

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

A.
c.
OMS

126^e session

Jugement n° 4029

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. B. K. A. le 17 février 2016 et régularisée le 18 avril, la réponse de l'OMS du 8 août, la réplique du requérant du 1^{er} octobre et la duplique de l'OMS du 16 décembre 2016;

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 la décision de ne pas lui octroyer l'avancement de deux échelons à l'intérieur de sa classe auquel, selon lui, il avait droit au moment où il a obtenu un contrat à durée déterminée.

Entre août 1986 et juin 1994, le requérant fut employé par le Bureau régional de l'OMS pour l'Europe dans le cadre d'engagements de courte durée. Le 21 décembre 1994, un engagement à durée déterminée en tant que gardien/jardinier à la classe C.2, échelon 1, lui fut accordé. Le directeur régional approuva le reclassement de son poste à la classe C.3 et sa promotion simultanée à ce grade avec effet au 1^{er} novembre 2000. En 2004, son poste fut reclassé à la classe C.4 et, en 2007, il obtint un engagement continu.

Par un mémorandum du 20 décembre 2000, le supérieur hiérarchique du requérant, M. C.N., sollicite de la directrice des services, M^{me} Z.J., qu'elle approuve le reclassement du poste du requérant à la classe C.3. Il ajoutait : «[J]e me suis enquis du niveau auquel [le requérant] a commencé son engagement à durée déterminée et il semblerait qu'il ait commencé au premier échelon de sa classe alors qu'il a déjà plusieurs années de service et que d'autres membres du personnel dans la même situation ont reçu un minimum de 2 échelons au début de leur contrat à durée déterminée. Il serait souhaitable, avec votre soutien, que cette question puisse être réglée le plus rapidement possible afin que [le requérant] puisse recevoir la reconnaissance qu'il mérite.»* M^{me} Z.J. indiqua, par une note manuscrite ajoutée au mémorandum, qu'elle soutenait sans réserve la proposition de M. C.N.

Lors d'une réunion tenue le 13 août 2012, le requérant fut informé qu'à compter du 31 mai 2013 son poste serait supprimé en raison de la relocalisation du Bureau régional et que des efforts seraient déployés pour le réaffecter. La possibilité d'une séparation par accord mutuel fut également évoquée lors de cette réunion. Bien que le requérant ait dans un premier temps accepté l'offre de séparation par accord mutuel, il la rejeta finalement, refusant de renoncer à son droit d'introduire un appel contre l'OMS.

Le 28 août 2012, alors qu'il consultait son dossier personnel, le requérant découvrit le mémorandum de décembre 2000 et prit connaissance de la proposition de M. C.N. qui y figurait de lui octroyer un avancement de deux échelons à l'intérieur de sa classe. Le 4 septembre 2012, au cours d'une réunion avec M^{me} Z.J., devenue directrice régionale, qui avait pour objectif de discuter de la suppression de son poste, il lui remit une lettre dans laquelle il demandait que lui soit accordé à titre exceptionnel un avancement au mérite de deux échelons en raison de son ancienneté, en application des dispositions de l'article 555.1 du Règlement du personnel, avec effet rétroactif à compter d'août 2007. Le lendemain, le requérant adressa au Département des ressources humaines un courriel qui contenait un bref compte rendu de son

* Traduction du greffe.

entretien avec M^{me} Z.J. Le Département des ressources humaines répondit dans un courriel daté du 6 septembre 2012 que toutes les questions soulevées dans le mémorandum de décembre 2000 avaient été traitées et que, compte tenu du fait que le requérant était passé de la classe C.1 à la classe C.2 lorsqu'il avait été nommé à un poste à durée déterminée en 1994, son classement à l'échelon 1 de la classe C.2 avait été correctement établi et appliqué à ce moment-là.

Une réunion eut lieu pour discuter de la question et, le 27 septembre 2012, le requérant adressa au Département des ressources humaines un autre courriel, dans lequel il soulignait l'injustice dont il avait été victime du fait de la décision de ne pas lui octroyer un avancement de deux échelons lorsqu'il avait obtenu un contrat à durée déterminée en 1994, c'est-à-dire de ne pas l'avoir classé à l'échelon 3 de la classe C.2. Il ajoutait que le reclassement de son poste à la classe C.3 en 2000 n'avait pas remédié à l'injustice de son classement entre 1994 et 2000. Après d'autres échanges entre les parties, le Département des ressources humaines adressa au requérant une lettre datée du 5 février 2013, dans laquelle il confirmait en substance la position exposée dans le courriel du 6 septembre 2012 et ajoutait que les règles applicables ne lui permettaient pas de faire droit à une demande avec effet rétroactif à 1994 et que rien n'indiquait un oubli ou une erreur administrative en 1994 ou en 2000.

Le 3 avril 2013, le requérant soumit au Comité régional d'appel une déclaration d'intention de faire appel contre la décision du 5 février 2013. Il déposa son mémoire d'appel le 16 avril 2013. Dans son rapport du 10 octobre 2013, le Comité régional d'appel recommanda de lui proposer une compensation financière pour la perte de revenus qu'il avait subie et de lui accorder un avancement de deux échelons avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2010, soit trente-six mois avant sa cessation de service. Par lettre du 13 décembre 2013, la directrice régionale informa le requérant qu'elle avait décidé de ne pas suivre les recommandations formulées par le Comité régional d'appel et de rejeter son appel comme étant irrecevable et, en tout état de cause, dénué de fondement.

Le 7 février 2014, le requérant saisit le Comité d'appel du Siège d'une déclaration d'intention de faire appel. Il déposa son mémoire d'appel le 20 mars 2014. Dans son rapport du 6 octobre 2015, le Comité d'appel du Siège recommanda que l'appel soit rejeté. Par lettre du 20 novembre 2015, le Directeur général avisa le requérant qu'elle avait décidé d'approuver la recommandation du Comité d'appel du Siège. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de déclarer nulle et non avenue la décision attaquée et d'ordonner à l'OMS de donner effet au mémorandum du 20 décembre 2000 en lui accordant un avancement de deux échelons à l'intérieur de sa classe avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2010. Il réclame le versement d'une somme forfaitaire égale à ce qu'il aurait perçu s'il avait bénéficié de l'avancement de deux échelons alors qu'il était encore en service et la somme de 375 000 couronnes danoises pour l'aider à couvrir ses dépenses personnelles et familiales, y compris ses frais d'assurance maladie, entre le 31 mai 2013, date de sa cessation de service, et la date à laquelle il aurait pris sa retraite, en août 2014. Il demande que ses huit premières années de service au titre de contrats temporaires soient prises en compte dans le calcul de la durée totale de son service et que l'OMS soit condamnée à lui verser une somme forfaitaire correspondant à l'avancement de deux échelons accordé pour l'ancienneté, à faire en sorte que sa pension soit ajustée en conséquence et que la somme correspondante lui soit versée rétroactivement. Il demande au Tribunal de déclarer que la décision de supprimer son poste quatorze mois avant la date de son départ obligatoire à la retraite était illégale et de lui allouer 344 000 couronnes danoises en réparation du préjudice moral et matériel subi. En outre, il demande au Tribunal de déclarer illégale la décision de retirer la proposition de séparation par accord mutuel qui lui avait été faite et de lui accorder la somme forfaitaire qu'elle comportait, estimée à 190 000 couronnes danoises. Il demande qu'il soit ordonné à l'OMS de lui fournir un certificat de travail et réclame 20 000 francs suisses au titre des dépens.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDÈRE :

1. La principale question que soulève la requête est celle de savoir si le requérant aurait dû bénéficier d'un avancement de deux échelons à l'intérieur de sa classe lorsqu'il a obtenu son premier contrat à durée déterminée en décembre 1994. L'OMS ne conteste pas la recevabilité de la requête à cet égard et n'y oppose aucune fin de non-recevoir fondée sur le non-respect des délais applicables. Elle soutient toutefois, ce que le Tribunal accepte, que les conclusions du requérant tendant à ce que lui soit octroyé un avancement au mérite de deux échelons en raison de son ancienneté, celles contestant la légalité de la suppression de son poste et des termes de la proposition de séparation par accord mutuel qui lui a été faite, ainsi que celles concernant ses premières années de service formulées à l'appui de ses allégations de parti pris et de préjugé à son encontre, sont irrecevables, car il n'a pas épuisé les voies de recours interne comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

2. Il apparaît utile à ce stade de donner un aperçu des dispositions relatives aux engagements prévus par le Statut et Règlement du personnel de l'OMS et le Manuel de l'OMS en vigueur au moment des faits. À l'exception du Directeur général adjoint, des Sous-directeurs généraux et des directeurs régionaux, les membres du personnel obtenaient soit un engagement continu, soit un engagement temporaire (article 4.5 du Statut du personnel). Un engagement continu était un «engagement à durée indéterminée» (article 420.1 du Règlement du personnel). Il convient de noter qu'il existait deux catégories d'engagements temporaires : les engagements à durée déterminée, limités à un an ou plus, et les engagements de courte durée, dont la durée était inférieure à un an (article 420.2). Dans le Règlement du personnel, une seule règle traitait des engagements de courte durée. Elle disposait que «[l]e Directeur général p[ouvait] engager du personnel à court terme pour les conférences et pour d'autres services de courte durée, sans tenir compte des dispositions des autres sections du présent Règlement» (article 1320 du Règlement du personnel).

3. Au moment des faits, les dispositions régissant l'ensemble des aspects liés aux engagements de courte durée figuraient dans la section 11 de la partie II du Manuel de l'OMS. Un membre du personnel à court terme était défini comme une personne engagée pour une période de moins d'un an «en vue d'exercer des fonctions spécifiques», sous la supervision d'un fonctionnaire de l'OMS, et qui percevait une rémunération régulière calculée à un taux mensuel ou journalier (paragraphe 15). Trois catégories de membres du personnel à court terme étaient envisagées : le personnel de conférence, le personnel linguistique et le personnel non linguistique, le requérant faisant partie de cette dernière catégorie. Le personnel non linguistique était placé sous la supervision de l'unité qui utilisait ses services. L'engagement du membre du personnel et la détermination du taux de rémunération étaient autorisés par l'unité en consultation avec le Département des ressources humaines (paragraphe 90). Pour les membres du personnel à court terme relevant de la catégorie des services généraux employés en dehors de Genève, les taux de rémunération étaient établis par le directeur régional sur la base soit de l'échelon 1 de la classe à laquelle un poste nécessitant les mêmes fonctions et responsabilités serait classé dans le barème existant de l'OMS, soit des meilleures pratiques en vigueur à l'échelle locale (paragraphe 310, voir également les paragraphes 240.1 et 240.2).

4. Pendant les trois premières années qui ont suivi son recrutement par l'OMS en 1986, le requérant a été employé à temps partiel dans le cadre d'engagements temporaires de courte durée. Par la suite, il a été employé à plein temps dans le cadre d'engagements temporaires de courte durée jusqu'au 21 décembre 1994, date à laquelle il a obtenu un engagement temporaire à durée déterminée. On relèvera qu'à compter de la date à laquelle le requérant est entré au service de l'OMS et durant toute la période en cause, les membres du personnel relevant de la catégorie des services généraux engagés pour des contrats de courte durée étaient rémunérés à un taux équivalent à celui des membres du personnel bénéficiant d'un engagement à durée déterminée à la classe C.1, échelon 1. Ils ne percevaient pas l'équivalent des avancements d'échelon à l'intérieur de la classe applicables aux membres du personnel bénéficiant d'un engagement à durée déterminée.

5. Entre-temps, le 5 novembre 1992, un nouveau poste a été créé avec effet au 1^{er} juin 1993, à savoir le poste n° 6.3030, classé à la classe C.2 sous le titre fonctionnel de «gardien/jardinier». C'est à ce poste que le requérant a été nommé en décembre 1994 en vertu d'un contrat à durée déterminée à la classe C.2, échelon 1. Par la suite, en février 2001, le poste du requérant a été reclassé de C.2 à C.3, avec effet au 1^{er} novembre 2000, et il a été reclassé à nouveau en 2004 de C.3 à C.4.

6. Comme il a été dit plus haut, la présente requête résulte de la découverte par le requérant, en août 2012, du mémorandum que M. C.N. avait adressé à la directrice des services en décembre 2000. M. C.N. était l'ancien supérieur hiérarchique du requérant. Le mémorandum concernait le reclassement du poste du requérant et le nouveau contrat de location relatif aux locaux que le requérant occupait sur la propriété de l'OMS. Dans l'avant-dernier paragraphe du mémorandum, M. C.N. faisait également l'observation suivante : «[p]ar ailleurs, je me suis enquis du niveau auquel [le requérant] a commencé son engagement à durée déterminée et il semblerait qu'il ait commencé au premier échelon de sa classe alors qu'il a[vait] déjà plusieurs années de service et que d'autres membres du personnel dans la même situation ont reçu un minimum de 2 échelons au début de leur contrat à durée déterminée»*. M. C.N. ajoutait : «[i]l serait souhaitable, avec votre soutien, que cette question puisse être réglée le plus rapidement possible afin que [le requérant] puisse recevoir la reconnaissance qu'il mérite»*.

7. La découverte du mémorandum de décembre 2000 ainsi que la notification de la suppression du poste du requérant et des différentes options qui lui étaient proposées dans ces circonstances ont donné lieu à plusieurs réunions et échanges écrits entre le requérant et l'administration. Les trois échanges reproduits ci-dessous portent sur l'avancement de deux échelons à l'intérieur de la classe. Le 5 septembre 2012, le requérant a informé le Département des ressources humaines de son entretien avec la directrice régionale, M^{me} Z.J., la veille. Il précisait que celle-ci lui avait indiqué se souvenir qu'elle avait donné son accord à son

* Traduction du greffe.

avancement de deux échelons, comme l'avait recommandé M. C.N., et qu'elle était heureuse d'avoir pris cette décision à l'époque. Le requérant faisait également état de la préoccupation qu'elle avait affichée en apprenant que cet avancement ne s'était jamais matérialisé.

8. Par un courriel daté du 6 septembre 2012, le Département des ressources humaines a répondu comme suit :

«En ce qui concerne votre demande ci-dessous, j'ai examiné les dossiers du [Département des ressources humaines] et je peux confirmer que toutes les questions soulevées par [M. C.N.] dans son mémorandum du 20 décembre 2000 ont été traitées :

- Un nouveau contrat de bail a été conclu et signé par vous le 16 février 2001.
- J'ai revu de nouveau le calcul qui a été effectué de votre échelon lorsque vous avez obtenu votre engagement à durée déterminée, c'est-à-dire l'octroi de deux échelons dans la classe C.1 (C.1 échelon 3 = 141 775 couronnes danoises) et comparé à la classe C.2, échelon 1 (144 664 couronnes danoises). Cela représente un avancement de plus de deux échelons au moment de votre nomination et promotion. Par conséquent, je vous confirme que l'échelon qui vous a été attribué, soit l'échelon 1, lors de votre nomination au titre d'un engagement à durée déterminée et de votre reclassement à la classe C.2, a été correctement établi et appliqué.
- Vous avez reçu une lettre datée du 6 février 2001 vous informant de votre promotion de la classe C.2 à la classe C.3 par reclassement du poste avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2000.»*

9. Dans son courriel du 27 septembre 2012, le requérant clarifiait et expliquait sa position ainsi :

«1. Ma demande est fondée sur le fait que j'ai été injustement placé à l'échelon 1 de la classe C.2, et non à l'échelon 3 de cette classe, lors de ma nomination en 1994, et sur les conséquences qui en ont résulté pour mon traitement et ma pension. En témoigne le mémorandum approuvé et signé par [la directrice des services] (aujourd'hui [directrice régionale]) et daté du 20.12.2000.

2. [Le Département des ressources humaines] a procédé à une reclassification de mon poste en 2000, ce qui a eu pour effet de me placer à la classe C.3, échelon 6. Toutefois, cela n'a pas permis de remédier à

* Traduction du greffe.

l'injustice dont j'ai été victime du fait de mon classement entre 1994 et 2000, car mes années d'ancienneté au sein de l'Organisation et les fonctions attachées au poste justifiaient déjà un tel classement.»*

10. Dans la lettre du 5 février 2013, le Département des ressources humaines a reconnu que le mémorandum de décembre 2000 soulevait, entre autres choses, la question de l'avancement de deux échelons et a réitéré les informations et les calculs fournis dans le courriel du 6 septembre 2012. Il ajoutait que les dispositions pertinentes du Règlement du personnel ne permettaient pas à l'administration de tenir compte rétroactivement d'une demande vieille de douze ans et qu'en tout état de cause rien n'indiquait que les mesures prises en 1994 et 2000 résultaient d'un oubli ou d'une erreur administrative. Le requérant a fait appel de cette décision devant le Comité régional d'appel. Par la suite, il a saisi le Comité d'appel du Siège pour contester le rejet par la directrice régionale de son appel devant le Comité régional d'appel.

11. Dans la décision attaquée du 20 novembre 2015, le Directeur général a approuvé le raisonnement et les conclusions du Comité d'appel du Siège et a rejeté l'appel. En particulier, elle souscrivait aux conclusions du Comité selon lesquelles l'avant-dernier paragraphe du mémorandum de décembre 2000 ne pouvait être considéré comme une demande de M. C.N. tendant à l'octroi d'un avancement de deux échelons, les dispositions du Règlement du personnel régissant la fixation des traitements avaient été correctement appliquées, et la pratique invoquée aurait été incompatible avec ces dispositions. En conséquence, le Directeur général concluait que l'octroi au requérant d'un avancement de deux échelons à l'intérieur de sa classe au moment de son premier engagement à durée déterminée ne reposait sur aucune base légale. Le Directeur général relevait également l'observation faite par le Comité d'appel du Siège selon laquelle, compte tenu du fait que le requérant avait obtenu un engagement à durée déterminée en 1994 à la classe C.2 et qu'il avait été promu en 2000 à la suite du reclassement de son poste de la classe C.2 à la classe C.3, il avait bénéficié d'une augmentation

* Traduction du greffe.

de traitement supérieure à celle correspondant à un avancement de deux échelons.

12. Le requérant soutient qu'il était de pratique courante en 1994 d'accorder aux fonctionnaires engagés pour de longues périodes au titre de contrats de courte durée, autrement dit «aux membres du personnel à court terme de longue date», une augmentation de deux échelons à l'intérieur de leur classe lors de l'octroi d'un engagement initial à durée déterminée, en reconnaissance de leur ancienneté. Le requérant fait valoir que, conformément à la pratique en vigueur à l'époque, telle qu'elle avait été appliquée à d'autres membres du personnel dans des situations similaires, il aurait dû être placé à l'échelon 3 de la classe C.2, et non pas à l'échelon 1 de cette classe, comme cela avait été le cas.

13. L'OMS soutient que l'échelon du requérant a été correctement déterminé conformément à la version de l'article 320.1 du Règlement du personnel en vigueur à l'époque. Elle affirme qu'en l'absence de circonstances exceptionnelles liées à son niveau de rémunération antérieur, telles qu'envisagées dans cet article, son traitement initial a été correctement fixé à l'échelon 1 de la classe C.2. L'OMS conteste l'existence d'une «pratique juridiquement contraignante» et souligne que le requérant ne s'est pas acquitté de la charge qui lui incombait de prouver l'existence d'une telle pratique. En particulier, le mémorandum de M. C.N. de décembre 2000 et sa lettre du 18 janvier 2016, que le requérant produit à titre de preuve de la pratique alléguée dans la présente procédure, n'en établissent aucunement l'existence. L'OMS rappelle également que, selon une jurisprudence constante, une pratique ne peut avoir de valeur juridique si elle contredit une règle écrite déjà en vigueur. Or, en l'espèce, l'octroi d'échelons supplémentaires à l'intérieur de la classe aurait été en contradiction directe avec l'article 320.1 du Règlement du personnel.

14. L'OMS fait valoir qu'à supposer même que cette pratique existait, l'expérience professionnelle du requérant a été reconnue à travers sa promotion à une classe supérieure lorsqu'il a obtenu son premier engagement à durée déterminée. Il ne pouvait dès lors prétendre

à des échelons supplémentaires à l'intérieur de sa classe. En outre, elle estime que l'affirmation du requérant selon laquelle la pratique qu'il invoque s'appliquait également en cas de promotion à une classe supérieure n'est pas logique, puisque la pratique avait pour objectif d'apporter une compensation tardive aux membres du personnel qui n'avaient pas reçu d'augmentations de salaire en raison de leur statut temporaire. Cet objectif ne saurait justifier l'octroi d'échelons supplémentaires à l'intérieur de la classe à un membre du personnel «qui a été promu lors de la conversion de son engagement en un engagement à durée déterminée». L'OMS souligne également que l'application de cette pratique pourrait entraîner une inégalité de traitement vis-à-vis d'autres membres du personnel dont l'ancienneté ne serait pas reconnue de la même manière. Enfin, elle ajoute que les éléments de preuve sur lesquels s'appuie le requérant pour justifier de l'existence de cette pratique ne fournissent aucune indication quant à la question de savoir si elle concernait également les fonctionnaires qui avaient été promus à un grade supérieur lors de la conversion de leur engagement temporaire en un engagement à durée déterminée.

15. Il convient d'examiner d'emblée l'affirmation de l'OMS selon laquelle l'engagement à durée déterminée du requérant constituait une promotion. L'OMS soutient que, «[l]e 1^{er} juillet 1993, le requérant a assumé les fonctions de gardien/jardinier à la classe C.1»*, puis, «[l]e 21 décembre 1994, le requérant a été nommé en vertu d'un engagement à durée déterminée et promu à la classe C.2»*. Indépendamment du fait qu'aucun élément de preuve n'a été produit pour l'étayer, la première de ces affirmations ne peut être exacte. Premièrement, il n'est pas contesté que, tout au long de l'année 1993 et jusqu'en décembre 1994, le requérant était toujours au bénéfice d'engagements à court terme. Eu égard à la définition d'un membre du personnel à court terme, à la nature de la relation d'emploi entre un membre du personnel à court terme et l'Organisation, et au calcul de la rémunération prévu par la section 1 de la partie II du Manuel de l'OMS, mentionnés au considérant 3 ci-dessus, les membres du personnel bénéficiant d'un

* Traduction du greffe.

engagement de courte durée n'étaient pas affectés à des postes classés et ne pouvaient les occuper. Même si certaines des tâches afférentes à ce poste ont été attribuées au requérant à la fin du mois de juin ou au début du mois de juillet 1993, il ne peut être affirmé, comme cela l'a été, qu'il avait «assumé les fonctions» de ce poste.

16. Deuxièmement, en qualifiant l'engagement initial à durée déterminée du requérant comme étant également une promotion, l'OMS méconnaît les dispositions du Règlement du personnel en vigueur à l'époque. L'article 560.1 du Règlement du personnel définissait la promotion comme «un avancement élevant un membre du personnel [...] à un poste d'une classe supérieure en vertu, soit du reclassement du poste qu'il occupe, soit d'une mutation à un poste différent». Dans le cas du requérant, aucun de ces événements ne s'est produit. Ainsi, il est clair que, lorsque le requérant a obtenu son engagement à durée déterminée le 21 décembre 1994, il n'a pas été «promu à la classe C.2».

17. S'agissant de la pratique invoquée par le requérant, l'OMS n'en conteste pas directement l'existence, mais fait valoir que le requérant ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve qui lui incombe à cet égard. Contrairement à ce que soutient l'OMS, le mémorandum de M. C.N. de décembre 2000 et sa lettre de janvier 2016 constituent des éléments de preuve qui tendent à démontrer l'existence d'une telle pratique. Étant donné que les déclarations contenues dans cette lettre ont été faites par un fonctionnaire de l'OMS, aujourd'hui à la retraite, dont la crédibilité et les connaissances n'ont pas été remises en question, elles attestent de manière très probante de l'existence de cette pratique. Le Tribunal relève également que le Comité régional d'appel n'a pas remis en question l'existence de cette pratique. À cet égard, il a indiqué ce qui suit : «[c]ette pratique était courante et concernait tous les membres du personnel engagés de longue date au titre de contrats de courte durée [...], qui avaient été convertis à l'époque en contrats à durée déterminée. La décision avait été prise de procéder ainsi parce que les fonctionnaires engagés en vertu de contrats de courte durée n'avaient droit à aucune augmentation à l'intérieur de la classe, conformément au Règlement du personnel alors en vigueur. L'octroi de

deux échelons au moment de la conversion permettait de compenser le fait que les [membres du personnel à court terme de longue date] “perdaient” des revenus pendant la période où ils étaient engagés en vertu de contrats de courte durée, par rapport aux fonctionnaires bénéficiant de contrats à durée déterminée.»* Sur la base de ces éléments de preuve, le Tribunal conclut que cette pratique était en vigueur au moment des faits. En outre, compte tenu du fait que M. C.N. était le supérieur hiérarchique du requérant et savait très bien que le premier engagement à durée déterminée du requérant était à la classe C.2, sa remarque contenue dans l’avant-dernier paragraphe du mémorandum de décembre 2000 constitue une preuve convaincante de ce que la pratique était également en vigueur au moment où le requérant a été nommé en vertu d’un premier engagement à durée déterminée, à un poste relevant d’une classe supérieure à la classe C.1.

18. Reste à examiner l’affirmation de l’OMS selon laquelle l’échelon du requérant a été correctement calculé conformément à l’article 320.1 du Règlement du personnel. Au moment des faits, l’article 320.1 du Règlement du personnel prévoyait ce qui suit :

«Lors de son engagement, tout membre du personnel se voit attribuer le traitement correspondant au premier échelon de la classe à laquelle est rattaché le poste qu’il doit occuper. Dans des circonstances exceptionnelles, son traitement peut être fixé à un échelon supérieur de cette classe afin que l’intéressé ne subisse pas de diminution de revenu.»

Il n’est pas contesté que la situation du requérant ne relevait pas de l’exception prévue par cette disposition.

Comme il a été indiqué plus haut, l’OMS fait valoir que la pratique en cause ne pouvait être juridiquement contraignante, car elle était en contradiction directe avec l’article 320.1 du Règlement du personnel. Avant d’examiner cet argument au fond, il convient de noter qu’il est difficile à concilier avec l’affirmation faite par l’OMS dans ses écritures selon laquelle l’engagement à durée déterminée du requérant constituait une promotion. En effet, à supposer même que cette affirmation soit

* Traduction du greffe.

exacte, ce qui n'est pas le cas, son engagement aurait été régi par l'article 320.2 du Règlement du personnel, et non par l'article 320.1.

19. Il résulte d'une jurisprudence bien établie du Tribunal «qu'une pratique ne peut se voir reconnaître de valeur juridique si elle contrevient à une norme de droit écrit en vigueur» (voir le jugement 3601, au considérant 10). Dans le jugement 2959, au considérant 7, le Tribunal a déclaré qu'«une pratique qui viole une règle ne peut avoir pour effet de modifier cette règle». En l'espèce, l'OMS a mis en place une pratique destinée aux membres du personnel à court terme de longue date qui avait pour but de remédier au fait que ceux-ci ne bénéficiaient d'aucun avancement d'échelon à l'intérieur de leur classe. L'avantage qui résultait de l'application de cette pratique allait au-delà de ce qui était prévu par les dispositions de l'article 320.1 du Règlement du personnel, et s'y ajoutait. La pratique ne modifiait pas l'article 320.1 du Règlement du personnel ni ne portait atteinte aux droits des autres membres du personnel de l'OMS. Le Tribunal conclut par conséquent qu'elle était juridiquement contraignante.

20. Le principe d'égalité, enfin, exige que les personnes se trouvant dans la même situation de fait et de droit soient traitées sur un pied d'égalité. Le fait de ne pas avoir accordé au requérant l'avancement de deux échelons à l'intérieur de la classe qui, au moment des faits, était accordé à d'autres membres du personnel à court terme de longue date qui se trouvaient dans la même situation que lui constitue une inégalité de traitement justifiant l'octroi au requérant de dommages-intérêts pour tort matériel.

21. Dans la mesure où la décision du Directeur général du 20 novembre 2015 comportait une erreur entraînant la censure du Tribunal, elle sera annulée, de même que la décision du Département des ressources humaines du 5 février 2013. L'OMS devra verser au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue pendant ses années de service si un avancement de deux échelons à l'intérieur de sa classe lui avait été octroyé au moment de son premier engagement à durée

déterminée et celle qu'il a effectivement perçue, majorée d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de la date de sa cessation de service jusqu'à la date du paiement. L'OMS devra également verser au requérant la somme de 1 000 francs suisses au titre des dépens.

22. La conclusion du requérant tendant à ce qu'il soit ordonné à l'OMS de lui fournir un certificat de travail ne relève pas de la compétence du Tribunal, mais le Tribunal note à cet égard que l'OMS a accepté de fournir un tel certificat au requérant si celui-ci lui en fait la demande.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 20 novembre 2015 et la décision du Département des ressources humaines du 5 février 2013 sont annulées.
2. L'OMS versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel, comme indiqué au considérant 21 ci-dessus.
3. L'OMS versera au requérant la somme de 1 000 francs suisses au titre des dépens.
4. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, 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 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ