

**C. (n° 2)**

**c.**

**UIT**

**137<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4777**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. L. C. le 22 mars 2021 et régularisée le 22 avril, et le mémoire en réponse de l'UIT du 4 août 2021, le requérant n'ayant pas souhaité déposer de réplique;

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:

Le requérant conteste le calcul de sa rémunération et la détermination de son échelon à la suite de sa promotion du grade G.6 au grade P.3.

Le requérant est entré au service de l'UIT en 1999. En 2019, alors qu'il détenait le grade G.6, il se porta candidat à un poste de grade P.3. L'avis de vacance précisait ce qui suit concernant la rémunération associée au poste P.3 en question: «Salaire annuel à partir de \$ 60,233 + indemnité de poste \$ 58,848». Par décision du 28 octobre 2019, le Secrétaire général décida de le nommer à ce poste avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2019.

Le 11 novembre 2019, le Département de la gestion des ressources humaines (HRMD selon son sigle anglais) transmit à l'intéressé une simulation de son bulletin de paie pour le mois de novembre 2019

reflétant sa promotion du grade G.6, échelon 11, au grade P.3, échelon 6. Le même jour, le requérant envoya un courriel au chef de HRMD dans lequel il constatait qu'il «[n'était] pas au même niveau de traitement qu'auparavant» et demandait des explications. Le 29 novembre 2019, le chef de HRMD lui répondit qu'il était en train de revoir sa situation. Le requérant reçut son bulletin de paie pour le mois de décembre 2019, puis celui pour le mois de janvier 2020. Ce dernier bulletin faisait état du versement d'une somme de 452,65 francs suisses correspondant à un «[a]just[ement] [de] [m]ont[ant] garanti G à P» et du remplacement de l'«allocation parent isolé», précédemment perçue par le requérant, par une «alloc[ation] fam[iliale] enfant», d'un montant moindre. Ces modifications furent également reflétées sur le bulletin de paie de l'intéressé pour le mois de février 2020.

Le 9 mars 2020, le requérant soumit au Secrétaire général une demande de reconsidération intitulée «Effet de la promotion», dans laquelle il déclarait avoir été «très surpris par l'effet de [sa] promotion sur le niveau de [sa] rémunération» et réclamait une rémunération «au moins égale à ce qu'elle [aurait été] [s'il] avai[t] été promu au grade immédiatement supérieur», soit le grade G.7, et le maintien de son allocation familiale au montant qu'il percevait avant sa nomination au grade P.3. Le 14 avril 2020, le chef de HRMD informa le requérant que le Secrétaire général avait décidé de rejeter sa demande de reconsidération.

Le 4 juin 2020, le requérant introduisit un recours devant le Comité d'appel, dans lequel il demandait également la révision de sa rémunération. Dans sa réponse du 3 août 2020 au recours de l'intéressé, l'UIT indiqua que la rémunération du requérant ainsi que son échelon avaient été déterminés comme suit:

«[À] partir de 2012, l'Union a décidé de faire un geste volontaire visant à pallier la baisse subie par nombre de fonctionnaires qui étaient promus de la catégorie G à un poste classé à la catégorie P. [...] À cette fin, les fonctionnaires concernés se voient depuis accorder un ajustement du montant garanti (ou personal transitional allowance ("PTA")) équivalant à deux échelons dans le grade d'origine, calculée à la date de la promotion de G à P. [...]

[Le requérant] a bénéficié de cette pratique qui ne découle pas des règles, mais d'une volonté de l'Union [...]

[L]es allocations enfant ont été additionnées, tant en ce qui concerne sa rémunération G.6 (d'origine) passée comme sa rémunération P.3 (après promotion) en vue [...] de comparer les deux montants pour identifier l'échelon dans l'échelle annuelle de traitement des P.3 qui serait au moins égal au montant résultant de la rémunération G.6 majorée de deux échelons.  
[...]

Le résultat est que [le requérant] s'est vu de ce fait octroyer un échelon bien plus élevé que si les allocations familiales n'étaient pas entrées en ligne de compte. C'est ainsi qu'il s'est vu attribuer l'échelon 6 [...]

Le 20 août 2020, le requérant présenta une réplique dans laquelle il demandait à l'UIT «de revenir sur [sa] promotion». Le 4 septembre 2020, l'UIT soumit sa duplique.

Le 21 octobre 2020, le Comité d'appel rendit un avis dans lequel il recommandait, entre autres, de rejeter les demandes du requérant aux fins de révision de sa rémunération mais d'évaluer, en consultation avec le chef de service de l'intéressé, sa demande tendant à ce qu'il soit revenu sur sa promotion.

Le 22 décembre 2020, le requérant fut informé que le Secrétaire général avait décidé de rejeter toutes ses demandes, y compris celle tendant à ce qu'il soit revenu sur sa nomination au poste P.3, et ce, sans qu'il soit besoin de consulter son supérieur hiérarchique, car celle-ci était «clairement contraire aux intérêts de l'Union» dès lors qu'elle affecterait le fonctionnement du service et entraînerait la mise en œuvre d'une nouvelle procédure de sélection. Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête de l'intéressé.

Le requérant sollicite l'annulation de la décision attaquée du 22 décembre 2020, y compris «en tant qu'elle méconnaît la décision de prendre en compte les allocations familiales pour déterminer son échelon dans le grade P3», et de la décision de promotion du 28 octobre 2019, et demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse «de reprendre la procédure [de] promotion». Il conclut à la réparation de l'intégralité du préjudice qu'il estime avoir subi, soit le versement par l'UIT de «tous les salaires qu'elle [lui] doit», assorti d'intérêts, et d'une indemnité au titre du tort moral prétendument causé. Enfin, il réclame l'allocation d'une somme de 8 000 euros à titre de dépens.

L'UIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme partiellement irrecevable et dénuée de fondement dans sa totalité.

CONSIDÈRE:

1. Insatisfait de sa rémunération à la suite de sa promotion à un poste de grade P.3 auquel il avait présenté sa candidature avec succès après un concours lancé par voie d'avis de vacance, le requérant attaque la décision du Secrétaire général de l'UIT du 22 décembre 2020 qui a rejeté ses diverses demandes tendant à ce que cette rémunération soit révisée. Dans sa formule de requête, le requérant conclut à l'annulation de la décision attaquée ainsi qu'à celle de la décision initiale relative à la promotion qui lui avait été octroyée le 28 octobre 2019.

2. Dans un premier moyen, le requérant se plaint du retard d'un peu plus de deux semaines constaté dans la notification de la décision attaquée, par rapport au délai réglementaire de 45 jours prévu à cette fin par la disposition 11.1.4 du Règlement du personnel de l'UIT.

Mais le Tribunal a rappelé que les délais de cette nature ne sont pas prescrits à peine de nullité de la décision rendue après leur expiration. Leur éventuelle méconnaissance n'entache donc pas celle-ci d'illégalité et peut seulement ouvrir, le cas échéant, droit à réparation au profit du fonctionnaire concerné s'il en est résulté un préjudice pour celui-ci (voir le jugement 4584, au considérant 4). Or, dès lors que les écritures n'indiquent pas en quoi ce retard aurait occasionné un quelconque préjudice au requérant, le Tribunal considère que ce moyen est infondé.

3. Dans un deuxième moyen, le requérant reproche à l'UIT d'avoir choisi de ne pas revenir sur la décision de promotion prise à son endroit par l'organisation malgré la recommandation contenue dans l'avis du Comité d'appel du 21 octobre 2020 l'invitant à étudier et évaluer la demande faite en ce sens par l'intéressé, et ce, en consultation avec son chef de service. Dans la décision attaquée, il est précisé que, après avoir examiné cette possibilité, le Secrétaire général de l'UIT a jugé contraire aux intérêts de l'organisation de revenir sur cette

nomination du requérant au poste de grade P.3, sans qu'il soit besoin de consulter son superviseur à cette fin. Le Secrétaire général s'en est expliqué en relevant que revenir sur la nomination en question affecterait le fonctionnement du service, entraînerait des mouvements de personnel non nécessaires et exigerait la mise en œuvre d'au moins une nouvelle procédure de sélection.

Mais, s'il exprime son désaccord avec ces raisons et ces explications, le requérant ne justifie pas en quoi cette réponse pourrait entacher d'illégalité la décision attaquée. D'abord, le Tribunal note que le Secrétaire général a bien suivi la recommandation du Comité d'appel qui l'invitait à étudier la demande du requérant tendant à ce qu'il soit revenu sur sa promotion. Ensuite, s'il est vrai qu'il n'a pas consulté à ce sujet le chef de service de l'intéressé, comme le Comité d'appel l'avait également recommandé, il ressort d'une jurisprudence constante du Tribunal que le chef exécutif d'une organisation peut s'écarter des recommandations d'un organe de recours interne en motivant sa décision (voir, par exemple, le jugement 4616, au considérant 9, et les jugements qui y sont cités). Dès lors que le Secrétaire général a fourni, à l'appui de sa décision, les raisons pour lesquelles il a estimé qu'il n'y avait pas lieu de consulter ce chef de service, le Tribunal considère que l'argument dont tente de se prévaloir le requérant au sujet de cette seule absence de consultation doit être écarté.

Par ailleurs, il ressort également d'une jurisprudence constante du Tribunal que le chef exécutif d'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation en matière de nomination et de promotion des membres du personnel et que, pour cette raison, les décisions qu'il prend dans ce domaine ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Ainsi, celui-ci ne censurera une telle décision que si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 4552, au considérant 2, 4451, au considérant 6, et 3742, au considérant 3). Cette jurisprudence trouve à s'appliquer y compris dans le cas particulier où, comme en l'espèce, l'objet de la

décision litigieuse est de déterminer s'il est opportun ou non de revenir sur l'octroi d'une promotion au bénéfice du fonctionnaire qui s'en estime dorénavant insatisfait. Or, le requérant se borne en réalité sur ce point à inviter le Tribunal à substituer son évaluation à celle du Secrétaire général quant à la question de savoir s'il y avait lieu de revenir ou non sur la promotion dont l'intéressé a bénéficié, ce qui méconnaît les limites du contrôle restreint que peut exercer celui-ci dans un tel cas.

Ce deuxième moyen est dénué de fondement.

4. Dans ses écritures, le requérant énumère plusieurs autres moyens qui tendraient à démontrer que la décision attaquée serait entachée d'illégalité en raison soit de l'omission de l'UIT de tenir compte d'éléments essentiels lors de la fixation de la rémunération de l'intéressé, soit de manquements de l'organisation à son devoir de sollicitude et à son obligation d'agir de bonne foi envers lui dans la mise en œuvre de sa promotion.

5. Les règles pertinentes de l'organisation en matière de classement des emplois et de traitement des fonctionnaires promus dans une situation semblable à celle du requérant, soit celle d'un fonctionnaire promu de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle, figurent à l'article 2.1 du Statut du personnel et à la disposition 3.4.2 du Règlement du personnel, qui prescrivent ce qui suit:

**«Article 2.1 Classement des emplois**

a) L'effectif et la hiérarchie du personnel sont soumis à l'approbation du Conseil. En décidant du classement, le Secrétaire général, en accord avec le Directeur du Bureau intéressé, le cas échéant, fixe la place de chaque emploi dans le plan de classement d'après ses attributions et responsabilités, ainsi que d'après les aptitudes requises pour s'en acquitter. Le plan de classement approuvé par le Conseil est fondé sur le principe d'un salaire égal pour un travail sensiblement égal.

b) *Catégories d'emploi*

i) Les emplois sont classés dans la catégorie des conseillers supérieurs, la catégorie professionnelle ou la catégorie des services généraux.

[...]

La *catégorie professionnelle* comprend les grades suivants, énumérés par ordre décroissant de difficulté et de responsabilité:

P.5  
P.4  
P.3  
P.2  
P.1

[...]

La *catégorie des services généraux* comprend les grades suivants, énumérés par ordre décroissant de difficulté et de responsabilité:

G.7  
G.6  
G.5  
G.4  
G.3  
G.2  
G.1»

**«Disposition 3.4.2 Traitement des fonctionnaires promus**

Le traitement des fonctionnaires promus est déterminé de la façon suivante:

1. *Promotion dans la catégorie des services généraux*

L'année qui suit leur promotion, le traitement des fonctionnaires employés de façon continue est déterminé de manière que les intéressés reçoivent, en plus de la somme qu'ils auraient reçue s'ils n'avaient pas été promus, un montant correspondant à un échelon de leur nouveau grade; toutefois, dans les cas où le traitement prévu pour le premier échelon du nouveau grade leur assure une augmentation supérieure, ils ont droit à ce traitement. L'échelon et la date de l'augmentation périodique dans le grade supérieur sont fixés en conséquence.

2. *Promotion des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieure*

Lorsqu'un fonctionnaire des catégories professionnelle et supérieure est promu, son échelon est, parmi les échelons de son nouveau grade, le premier qui lui apporte une augmentation de son traitement de base net au moins égale à celle que lui aurait apporté l'avancement de deux échelons dans le grade qu'il occupait avant sa promotion. Si la promotion entre en vigueur le même jour que l'augmentation de salaire, le nouveau traitement est calculé après l'octroi de toute augmentation dans le grade antérieur. Tout nouvel avancement dans le nouveau grade doit être accordé à la date anniversaire

de promotion, compte dûment tenu des dispositions de l'alinéa a) de l'Article 3.4.

3. *Promotion de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle*

a) Lorsqu'un fonctionnaire est promu de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle, il est soumis aux dispositions du paragraphe 2 ci-dessus et les éléments ci-après sont considérés comme faisant partie du salaire à prendre en considération pour déterminer son échelon dans le nouveau grade:

- i) le montant net de toute indemnité considérée aux fins de la pension que le fonctionnaire percevait alors qu'il faisait partie de la catégorie des services généraux ou des catégories apparentées;
- ii) tout ajustement de poste sans charge de famille applicable au grade/échelon de la catégorie professionnelle auquel le fonctionnaire est promu.

b) Lorsque la promotion de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle a pour effet de diminuer la rémunération soumise à la retenue pour pension du fonctionnaire, celui-ci conserve cette rémunération au niveau qu'elle avait atteint immédiatement avant la promotion jusqu'au moment où ce niveau est dépassé par suite de l'avancement ou d'une nouvelle promotion.»

6. Le requérant fait d'abord grief à l'organisation de son omission de vérifier si la promotion au grade P.3 pouvait avoir un effet négatif sur sa rémunération et de ne pas avoir tenu compte du fait que, dans le grade G.6 qu'il détenait alors, il était sur le point de bénéficier d'un échelon supplémentaire d'ancienneté en atteignant vingt ans de service à peine six semaines après la décision de le nommer au poste auquel il avait été promu.

Mais le Tribunal observe, en premier lieu, qu'il ressort des écritures et des pièces du dossier que, si le Règlement du personnel contient une règle claire et précise à la disposition 3.4.2 précitée pour calculer le traitement du fonctionnaire en cas de promotion de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle, comme ce fut le cas pour le requérant, la défenderesse a appliqué des correctifs additionnels favorables et non négligeables à sa situation afin qu'il bénéficie d'un ajustement représentant une majoration de ses émoluments. L'affirmation de l'organisation selon laquelle l'ajustement ainsi effectué par l'UIT a



eu pour effet que la rémunération perçue par le requérant au grade P.3 demeure globalement supérieure à son ancienne rémunération au grade G.6 n'est du reste pas contredite de manière utile par l'intéressé. Ainsi que l'a expliqué l'UIT et que l'a relevé le Comité d'appel, cet ajustement résulte d'une pratique initiée en 2012 au bénéfice des fonctionnaires de l'organisation. Le moyen de l'intéressé selon lequel cette promotion aurait eu un effet négatif sur sa rémunération n'est donc pas établi. Cette conclusion s'impose d'autant plus que le requérant ne tient pas compte dans son argumentation d'indemnités d'autres types liées à une promotion dans la catégorie professionnelle.

En second lieu, le Tribunal estime que c'est à tort que le requérant reproche à l'UIT son omission de tenir compte du fait qu'il était sur le point de bénéficier d'un échelon supplémentaire d'ancienneté dans son poste de grade G.6. Ainsi que le Tribunal l'a maintes fois rappelé, les fonctionnaires sont censés connaître leurs droits et les règles et règlements qui régissent leur engagement (voir, par exemple, le jugement 4673, au considérant 16, et les jugements qui y sont cités). Ce principe inclut à l'évidence les particularités propres à leur situation personnelle. Le choix de présenter sa candidature au poste pour lequel il a obtenu la promotion litigieuse était celui du requérant et il lui appartenait d'en évaluer au préalable les avantages et les inconvénients.

Il est certes vrai que, selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, il résulte du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles et qu'il appartient ainsi à l'employeur d'informer à temps le fonctionnaire de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits ou de léser ses intérêts légitimes (voir le jugement 4072, au considérant 8, et les jugements qui y sont cités). Toutefois, le Tribunal considère que cette obligation d'agir de bonne foi et ce devoir de sollicitude ne sauraient s'étendre jusqu'à imposer à une organisation, contrairement à ce que soutient le requérant sans être en mesure d'identifier un quelconque élément à l'appui de ce moyen dans la jurisprudence du Tribunal, l'obligation de prendre elle-même l'initiative de calculer la perte ou le gain en termes de traitement que pourrait entraîner la

promotion d'un poste de grade G à un poste de grade P pour tout fonctionnaire intéressé à prétendre à une telle promotion.

Ce moyen est sans fondement.

7. Le requérant soutient ensuite, toujours à l'appui de son argumentation selon laquelle l'UIT aurait violé le principe de bonne foi et le devoir de sollicitude qui s'y rattache, que l'article 2.1 précité du Statut du personnel poserait deux principes de base, soit, premièrement, celui d'une hiérarchie à travers le classement des emplois dans des catégories, accompagnée d'une hiérarchie dans chaque catégorie en fonction d'un grade déterminé par des responsabilités et qualifications requises, et, deuxièmement, celui d'une égalité salariale pour un travail égal. Le requérant en conclut que plus le grade est élevé, plus la rémunération devrait l'être, si bien qu'une promotion devrait nécessairement impliquer une augmentation significative de rémunération.

8. Mais, d'une part, le Tribunal observe que, ainsi que le relève à juste titre l'organisation dans ses écritures, il ne ressort pas de la méthodologie de détermination des salaires consacrée et appliquée dans le système des Nations Unies depuis des décennies qu'il existe une continuité linéaire entre les responsabilités et niveaux de rémunération des grades élevés de la catégorie G et des grades inférieurs de la catégorie P. D'autre part, il ressort des écritures et des pièces du dossier que le fait d'octroyer au requérant, ainsi qu'il le réclame, une rémunération plus élevée dans son poste de grade P.3 que celle résultant de l'ajustement qui lui a déjà été octroyé, et ce, en raison de la rémunération qu'il percevait dans son poste de grade G.6, reviendrait au contraire à s'écarter du principe d'un salaire égal pour un travail égal en comparaison des autres membres du personnel de grade P.3 de l'UIT qui ne seraient pas issus de la catégorie des services généraux.

9. À cet égard, dans son jugement 1196, au considérant 19, le Tribunal a déjà rappelé qu'il est bien connu qu'il existe des barèmes de traitement distincts pour la catégorie des services généraux et pour la catégorie professionnelle, ce qui n'est en soi ni discriminatoire ni

constitutif d'une violation du principe d'égalité de traitement, en soulignant ce qui suit:

«[C]onformément à une jurisprudence constante, [...] la différence faite entre le personnel international et le personnel recruté localement est une distinction fondamentale inhérente à la nature des organisations internationales. En effet, elle est liée aux conditions particulières dans lesquelles fonctionnent ces organisations et elle est acceptée, avec ses avantages et ses inconvénients, par les agents qui recherchent un emploi dans l'une ou l'autre des catégories du personnel. Chacune de ces catégories étant soumise, selon les impératifs particuliers de son fonctionnement, à des conditions distinctes de recrutement, de rémunération et de carrière, un agent ne saurait se plaindre d'une inégalité de traitement qui peut apparaître dans certaines circonstances, selon qu'il appartient à l'une ou à l'autre.»

De la même manière, dans le jugement 498, au considérant 1, le Tribunal avait indiqué ce qui suit en ce qui concerne ces distinctions:

«Les fonctionnaires des services généraux sont, dans une forte proportion, recrutés sur place ou dans les pays voisins [du Siège]. [I]l est donc tout à fait normal que leurs traitements [...] soient alignés sur les échelles de rémunération adoptées [dans le pays du Siège]. En revanche, les autres catégories de fonctionnaires sont issues de tous les États du monde et ont vocation à servir dans n'importe quel pays. [...] [L'organisation] a décidé de prendre comme point de référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Dans ces conditions, le grief tiré d'une discrimination illégale n'est pas fondé.»

Dans ce jugement 498, le Tribunal avait au demeurant noté que, contrairement à ce que fait valoir le requérant dans la présente affaire, il n'était pas illégal, dans la mesure où le principe d'égalité de traitement ne trouve à s'appliquer qu'entre les fonctionnaires se trouvant dans la même situation, que les fonctionnaires de la catégorie professionnelle (alors appelée catégorie organique) et ceux de la catégorie des services généraux perçoivent des indemnités familiales d'un montant différent.

Ces autres moyens ne sont pas fondés.

10. Le requérant avance enfin que l'UIT aurait violé son obligation de bonne foi et son devoir de sollicitude envers lui car, dans sa réponse du 3 août 2020 au recours qu'il avait formé devant le Comité d'appel, l'organisation lui aurait indiqué qu'il avait été décidé de prendre en compte les allocations familiales pour déterminer son échelon dans son nouveau grade P.3, mais que cette décision n'a jamais été exécutée. Le

requérant ajoute que la prise en compte des allocations familiales dans la détermination de son échelon conduirait à lui attribuer l'échelon 10, et non l'échelon 6 qui lui a été appliqué au moment de sa promotion.

Selon l'intéressé, le non-respect de cet engagement qui serait créateur de droits en sa faveur violerait le principe de bonne foi auquel l'organisation est tenue et l'autoriserait à réclamer la réparation de l'entier préjudice prétendument subi de ce fait.

L'UIT explique que, contrairement à ce que le requérant affirme, au moment de sa promotion, ce dernier avait bien en main tous les éléments relatifs au calcul de son salaire, que les détails pertinents relatifs à sa rémunération à l'échelon 6 du grade P.3 qui lui avait été attribué lui avaient été fournis de façon régulière et continue sur ses bulletins de paie et que cette documentation démontrait que, même après la réponse de l'UIT du 3 août 2020 au recours qu'il avait formé devant le Comité d'appel, l'échelon qui lui avait été attribué restait l'échelon 6.

11. Le Tribunal relève que les écritures et les pièces du dossier, notamment les courriels des 11 et 13 mai 2021 envoyés par l'organisation au requérant dès qu'il a soutenu auprès du chef de HRMD que l'UIT aurait décidé de tenir compte du montant de ses allocations familiales pour déterminer son échelon dans son nouveau grade P.3, établissent que ce que l'intéressé qualifie de décision de l'UIT était en réalité une explication erronée qui était matériellement inexacte, ce dont l'organisation s'est d'ailleurs excusée auprès du requérant dès qu'elle s'en est aperçue.

En effet, en premier lieu, il ressort du dossier que, ainsi que l'organisation le précise à juste titre dans son courriel au requérant du 13 mai 2021, nonobstant la teneur de la réponse de l'UIT du 3 août 2020 au recours formé par l'intéressé, aucun élément ne permet d'établir qu'une décision avait été prise d'octroyer à l'intéressé un avantage qui puisse dénoter une quelconque intention de l'organisation de tenir compte de l'allocation familiale qu'il percevait dans son grade G.6 pour calculer son échelon au grade P.3.

En deuxième lieu, il ressort des écritures et des pièces du dossier qu'à aucun moment l'UIT n'a calculé la rémunération relative à l'échelon 6 attribué au requérant en tenant compte de l'allocation familiale qu'il percevait antérieurement.

En troisième lieu, la réponse soumise par l'UIT au Comité d'appel dans le cadre de la procédure de recours interne ne pouvait, en soi, avoir valeur de décision. Au surplus, même si elle avait constitué une telle décision, cette dernière eût, compte tenu des considérations qui précèdent, procédé d'une erreur purement matérielle et n'aurait ainsi, en tout état de cause, pas été créatrice de droits (voir les jugements 3483, au considérant 6, 2906, au considérant 11, et 1111, au considérant 5).

Ce moyen doit, en conséquence, être écarté.

12. En fin de compte, si le requérant peut regretter que sa promotion du grade G.6 au grade P.3 n'ait pas mené à l'octroi d'une rémunération qui soit significativement plus élevée que celle qu'il percevait antérieurement, force est de constater que les moyens qu'il avance pour que soit annulée la décision attaquée et qu'il soit revenu sur la promotion qui lui a été octroyée ne permettent pas d'établir une quelconque irrégularité justifiant l'annulation de cette décision.

13. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir soulevée par la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2023, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER