

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

N. (n^{os} 1 et 2)

c.

OMS

130^e session

Jugement n^o 4306

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les première et deuxième requêtes dirigées contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formées par M^{me} S. L. N. le 29 octobre 2018 et régularisées le 4 décembre 2018, la réponse unique de l'OMS du 6 mars 2019, les répliques de la requérante du 26 avril et la duplique de l'OMS du 26 juillet 2019;

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

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

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste la date de prise d'effet qui a été fixée pour le reclassement rétroactif de son poste et le retard excessif enregistré dans la procédure de reclassement.

La requérante est entrée au service de l'OMS en juin 2012 au titre d'un engagement temporaire à la classe P.4 qui a été renouvelé dans les mêmes termes. En juillet 2013, un avis de vacance de son poste fut publié. Le 1^{er} décembre 2013, elle fut nommée au poste en question au titre d'un engagement à durée déterminée d'une année pendant laquelle elle serait en période de stage.

Le 1^{er} avril 2014, son supérieur hiérarchique au deuxième niveau de l'époque fit une demande de reclassement du poste de la requérante à la classe P.5, que l'unité des ressources humaines chargée du classement des postes reçut le 23 mai. Le 30 juillet 2014, la demande fut rejetée comme étant prématurée parce que la requérante était encore en période de stage et occupait son poste depuis moins de deux ans. Il était fait référence au paragraphe 110 de la section III.2.1 du Manuel électronique de l'OMS, qui prévoit que, «[e]n principe, le classement des postes n'est pas réexaminé plus d'une fois tous les deux ans, sauf en cas de changements significatifs dans le niveau des fonctions et des responsabilités»*.

Le 18 février 2015, après une deuxième demande de reclassement, le supérieur hiérarchique au deuxième niveau de la requérante fut informé qu'aucune mesure ne pouvait être prise avant le 1^{er} décembre 2015, soit la date à laquelle la requérante aurait exercé les fonctions liées à son poste pendant deux ans. La requérante prit contact avec l'administration pour demander des instructions concernant ses fonctions et responsabilités et se renseigner, notamment, sur les dispositions applicables ayant servi de fondement à la décision du 30 juillet 2014. Le 27 février, l'administration, se référant au paragraphe 110 de la section III.2.1 du Manuel électronique, confirma qu'aucun reclassement ne serait possible avant qu'une période de deux ans se soit écoulée.

Le 1^{er} avril 2015, la requérante rencontra l'ombudsman pour discuter de la question du reclassement. L'ombudsman prit contact avec l'unité des ressources humaines chargée du classement des postes, qui accepta exceptionnellement de procéder à un audit du poste de la requérante. L'audit débuta le 12 juin 2015. Le rapport final fut signé par la requérante et par son nouveau supérieur hiérarchique au premier niveau le 12 janvier 2016 et, le 28 janvier, la requérante fut informée que son poste avait été reclassé à la classe P.5 avec effet au 1^{er} décembre 2015. Le 29 mars, elle demanda au Comité permanent chargé du classement des postes (ci-après le «Comité permanent») de réexaminer la décision du 28 janvier, dans le but d'obtenir le reclassement rétroactif de son

* Traduction du greffe.

poste à compter du 12 juin 2012 avec tous les ajustements de traitement et de droits applicables.

Par un mémorandum daté du 13 mai 2016, la directrice de la gestion des ressources humaines informa la requérante que la date de prise d'effet du reclassement rétroactif était maintenue au 1^{er} décembre 2015. Le 7 juillet 2016, la requérante déposa auprès du Comité d'appel du Siège une déclaration d'intention de faire appel de la décision du 13 mai. Peu après, l'administration et la requérante s'accordèrent pour suspendre la procédure et étudier la possibilité de parvenir à un règlement du litige à l'amiable.

Aucun accord n'ayant été trouvé, le 13 septembre 2016, l'administration informa le Comité d'appel du Siège qu'une demande de réexamen du reclassement avait été envoyée au Comité permanent. Le 26 septembre 2016, la requérante soumit une «déclaration complémentaire»* au Comité permanent, dans laquelle elle demandait le reclassement de son poste à la classe P.5 avec effet au 1^{er} avril 2014 au plus tard. Elle réclamait également une compensation financière pour les erreurs commises dans le traitement de son dossier, la violation de ses droits et la perte de traitement. L'administration prit contact avec elle pour étudier d'autres possibilités de règlement à l'amiable.

Le 16 février 2017, la requérante demanda que la suspension soit levée pour que le Comité permanent puisse examiner son dossier. Le 24 mars, ce dernier recommanda à la Directrice générale de fixer la date de prise d'effet du reclassement au 23 mai 2014. La Directrice générale accepta cette recommandation le 7 avril 2017 et la requérante en fut informée par un mémorandum du 12 avril. Par une décision datée du 8 août, la requérante, qui avait présenté une requête en révision de la décision du 7 avril, fut informée par le Sous-directeur général – Administration que la décision de la Directrice générale était maintenue.

Le 9 septembre 2017, la requérante déposa sa déclaration d'appel auprès du Comité d'appel du Siège, alléguant que le mémorandum du 13 mai 2016, dans lequel la directrice de la gestion des ressources humaines ne transmettait pas sa demande de réexamen au Comité

* Traduction du greffe.

permanent, violait ses droits procéduraux. Elle demanda le reclassement de son poste à compter du 1^{er} décembre 2013 compte tenu des changements exceptionnels intervenus dans ses fonctions, les paiements rétroactifs correspondants à compter de la même date, ainsi qu'à compter du 12 juin 2012 et du 1^{er} avril 2014, la somme de 10 000 francs suisses à titre d'indemnité pour la violation de ses droits procéduraux et le remboursement des frais d'avocat qu'elle avait engagés. Dans son rapport transmis au Directeur général le 19 avril 2018, le Comité d'appel du Siège conclut à la majorité de ses membres que la décision du 13 mai 2016 avait été prise en violation des règles de l'OMS, ce que l'administration avait déploré. Le Comité d'appel du Siège estima que la demande visant au versement d'une indemnité de 10 000 francs suisses n'était pas raisonnable, étant donné que l'administration était revenue sur la décision contestée. Toutefois, la majorité de ses membres recommanda que soit octroyée à la requérante une somme raisonnable au titre des frais d'avocat engagés dans le cadre de son appel jusqu'au 13 septembre 2016, date à laquelle la demande de réexamen avait été transmise au Comité permanent.

Dans l'intervalle, le 30 novembre 2017, la requérante avait saisi le Comité d'appel mondial – nouvel organe de recours interne créé par l'OMS pour remplacer les comités d'appel régionaux et le Comité d'appel du Siège – d'un appel contre la décision du 8 août confirmant la date de prise d'effet du reclassement de son poste. Dans son rapport du 6 juin 2018, le Comité d'appel mondial conclut qu'en acceptant la recommandation du Comité permanent la Directrice générale avait appliqué la bonne date de prise d'effet, et il recommanda le rejet de l'appel.

Par une lettre unique datée du 3 août 2018, le Directeur général rendit ses décisions relatives aux deux appels interjetés par la requérante. Il approuva les recommandations du Comité d'appel du Siège (décision attaquée dans la première requête), ainsi que la recommandation du Comité d'appel mondial (décision attaquée dans la deuxième requête).

Dans sa première requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle réclame en outre une indemnité pour tort moral, l'octroi de dépens et le versement d'intérêts.

Dans sa deuxième requête, elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner le paiement intégral et rétroactif de tous les traitements et avantages afférents à la classe P.5 à compter du 12 juin 2012 et jusqu'à la date à laquelle elle a atteint cette classe, et elle réclame le versement intégral et rétroactif du traitement lié à l'échelon 6 à compter du 12 juin 2012, avec les augmentations d'échelon dans la classe dues chaque année, conformément aux Statut et Règlement du personnel, jusqu'à la date du jugement. Elle réclame en outre une indemnité pour tort moral et le remboursement de ses dépens, assortis d'intérêts.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter les deux requêtes dans leur intégralité comme étant dénuées de fondement et, pour le cas où le remboursement des dépens serait admis, elle demande qu'un montant maximal de dépens et de frais soit fixé et que le paiement se fasse sur présentation de factures et de preuves de paiement, et uniquement si la requérante n'a pas droit au remboursement par d'autres sources.

CONSIDÈRE :

1. Étant donné que les requêtes reposent sur les mêmes faits, et qu'elles soulèvent des questions étroitement liées, que les mémoires en requête et en réplique sont identiques, que les requêtes ont fait l'objet d'une réponse et d'une duplique uniques, et que les décisions attaquées sont contenues dans une même lettre en date du 3 août 2018, il y a lieu de joindre les requêtes et le Tribunal rendra à leur sujet un seul jugement.

2. Plusieurs moyens ont été avancés dans le cadre des procédures de recours interne qui sous-tendent les requêtes. Toutefois, leur objet ressort clairement des conclusions figurant dans les requêtes de la requérante, où celle-ci affirme ce qui suit :

«[...] la requérante demande respectueusement au Tribunal de décider de modifier la date de prise d'effet du reclassement de son poste à la classe P.5 pour qu'elle soit rétroactivement fixée au 12 juin 2012 avec tous les ajustements de traitement et de droits rétroactivement applicables, y compris les cotisations de pension, les augmentations d'échelon (à partir de la classe P.5, échelon 6) et tous les autres émoluments applicables. La requérante

demande également une indemnité pour tort moral d'un montant de 100 000 [dollars des États-Unis], ainsi que 10 000 [francs suisses] supplémentaires à titre d'indemnité pour tort moral du fait que l'OMS n'a pas rapidement donné suite à sa demande de reclassement, et le remboursement de tous les frais d'avocat engagés pour introduire [ses] recours, ainsi que le versement d'intérêts au taux de cinq (5) pour cent l'an sur toutes les sommes qui lui seront octroyées à la suite de [ses] recours, à compter du 12 juin 2012 et jusqu'à la date du versement intégral de toutes les sommes qui lui seront ainsi octroyées.»*

3. Dans le cadre de l'appel qu'elle a interjeté devant le Comité d'appel du Siège, la requérante a demandé le reclassement de son poste à compter du 1^{er} décembre 2013 compte tenu des changements exceptionnels intervenus dans ses fonctions, le paiement rétroactif de la différence de rémunération devant résulter du reclassement de son poste, calculée à compter du 1^{er} avril 2014, date à laquelle elle a soumis la description de poste ayant abouti à la décision de reclasser son poste à la classe P.5, le paiement rétroactif de la différence de rémunération à compter du 1^{er} décembre 2013 au motif qu'elle exerçait depuis cette date les fonctions énoncées dans cette description de poste ayant abouti à la décision de reclassement et le paiement rétroactif de la différence de rémunération à compter du 12 juin 2012 au motif qu'elle exerçait depuis cette date les fonctions énoncées dans la description de poste ayant abouti à la décision de reclasser son poste à la classe P.5. Toutefois, le Comité d'appel du Siège a fait observer que les parties l'avaient informé que le Comité d'appel mondial avait été saisi des questions relatives à la décision définitive concernant le reclassement du poste. En conséquence, le Comité d'appel du Siège a décidé de ne pas examiner les questions liées à la procédure de reclassement et à la décision définitive susmentionnée pour ne pas violer le principe général de droit selon lequel un même litige ne peut pas être tranché par deux organes distincts. Il a donc décidé que la portée de l'appel interjeté devant lui était limitée à la révision de la décision prise par la directrice de la gestion des ressources humaines le 13 mai 2016. La contestation par la requérante de cette partie de la décision attaquée, dans laquelle la

* Traduction du greffe.

Directrice générale a accepté les recommandations formulées par le Comité d'appel du Siège au sujet de son appel, fait l'objet de sa première requête, qui sera examinée plus loin.

4. La deuxième requête porte sur les questions que le Comité d'appel mondial a examinées, concernant l'appel interjeté par la requérante contre la décision prise le 8 août 2017 par le Sous-directeur général – Administration (communiquée à la requérante le 10 août 2017). Cette décision confirmait le 23 mai 2014 comme date de l'effet rétroactif du reclassement de son poste à la classe P.5. Elle rejetait par ailleurs sa demande d'ajuster son échelon dans cette classe pour le fixer à l'échelon 6. La requérante a été informée par un mémorandum daté du 28 janvier 2016 que son poste, qui était à la classe P.4, était reclassé à la classe P.5 avec le nouvel intitulé de spécialiste scientifique, avec effet au 1^{er} décembre 2015. Par un mémorandum daté du 29 mars 2016, elle a demandé à la directrice de la gestion des ressources humaines de soumettre cette décision au Comité permanent pour lui demander de modifier la date et de la fixer au 12 juin 2012 (soit la date effective de son engagement temporaire à l'OMS), et de procéder à tous les ajustements de traitement et de droits applicables avec effet rétroactif à cette même date. Elle justifiait sa demande comme suit :

«Le rapport de classement [issu de l'audit de poste entrepris par l'unité des ressources humaines chargée du classement des postes] a établi que le poste que j'occupe depuis le 12 juin 2012 a toujours été un poste de classe P.5. Même s'il avait été déclassé artificiellement en 2011 en raison d'un manque de fonds, la nature du travail est restée inchangée. Comme il a été confirmé que j'exerçais les fonctions du poste P.5 en question depuis mon recrutement le 12 juin 2012, et conformément au devoir de sollicitude et au principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, je demande que la date de prise d'effet du reclassement soit modifiée avec effet rétroactif au 12 juin 2012, avec tous les ajustements rétroactifs correspondants.»*

5. Plutôt que de soumettre la demande au Comité permanent, la directrice de la gestion des ressources humaines a répondu par le mémorandum daté du 13 mai 2016. Elle y indiquait qu'elle avait été

* Traduction du greffe.

informée par l'équipe chargée du classement des postes, qui avait conduit l'examen du poste ayant abouti à son reclassement, que la date de l'effet rétroactif avait été expliquée avec force détails à la requérante, que cette dernière et son supérieur hiérarchique avaient accepté la date du 1^{er} décembre 2015 puisqu'elle correspondait, deux ans jour pour jour, au lendemain du jour où la requérante avait pris ses fonctions à l'OMS au titre d'un engagement à durée déterminée et que, par conséquent, elle était au regret d'informer la requérante qu'elle ne voyait aucune possibilité ni nécessité impérieuse de modifier cette date. Toutefois, la demande a été transmise au Comité permanent après que la requérante a déposé, le 7 juillet 2016, une déclaration d'intention de faire appel auprès du Comité d'appel du Siège. Par un mémorandum daté du 12 avril 2017, la requérante a été informée que la Directrice générale avait accepté la recommandation formulée par le Comité permanent le 24 mars 2017 et avait décidé que la date de l'effet rétroactif du reclassement de son poste était fixée au 23 mai 2014, et non plus au 1^{er} décembre 2015.

6. Le Comité permanent avait notamment indiqué qu'il «comprendait que la date de prise d'effet de la promotion du titulaire du poste devait normalement correspondre à la date à laquelle le supérieur hiérarchique au deuxième niveau apposait sa signature sur la description de poste définitive et signée soumise en vue du reclassement»*. Il renvoyait ainsi en particulier au paragraphe 60 de la section III.5.8 du Manuel électronique. La requérante demande au Tribunal de conclure que la Directrice générale aurait dû fixer au 12 juin 2012 la date de prise d'effet de sa promotion rétroactive à la classe P.5, car elle exerçait des fonctions correspondant à cette classe depuis cette date. Elle a affirmé qu'une rémunération juste et équitable pour le travail effectué faisait partie des termes et conditions de son engagement, «comme garanti par les dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel et du Manuel électronique, et le principe du droit du travail universellement

* Traduction du greffe.

reconnu d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, qui a été confirmé par le Tribunal»*.

7. L'OMS dispose de règles spécifiques qui permettent de déterminer la date de prise d'effet du reclassement d'un poste au sein de la même catégorie de postes et l'échelon à attribuer au fonctionnaire concerné. Il est incontestable que, indépendamment de la question de savoir si la requérante exerçait des fonctions et responsabilités relevant de la classe P.5 depuis son recrutement par l'OMS ou si la durée de la procédure de reclassement a été excessive, la requérante occupait dès le début le poste de technicienne de classe P.4 au sein de l'unité de la presse et du secrétariat du Comité d'examen des directives de l'OMS. Elle s'était portée candidate à ce poste avec succès et y avait été effectivement affectée le 12 juin 2012 au titre d'un engagement temporaire à la classe P.4. Elle s'est ensuite portée candidate au même poste et y a été affectée au titre d'un engagement à durée déterminée à compter du 1^{er} décembre 2013. C'est à sa demande que le poste a fini par être reclassé à la classe P.5 avec le nouvel intitulé de spécialiste scientifique à l'issue de l'exercice de reclassement pour 2015/2016. Conformément aux règles applicables, elle a alors été promue à ce poste P.5 avec les conséquences qui en découlent concernant la date de l'effet rétroactif du reclassement et l'échelon qui lui a été attribué.

8. S'agissant de la date de prise d'effet du reclassement d'un poste au sein de la même catégorie, les paragraphes 10, 30 et 60 de la section III.5.8 du Manuel électronique prévoient notamment ce qui suit :

«10. Par promotion, il faut entendre un avancement élevant un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée à un poste d'une classe supérieure [...] en vertu du reclassement des fonctions qu'il exerce. [...]

[...]

30. Si un poste occupé est relevé d'une classe dans la même catégorie, le titulaire est promu [...].

[...]

* Traduction du greffe.

60. [...] En cas de reclassement d'un poste, la date de prise d'effet de la promotion de son titulaire correspond normalement à la date à laquelle le supérieur hiérarchique au deuxième niveau appose sa signature sur la description de poste définitive et signée soumise en vue du reclassement.»*

De plus, conformément au paragraphe 210 de la section III.2.1 du Manuel électronique, les règles qui régissent le classement des postes de la catégorie des services généraux et de la catégorie professionnelle ne s'appliquent pas au personnel recruté à titre temporaire. Avant le 1^{er} décembre 2013, ces règles ne s'appliquaient pas au reclassement du poste de la requérante. Il ressort des pièces du dossier que c'est le 1^{er} avril 2014 que le supérieur hiérarchique au deuxième niveau de la requérante a demandé pour la première fois au Sous-directeur général – Systèmes de santé et innovation de reclasser le poste de la requérante à la classe P.5. Le 23 mai 2014, le Sous-directeur a approuvé la description de poste proposée et la demande a été transmise à l'unité des ressources humaines chargée du classement des postes qui, dans un premier temps, a rejeté la demande de reclassement. Toutefois, cette unité a ensuite exceptionnellement accepté de procéder à un audit du poste de la requérante. Cet audit, qui a abouti à une recommandation de reclassement du poste à la classe P.5, a commencé le 12 juin 2015. Le rapport, daté du 12 janvier 2016, indique clairement que l'audit de poste a été mené sur la base de la description de poste que le supérieur hiérarchique au deuxième niveau de la requérante avait signée le 23 mai 2014. Il s'agissait là de la date de l'effet rétroactif de la promotion de la requérante par suite du reclassement de son poste, conformément au paragraphe 60 de la section III.5.8 du Manuel électronique. Par conséquent, le moyen de la requérante selon lequel la décision attaquée dans sa deuxième requête a fixé à tort au 23 mai 2014 la date de prise d'effet du reclassement de son poste à la classe P.5 est dénué de fondement.

9. La déclaration figurant dans les requêtes de la requérante et reproduite ci-dessous résume ses arguments à l'appui du moyen selon lequel elle avait le droit d'être engagée à l'OMS à la classe P.5, échelon 6, et de sa demande de paiement intégral et rétroactif de tous

* Traduction du greffe.

les traitements et avantages afférents à la classe P.5 à compter du 12 juin 2012, avec les augmentations d'échelon dans la classe jusqu'à la date du présent jugement :

«Compte tenu de l'argument de la requérante selon lequel elle avait dans tous les cas droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale à compter du premier jour de son engagement à l'OMS [le] 12 juin 2012, elle soutient qu'elle avait le droit d'être engagée à la classe P.5, échelon 6. Cela est conforme [au paragraphe 30 de la section] III.2.1 [...], [et de la section] III.3.3 [du Manuel électronique], à l'article 2.1 du Statut du personnel, aux articles 210 et 220 du Règlement du personnel, qui font tous partie des dispositions de l'OMS applicables au classement des postes. La requérante a réussi (rétroactivement) à commencer à l'échelon 5 (P.4) grâce à sa formation et à son nombre d'années d'expérience. La [requérante] avait donc le droit de commencer [le] 12 juin 2012 à [la classe] P.5, échelon 6.»*

Le Comité d'appel mondial avait également relevé le moyen de la requérante selon lequel l'OMS aurait violé le devoir de sollicitude qu'elle avait à son égard, mais il avait tenu compte du contre-argument de l'Organisation selon lequel l'intéressée n'avait pas prétendu avoir été humiliée ou avoir vu sa réputation mise à mal. L'OMS avait également indiqué que la requérante n'avait pas expliqué en quoi l'administration avait manqué au devoir de sollicitude qu'elle avait à son égard.

10. Relevant que la requérante invoque le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, le Tribunal rappelle sa jurisprudence, telle qu'elle ressort par exemple du considérant 22 du jugement 2314, selon laquelle le principe d'égalité impose l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et un employeur n'est pas dispensé de l'obligation d'assurer un traitement égal et une rémunération égale pour un travail de valeur égale simplement parce qu'un employé a le droit de demander le reclassement de son poste. Il convient cependant de noter que la requérante invoque ce principe uniquement à l'appui de ses moyens selon lesquels la date de prise d'effet du reclassement de son poste était le 12 juin 2012 et elle avait le droit de prendre ses fonctions à cette date à la classe P.5, échelon 6. Toutefois, exception faite de la section III.3.3 du Manuel électronique, les règles mentionnées par la

* Traduction du greffe.

requérante dans le passage reproduit au considérant 9 ci-dessus ne sont pas applicables pour répondre à son moyen selon lequel elle avait le droit d'être engagée à l'OMS à la classe P.5, échelon 6. Il s'agit de règles générales qui régissent certains aspects de la procédure de classement des postes. Elles ne régissent pas les droits liés aux échelons attribués lors d'un recrutement à l'OMS.

11. Le paragraphe 300 de la section III.3.3 du Manuel électronique et le paragraphe 320, que la requérante mentionne également, disposent :

«300 Lors du premier engagement, tout membre du personnel se voit attribuer normalement le traitement de base net correspondant au premier échelon de la classe à laquelle est rattaché(e) le poste ou la fonction qu'il doit occuper, en application de l'article 320.1 du Règlement du personnel. Toutefois, conformément aux directives établies par le Directeur général, telles que déléguées au directeur [du développement des ressources humaines], le traitement peut être fixé à un échelon supérieur de cette classe afin de tenir compte des qualifications, des savoir-faire et de l'expérience du membre du personnel par rapport aux exigences du poste ou de la fonction.

[...]

320 Des échelons supplémentaires peuvent être attribués lors du premier engagement, jusqu'à l'échelon 6. L'échelon dans la classe est fixé en déterminant le nombre d'années d'expérience pertinente que le candidat a progressivement acquies et le niveau de ses qualifications.»*

12. La requérante avance notamment les arguments suivants à l'appui du moyen en question : elle a été engagée le 12 juin 2012 à la classe P.4, échelon 6, en raison de son expérience et du nombre de diplômes d'études universitaires supérieures dont elle était titulaire. Le même critère d'attribution du premier échelon à l'engagement s'applique indépendamment de la catégorie P à laquelle le poste concerné est rattaché. Ainsi, si son poste avait été correctement classé à la classe P.5 lors de son premier engagement, elle aurait commencé à la classe P.5, échelon 6, conformément à la section III.3.3 du Manuel électronique, et elle aurait bénéficié des augmentations d'échelon annuelles depuis la

* Traduction du greffe.

date de son engagement. En avril 2019, elle aurait donc été à la classe P.5, échelon 12, et non à la classe P.5, échelon 5.

Ces arguments sont infondés, car, en réalité, la requérante a été engagée au poste de technicienne de classe P.4 au sein de l'unité de la presse et du secrétariat du Comité d'examen des directives de l'OMS dès le début en juin 2012 et s'est vu attribuer à juste titre l'échelon 6. Elle ne pouvait pas être engagée à la classe P.5, échelon 6, à compter du 12 juin 2012 parce que ce poste était à la classe P.4. Conformément au paragraphe 30 de la section III.5.8 du Manuel électronique, elle a été promue après le reclassement de son poste à la classe P.5. L'article 320.2 du Règlement du personnel prévoit que, lorsqu'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée est promu à une classe supérieure, il reçoit, dans sa nouvelle classe, le traitement de base net afférent à l'échelon le plus bas. C'est donc à juste titre que la requérante a été engagée à la classe P.5, échelon 1, par suite de sa promotion résultant du reclassement de son poste. En conséquence, le moyen selon lequel elle avait le droit d'être engagée à la classe P.5, échelon 6, et ses demandes de réparation connexes sont dénués de fondement.

Le moyen de la requérante selon lequel l'OMS aurait violé le devoir de sollicitude qu'elle a à son égard, qui repose essentiellement sur des manquements allégués de l'Organisation et se base sur les moyens précités, lesquels s'avèrent infondés, et qui n'a par ailleurs pas été étayé, est également dénué de fondement.

13. S'agissant des réparations, le Comité d'appel mondial a relevé que la requérante demandait 100 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts, le remboursement de ses frais d'avocat et des intérêts sur les montants octroyés à compter du 12 juin 2012. La requérante avait allégué que l'OMS n'avait pas respecté le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et avait ainsi violé les dispositions du Règlement du personnel dans le cadre de la procédure de reclassement, en particulier concernant la date de l'effet rétroactif de sa promotion et de son échelon. Compte tenu de sa recommandation tendant au rejet de l'appel formé par la requérante contre la décision prise le 8 août 2017 par le Sous-directeur général – Administration, qui confirmait le 23 mai

2014 comme date de l'effet rétroactif du reclassement, et au rejet de sa demande d'ajustement de son échelon à un échelon supérieur, le Comité d'appel mondial n'a pas, à juste titre, formulé de recommandation en vue de l'octroi d'une indemnité, tout comme le Directeur général, qui a accepté la recommandation de ce comité. En tout état de cause, la conclusion de la requérante tendant à l'octroi d'une indemnité est infondée, car les violations alléguées sur lesquelles elle repose ne sont pas établies.

14. Au vu de ce qui précède, la deuxième requête est dénuée de fondement et devra être rejetée, tout comme les conclusions qui y sont formulées par la requérante.

15. Le Comité d'appel du Siège a indiqué que la portée de l'appel sous-tendant la première requête était limitée à la révision de la décision prise par la directrice de la gestion des ressources humaines le 13 mai 2016, qui avait informé la requérante qu'aucune modification ne serait apportée à la date de l'effet rétroactif (1^{er} décembre 2015) du reclassement de son poste. La requérante affirme que, dans cet appel, elle soutenait qu'il y avait eu abus de pouvoir et manquement aux procédures de la part de la directrice de la gestion des ressources humaines, qui n'avait transmis sa demande de réexamen du reclassement de son poste au Comité permanent (en date du 29 mars 2016) qu'après le dépôt de sa déclaration d'intention de faire appel (datée du 7 juillet 2016). Le Comité d'appel du Siège a également relevé l'argument de la requérante selon lequel la décision du 13 mai 2016 violait le devoir de sollicitude que l'administration avait à son égard. La requérante réitère ces arguments devant le Tribunal. Toutefois, le Tribunal estime que c'est à juste titre que le Comité d'appel du Siège a rejeté le moyen de la requérante tiré d'une violation du devoir de sollicitude, au motif que celle-ci n'a apporté aucune preuve pour l'étayer. Elle n'a pas non plus apporté la preuve que la décision du 13 mai 2016 avait été prise avec une motivation inappropriée justifiant son moyen tiré d'un abus de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 3939, au considérant 10, et 3172, au considérant 16). En conséquence, ce moyen est également dénué de fondement.

16. Pour ce qui est du moyen tiré d'un manquement aux procédures, le mémorandum du 13 mai 2016 était la réponse de la directrice de la gestion des ressources humaines à la demande de la requérante du 29 mars 2016 dans laquelle celle-ci demandait au Comité permanent de réexaminer la décision du 28 janvier 2016 qui l'avait informée que la date de l'effet rétroactif du reclassement de son poste était le 1^{er} décembre 2015. La requérante demandait au Comité permanent de modifier cette date pour la fixer au 12 juin 2012. La directrice n'a pas transmis cette demande au Comité permanent mais a répondu le 13 mai 2016 qu'elle ne voyait aucune possibilité ni nécessité impérieuse de modifier cette date. Elle a expliqué qu'il en était ainsi parce qu'en vertu du paragraphe 110 de la section III.2.1 du Manuel électronique, qui prévoit qu'«[e]n principe, le classement des postes n'est pas réexaminé plus d'une fois tous les deux ans, sauf en cas de changements significatifs dans le niveau des fonctions et des responsabilités», le 1^{er} décembre 2015 était la date à laquelle la requérante aurait occupé pendant deux ans un poste au titre d'un engagement à durée déterminée, de sorte qu'une demande de reclassement de son poste ne pouvait être présentée avant cette date.

17. Le Tribunal considère que c'est à juste titre que la majorité des membres du Comité d'appel du Siège a conclu que cette affirmation était erronée. Il est évident que les termes «en principe» et «sauf en cas de changements significatifs dans le niveau des fonctions et des responsabilités» permettent d'envisager des circonstances dans lesquelles le reclassement d'un poste pouvait être entrepris avant la fin de la période de deux ans. C'est en raison de son interprétation erronée de cette règle que la directrice de la gestion des ressources humaines n'a pas transmis la demande de la requérante au Comité permanent. Il s'agit là d'une violation du paragraphe 2 de la note d'information 22/2015 du 26 juin 2015, relative à la composition du Comité permanent et aux procédures devant être suivies devant cet organe, qui charge le «HRD/GTM/ODC», lorsqu'il reçoit une demande de réexamen, de préparer toute la documentation nécessaire et de convoquer une réunion du Comité permanent qui «examinera cette documentation afin de vérifier si tous les faits pertinents ont été pris en compte par les

spécialistes du classement et si les procédures ont été correctement suivies»* et de faire une recommandation au Directeur général pour décision. La majorité des membres du Comité d'appel du Siège a relevé que, dans sa réponse, l'OMS avait implicitement reconnu que la décision du 13 mai 2016 avait été prise en violation de ses règles et pris immédiatement des mesures pour la modifier (en transmettant la demande de réexamen au Comité permanent).

18. Le Comité d'appel du Siège a indiqué que «toute réparation qu'il recommande doit se limiter à la réparation du préjudice subi par [la requérante] du fait de la décision de ne pas transmettre sa demande de réexamen au Comité permanent tant que [la requérante] n'avait pas déposé une [déclaration d'intention de faire appel]»*. Il a fait observer que la requérante demandait une somme de 10 000 francs suisses en réparation de la violation de ses droits procéduraux et le remboursement de tous les frais d'avocat qu'elle avait engagés dans le cadre de la procédure de recours interne. Il a estimé que la demande de la requérante visant à obtenir cette somme de 10 000 francs suisses n'était pas raisonnable, étant donné que l'administration avait pris des mesures pour remédier à la violation de ses droits procéduraux en soumettant rapidement la demande de réexamen au Comité permanent et compte tenu de la suspension ultérieure de la procédure visant à faciliter un règlement à l'amiable. En conséquence, le Comité d'appel du Siège n'a pas recommandé l'octroi d'une indemnisation en réparation de la violation des droits procéduraux de la requérante et, dans la décision attaquée dans la première requête, le Directeur général n'a pas non plus accordé d'indemnité à l'intéressée.

19. Il ressort du dossier que la requérante a déposé sa déclaration d'intention de faire appel devant le Comité d'appel du Siège le 7 juillet 2016. Le 14 juillet 2016, les parties se sont accordées pour suspendre la procédure et étudier la possibilité de parvenir à un règlement à l'amiable. Aucun accord n'ayant été trouvé, le 13 septembre, l'administration a informé le Comité d'appel du Siège qu'une demande de réexamen du

* Traduction du greffe.

reclassement avait été envoyée au Comité permanent. Le 26 septembre 2016, la requérante a soumis sa «déclaration complémentaire» au Comité permanent, mais, deux jours plus tard, l'administration a pris contact avec elle pour étudier d'autres possibilités de règlement à l'amiable. Après un nouvel échec, le 16 février 2017, la requérante a demandé que la suspension soit levée. Le Comité permanent s'est réuni et, le 24 mars, il a recommandé à la Directrice générale de modifier la date de l'effet rétroactif du reclassement pour la fixer au 23 mai 2014. La Directrice générale a accepté cette recommandation et la requérante en a été informée par un mémorandum du 12 avril 2017. La requérante n'apporte pas la preuve qu'elle a subi une perte financière du fait de la communication tardive de sa demande de réexamen au Comité permanent ou de la violation concomitante de la note d'information 22/2015. En effet, la décision qui a finalement été prise lui a permis de bénéficier de tous les avantages financiers attachés au poste P.5 à compter du 23 mai 2014. De même, elle n'apporte pas la preuve d'une souffrance psychologique ou de tout autre préjudice ou perte qu'elle aurait subis. Selon la jurisprudence (voir, par exemple, le jugement 4156, au considérant 5), un requérant doit apporter la preuve du préjudice subi en raison des actes illégaux allégués. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime que la requérante ne peut prétendre à l'octroi d'une indemnité pour tort moral, que ce soit au titre de la violation de la note d'information 22/2015 ou au titre de la communication tardive de sa demande de réexamen au Comité permanent.

La requérante ne conteste pas le fait qu'elle a obtenu le remboursement d'un montant raisonnable au titre de ses frais d'avocat pour la période allant du 13 mai 2016 au 13 septembre 2016, date à laquelle elle a été informée que sa demande de réexamen avait été communiquée au Comité permanent. Dans sa première requête, elle demande le «[r]emboursement des frais d'avocat engagés pour introduire [son] recours»*. Cette conclusion est rejetée, le Tribunal ayant estimé que les principaux moyens avancés dans la première requête étaient dénués de fondement. La première requête devra donc également être rejetée.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 2 juillet 2020, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ