dans les tâches assignées. Le rapport précisera si les fonctions indiquées dans la description d'emploi sont conformes aux rapports d'évaluation disponibles.

L'objectif de cette évaluation sur place est dès lors : 1) d'identifier/confirmer les fonctions en cours exercées durant la période visée en comparaison avec les faits disponibles et 2) d'évaluer les fonctions en cours en utilisant le système de classification des postes relevant de la catégorie des services généraux à Vienne tel qu'approuvé par la Commission de la fonction publique internationale en juillet 1986.»\*

---

\* Traduction du greffe.

24. Le processus et le rapport sont fondamentalement entachés d'irrégularités pour plusieurs raisons. Au moment où la requérante a demandé le reclassement de son ancien poste, la seule évaluation existante du niveau de classement du poste avec la nouvelle description d'emploi était celle qui avait été effectuée lors de l'enregistrement de la nouvelle description d'emploi. Étant donné qu'il s'agissait là de l'évaluation dont la requérante ignorait l'existence, il semblerait que, lorsque le Directeur général a ordonné le 27 novembre 2009 la «réévaluation du niveau de classement», il faisait référence à l'évaluation qui se fait habituellement lors de l'enregistrement d'une nouvelle description d'emploi. Toutefois, tel n'était pas le cas.

25. Bien que le directeur de la Division des ressources humaines ait précisé dans sa lettre du 3 août 2010 que le poste avait fait l'objet d'une évaluation suite à la décision du Directeur général d'ordonner qu'«une évaluation du niveau de classement du poste [du requérant soit] effectuée sur la base des dispositions du paragraphe 32 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif», ce n'est pas en fait ce qui a été dit par le Directeur général, qui a simplement ordonné une réévaluation du niveau de classement au moment de l'enregistrement de la nouvelle description d'emploi.

26. Une évaluation de poste et une évaluation du niveau de classement au moment de l'enregistrement d'une nouvelle description d'emploi sont deux mesures très différentes. Cela a pu avoir une influence sur l'élaboration du rapport de l'évaluation sur place et également sur l'approche qui a été adoptée dans le rapport.

27. Comme le prévoit le paragraphe 17 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif, l'«objectif de l'exercice de classement de poste est de garantir que les postes comprenant des fonctions et attributions équivalentes soient classés dans la même catégorie et au même grade dans les barèmes de salaire établis»\*. Dès lors, toute réévaluation du classement d'un poste existant suite à une nouvelle

---

\* Traduction du greffe.

description d'emploi a pour objectif de garantir que ce poste soit classé dans la même catégorie et au même grade que les postes comprenant des fonctions et attributions équivalentes.

28. L'objectif de l'évaluation n'était pas d'identifier et de confirmer les «fonctions en cours» et des fonctions et attributions nouvelles ou accrues. Cet exercice avait déjà été effectué et approuvé comme indiqué dans la description d'emploi du 2 décembre 2008. L'évaluation effectuée par la consultante visait à déterminer si les fonctions et attributions du poste telles qu'énoncées dans la description d'emploi du 2 décembre 2008 justifiaient un reclassement du poste conformément au système commun de classement des postes établi par la Commission de la fonction publique internationale.

29. Au demeurant, même en faisant abstraction de cette partie du rapport d'évaluation sur place, il reste que le classement des fonctions et attributions du poste a été fait sur la base d'une description d'emploi datant du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et non sur la base de celle du 2 décembre 2008.

30. Eu égard à qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres irrégularités invoquées par la requérante. Celle-ci demande au Tribunal d'ordonner le reclassement rétroactif du poste au grade G-6 à compter de mars 2003 et d'ordonner également à l'AIEA de lui verser des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à la différence de salaire entre un poste de grade G-5 et un poste de grade G-6 en tenant compte des augmentations d'échelon à compter de mars 2003. Premièrement, le Tribunal n'est à l'évidence pas compétent pour ordonner le reclassement d'un poste, le Directeur général ayant seul, ou par délégation, autorité pour ce faire. Deuxièmement, faire droit à la demande de dommages-intérêts pour tort matériel reviendrait pour le Tribunal à substituer son appréciation à celle des autorités compétentes, contrairement à une jurisprudence constante (voir, par exemple, les jugements 2284, au considérant 9, et 3284, au considérant 12).

31. Les décisions du Directeur général du 27 avril 2012 et du 4 août 2011 s'appuyant sur un processus fondamentalement vicié et

étant entachées d'une erreur de droit, elles doivent être annulées. Il sera ordonné à l'AIEA de mandater, dans les trois mois suivant le prononcé du présent jugement, un consultant externe chargé d'évaluer le classement de l'ancien poste de la requérante sur la base de sa description d'emploi du 2 décembre 2008. Si cette évaluation aboutit à un reclassement du poste au grade G-6, l'AIEA devra verser à la requérante une somme correspondant à la différence de salaire entre un poste de grade G-5 et un poste de grade G-6, en tenant compte des augmentations d'échelon, à compter de mars 2003, assortie d'un intérêt au taux de 5 pour cent l'an.

32. S'agissant de la demande de dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard pris dans le réexamen de la demande de reclassement et dans la procédure de recours interne, le Tribunal relève qu'environ deux ans et sept mois se sont écoulés entre la demande initiale de reclassement déposée par la requérante et la décision définitive du Directeur général. Il doit toutefois également être relevé que la procédure de recours interne elle-même n'a duré que sept mois. Étant donné que pendant cette période la Commission paritaire de recours avait été saisie de trois recours distincts par la requérante, lesquels ont donné lieu à un rapport unique, on ne peut conclure à un retard excessif dans la procédure de recours interne. Toutefois, compte tenu du caractère élémentaire de la demande de reclassement sur la base de la nouvelle description d'emploi, un délai de deux ans est excessif. Deux retards particulièrement importants doivent être relevés dans le processus de reclassement : les huit mois qui ont été nécessaires pour procéder à l'évaluation du classement et les sept mois qu'il a fallu à la Commission de classement des postes pour finaliser son évaluation.

33. La requérante a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral en raison de la violation par l'AIEA de son devoir de lui communiquer au minimum le document clé sur lequel elle a fondé sa décision. L'affirmation de l'AIEA selon laquelle la demande de la requérante à cet égard serait devenue sans objet suite à la communication du rapport de l'évaluation sur place avec sa réponse méconnaît les raisons qui sont à l'origine du devoir de communiquer dans les délais

les éléments de preuve essentiels. Cette communication tardive n'est pas de nature à réparer le préjudice né de cette violation.

34. Il résulte de ce qui précède que l'AIEA doit être condamnée à verser à la requérante la somme de 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral également en raison du retard excessif et de la violation de son devoir de communiquer à la requérante les éléments de preuve essentiels. La requérante a également droit à 4 000 euros à titre de dépens.

35. Enfin, l'affirmation de la requérante selon laquelle le refus du Directeur général de la dispenser de saisir la Commission paritaire de recours constituerait un abus de confiance doit être rejeté. Aucune disposition des Statut et Règlement du personnel n'impose au Directeur général d'accorder une telle dispense dans des cas précis.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. Les décisions du Directeur général du 27 avril 2012 et du 4 août 2011 sont annulées.
2. L'AIEA devra, dans les trois mois suivant le prononcé du présent jugement, mandater un consultant externe chargé d'évaluer le classement de l'ancien poste de la requérante sur la base de la description d'emploi du 2 décembre 2008.
3. L'AIEA versera à la requérante 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 4 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 juin 2015.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ