

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

S. (n° 13)

c.

AIEA

(Recours en interprétation et en exécution)

124^e session

Jugement n° 3820

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu le recours en interprétation et en exécution du jugement 3490, formé par M^{me} H. S. le 18 décembre 2015 et régularisé le 1^{er} mars 2016, la réponse de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) du 22 juin, la réplique de la requérante du 10 octobre 2016 et la duplique de l'AIEA du 16 janvier 2017;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

CONSIDÈRE :

1. Le 30 juin 2015, le Tribunal a prononcé le jugement 3490, dans lequel il a ordonné ce qui suit au point 2 du dispositif : «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.»

2. Le 18 décembre 2015, la requérante a formé le présent recours en interprétation et en exécution, dans lequel elle demande au Tribunal de constater que l'AIEA n'a pas exécuté le jugement 3490 aux motifs que : i) l'AIEA n'a pas uniquement appliqué les normes de classement

des postes établies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) qui étaient en vigueur en décembre 2008; ii) elle n'a pas engagé d'experts indépendants pour qu'ils évaluent le classement du poste concerné; iii) l'évaluation faite par ses classificateurs était viciée dans la mesure où ils n'avaient notamment pas réalisé d'évaluation sur place ni mené d'entretien. La requérante demande également au Tribunal d'accepter le classement établi par l'experte indépendante qu'elle a engagée, selon lequel la description de son ancien emploi correspond au grade G-6, et d'ordonner que lui soit versée la différence de traitement 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, en vertu du jugement 3490. Elle réclame une indemnité pour tort moral ainsi que les dépens.

3. Il convient d'examiner d'emblée l'argument de l'AIEA relatif à la recevabilité du recours. L'AIEA fait valoir que le présent recours est irrecevable dès lors que le jugement 3490 a été exécuté dans son intégralité et que ledit recours dépasse le cadre d'un recours en interprétation et en exécution. Cet argument est rejeté. Comme le Tribunal l'a observé dans le jugement 3723, au considérant 2, «[u]n recours en exécution d'un jugement repose, par définition, sur l'hypothèse que le jugement en question n'a pas été correctement exécuté. Déterminer si une telle affirmation est ou non correcte nécessite un examen au fond. Dès lors, l'Organisation défenderesse ne saurait contester la recevabilité d'un recours en exécution sur cette base.»

4. Bien que, dans son recours, la requérante n'ait pas relevé d'ambiguïté dans le dispositif, elle soutient dans sa réplique que le point 2 du dispositif du jugement contient d'importantes ambiguïtés qui justifient qu'elle forme un recours en interprétation. Les ambiguïtés alléguées portent sur les questions suivantes :

- a) L'évaluation doit-elle être conduite conformément aux normes de la CFPI qui étaient en vigueur en 2008 ou à celles adoptées en 2010 ?

- b) L'évaluation doit-elle être conduite par un seul classificateur ?
- c) L'évaluation doit-elle être conduite conformément aux règles et règlements de l'AIEA ou à ceux de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), ou d'une autre organisation ?
- d) Le consultant externe chargé d'évaluer le classement du poste est-il tenu d'avoir un entretien avec la requérante et/ou son supérieur hiérarchique ?
- e) Le consultant externe doit-il se contenter d'évaluer la description d'emploi ou d'autres documents sont-ils pertinents, comme, par exemple, le jugement du Tribunal ?

Le recours en interprétation est rejeté. Comme l'AIEA le fait valoir, les ambiguïtés alléguées ne sont pas de véritables ambiguïtés et ne soulèvent donc pas de questions d'interprétation. Elles portent davantage sur l'exécution du jugement.

5. La requérante soutient que le fait qu'il a été demandé à l'ONUDI de mandater son classificateur afin qu'il procède à une évaluation du classement de son ancien poste a nui à l'indépendance de l'évaluation. En qualifiant la demande faite par l'AIEA à l'ONUDI de «demande à son unité sœur chargée des ressources humaines à Vienne de mener l'évaluation»*, la requérante semble insinuer qu'il existe une sorte de lien entre les organisations et/ou leurs services respectifs chargés des ressources humaines, allégation qui est dénuée de fondement. La requérante n'a présenté aucun élément de preuve permettant de réfuter l'affirmation de l'AIEA selon laquelle il n'existait aucun lien contractuel ou financier entre les classificateurs et l'AIEA. De surcroît, l'AIEA n'a donné aucune instruction ni directive aux classificateurs. L'affirmation de la requérante selon laquelle l'AIEA aurait violé son droit à une procédure régulière et manqué à son devoir d'agir de bonne foi en ne lui donnant pas la possibilité de contester le choix des

* Traduction du greffe.

classificateurs et de parvenir à un accord quant au choix d'un expert est également sans fondement. Le dispositif du jugement n'exigeait pas de l'AIEA qu'elle consulte la requérante avant de choisir un consultant externe chargé d'évaluer le classement du poste. La requérante soutient aussi que les personnes qui ont été sélectionnées pour évaluer le classement de son poste n'avaient pas l'expérience, la formation ou les qualifications requises. Or, comme la requérante ne précise pas en quoi l'expérience, la formation ou les qualifications desdits consultants présentaient des lacunes, il n'est pas nécessaire d'examiner son argument plus avant.

6. La requérante fait valoir que, dès lors que le Tribunal a ordonné que l'évaluation soit menée par un consultant externe, on comprend mal pourquoi l'AIEA a désigné deux personnes à cette fin. Cet argument est infondé. Dans la lettre qu'elle a adressée à l'ONUDI le 11 août 2015, l'AIEA avait demandé à s'attacher «les services d'un spécialiste en classement de l'ONUDI»*. Il n'y a aucune information dans le dossier permettant de savoir comment cette situation s'est produite, si ce n'est l'affirmation de l'AIEA selon laquelle faire appel à deux classificateurs est conforme aux meilleures pratiques en matière d'évaluation des classements de postes. Il ne s'agit pas d'une situation dans laquelle deux classificateurs ont rendu deux rapports distincts. Les deux classificateurs ont préparé ensemble un seul rapport de classement. En outre, étant donné que la requérante ne prétend pas que le fait que deux classificateurs aient préparé l'unique rapport avait eu des conséquences négatives, on ne saurait y voir un manquement à l'obligation d'exécuter le jugement tel qu'il a été prononcé.

7. La requérante affirme que les consultants externes n'ont pas appliqué lors de leur évaluation les normes pertinentes de la CFPI puisqu'ils se sont appuyés sur les nouvelles normes générales d'évaluation des postes pour les agents des services généraux et les catégories de personnel apparentées, que la CFPI a adoptées en mars 2010 et que l'ONUDI a mises en œuvre en janvier 2011. La requérante ajoute que,

* Traduction du greffe.

même si cela n'est pas précisé dans le dispositif, il en ressort implicitement que ce sont les normes de classement de 2008 qui auraient dû être appliquées. D'après le rapport de classement, les classificateurs ont utilisé deux normes : les normes de classement des postes relevant de la catégorie des services généraux à Vienne, telles qu'approuvées par la CFPI en juillet 1986, et les nouvelles normes générales d'évaluation des postes pour les agents des services généraux et les catégories de personnel apparentées, mentionnées ci-dessus. Il est également dit dans le rapport que «les observations et facteurs pris en considération à la lumière de l'ancien système de classement ont été consignés dans la fiche de classement par points»*. Il est donc évident que les consultants ont utilisé les normes en vigueur en 2008. Le fait qu'ils aient également utilisé les nouvelles normes générales d'évaluation des postes est sans conséquence. S'agissant de ces nouvelles normes, il est dit dans le rapport que la CFPI a procédé au classement des descriptions d'emploi au sein des organismes des Nations Unies en utilisant aussi bien l'ancienne méthode que la nouvelle, et qu'elle a constaté que les deux méthodes produisaient les mêmes résultats.

8. Enfin, la requérante soutient que l'exécution du jugement a été entachée d'une grave erreur puisqu'elle n'a pas eu d'entretien avec les classificateurs, comme l'exigent les normes de la CFPI. Pour étayer cette thèse, elle s'appuie sur un rapport établi par l'experte qu'elle a engagée pour analyser le rapport des classificateurs de l'ONUDI et donner un avis concernant le classement de son ancien poste. Dans sa requête, la requérante déclare que son «experte a observé que les normes de la CFPI exigeaient d'organiser un entretien avec [elle], au cours duquel “le classificateur s'assoit véritablement avec le titulaire du poste et vérifie le produit de son travail et ses responsabilités, avant de rencontrer son supérieur hiérarchique pour qu'il confirme sa déclaration”»*. La requérante reprend de manière inexacte les propos tenus par son experte dans le rapport. Elle ne cite en effet que la dernière partie de la phrase figurant dans le rapport. Cette phrase commence ainsi : «Selon moi, et conformément aux normes de la CFPI, l'AIEA aurait dû mener

* Traduction du greffe.

une évaluation sur place en bonne et due forme, au titre de laquelle le consultant [...]».* La phrase se poursuit comme indiqué ci-dessus. Outre le fait qu'elle déforme les propos figurant dans le rapport, la requérante — en affirmant que les normes de la CFPI exigeaient des classificateurs qu'ils aient un entretien avec elle — confond deux processus distincts, à savoir l'évaluation sur place et l'évaluation du classement. Si un entretien avec le titulaire d'un poste est exigé dans le cadre d'une évaluation sur place, tel n'est pas le cas lors d'une évaluation du classement d'un poste.

9. Le recours en interprétation et en exécution étant dénué de fondement, il doit être rejeté. Le Tribunal n'accordera pas de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Le recours est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} 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 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ

* Traduction du greffe.