

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

**d. O. (n° 2)**

**c.**

**OIAC**

**128<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4164**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. S. d. O. le 28 avril 2017 et régularisée le 26 mai, la réponse de l'OIAC du 14 août, la réplique du requérant du 29 septembre 2017 et la duplique de l'OIAC du 16 janvier 2018;

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 rejetant sa demande en vue du reclassement de son poste.

Le requérant est entré au service de l'OIAC en 2005 en tant que commis aux finances de grade GS-4. Le 1<sup>er</sup> janvier 2011, il fut réaffecté à un poste de commis comptable, qui était auparavant classé au grade GS-5 mais avait été reclassé au grade GS-4 en 2010.

Le 18 juin 2015, le requérant demanda que son poste de commis comptable soit reclassé du grade GS-4 au grade GS-5 au motif qu'aucune modification n'avait été apportée aux fonctions attachées à ce poste lors de son déclassement en 2010. Il faisait également valoir qu'il s'était vu confier des tâches supplémentaires correspondant au grade GS-5 en 2012 et 2014, et qu'un rapport d'un consultant externe publié en avril 2013

avait confirmé des anomalies concernant le niveau des fonctions qu'il exerçait et avait recommandé que le classement de son poste soit réévalué.

Le supérieur hiérarchique du requérant transmet sa demande au directeur de la division (le directeur de l'administration) par un mémorandum du 21 juillet 2015, dans lequel il expliquait que la demande du requérant ne remplissait pas les conditions requises pour un reclassement énoncées dans la directive administrative relative aux procédures de promotion par reclassement (AD/PER/35). Le requérant contesta cette analyse dans une lettre datée du 30 juillet et fournit au directeur de la division une réponse détaillée aux affirmations de son supérieur hiérarchique.

Le 23 septembre 2015, le directeur de l'administration rejeta la demande de reclassement du requérant au motif que les fonctions et tâches qui lui avaient été assignées n'étaient pas substantiellement différentes de celles contenues dans sa description de poste. Il lui était expliqué que son poste avait été évalué et reclassé au grade GS-4 par un classificateur indépendant le 15 juin 2010 avant sa réaffectation.

Le 16 novembre 2015, le requérant demanda à recevoir une copie du rapport du classificateur. Il fut informé le 20 novembre que sa demande ne pouvait être acceptée, car l'Organisation n'avait pas pour pratique de partager ces informations avec les membres du personnel, en particulier dans un cas où le processus de reclassement avait été mené avant la réaffectation du requérant au poste concerné.

Le 20 novembre 2015, le requérant demanda que le Directeur général réexamine la décision de ne pas reclasser son poste, qu'un classificateur externe vérifie si son poste avait été correctement classé et que le reclassement éventuel de son poste prenne effet rétroactivement à la date à laquelle il avait commencé à accomplir les tâches supplémentaires qui, à son avis, justifiaient ce reclassement. Sa demande de réexamen fut rejetée le 10 décembre 2015.

Le 14 janvier 2016, le requérant introduisit un recours devant la Commission de recours contre la décision du 10 décembre 2015. Dans son rapport daté du 18 janvier 2017, la Commission recommanda à l'unanimité de ses membres que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement. Elle conclut également que, compte tenu de la

décision de reclasser le poste du grade GS-5 au grade GS-4 prise par le Conseil exécutif à sa 62<sup>e</sup> session en octobre 2010, la demande du requérant tendant à ce qu'il soit procédé à une réévaluation du classement de son poste n'était «pas attaquant».

Par une décision en date du 1<sup>er</sup> février 2017, le Directeur général décida de faire sienne la recommandation de la Commission et de rejeter le recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'OIAC de désigner un classificateur externe afin qu'il évalue le classement de son poste. S'il s'avère que son poste relève du grade GS-5, il demande au Tribunal d'ordonner à l'OIAC de lui verser le supplément de traitements, émoluments, droits à pension et autres prestations applicables aux postes de grade GS-5 avec effet rétroactif à compter de la date à laquelle il a exercé les fonctions supplémentaires. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens, et des intérêts sur toutes les sommes allouées.

L'OIAC demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision rendue par le Directeur général le 1<sup>er</sup> février 2017. Cette décision confirmait la décision initiale du 23 septembre 2015 du directeur de l'administration ainsi que la décision antérieure du Directeur général du 10 décembre 2015 de rejeter la demande du requérant tendant au reclassement de son poste de commis comptable, classé au grade GS-4. Ce poste était auparavant classé au grade GS-5, mais avait été reclassé en 2010 au grade GS-4 avec effet au 24 juin 2010. Le requérant, qui a été nommé à ce poste le 1<sup>er</sup> janvier 2011, fait valoir que la décision rejetant sa demande de reclassement du poste au grade GS-5 résulte d'une erreur, et ce, pour un certain nombre de raisons.

2. Le déclassement du poste en question a été effectué en 2010 sur le fondement de l'article 2 du Statut du personnel, selon lequel il incombe au Directeur général d'élaborer et de soumettre au Conseil

exécutif, pour examen et approbation, des propositions de classement des postes en fonction de la nature des tâches et fonctions qui y sont attachées, conformément aux principes énoncés par la Conférence des États parties, en tenant compte du Programme de travail et du budget, du Règlement financier et des Règles de gestion financière de l'OIAC, ainsi que des normes-cadres établies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour le classement des emplois.

3. La directive administrative AD/PER/35 (ci-après «la directive»), publiée le 31 janvier 2005 par le Directeur général en application de l'article 2 du Statut du personnel, décrit les procédures relatives à la promotion des membres du personnel par voie de reclassement des postes qu'ils occupent. Il convient de rappeler le cadre juridique de l'affaire en reproduisant les paragraphes 3, 4, 6 et 7 de la directive, qui relèvent de la partie intitulée «Demande de reclassement de poste», et qui prévoient ce qui suit :

- «3. [...] Les demandes de reclassement de poste sont présentées par le directeur de la division ou du bureau concerné dans les cas suivants :
  - a. Lorsque les tâches et fonctions attachées au poste ont changé de manière substantielle à la suite d'une restructuration au sein d'un bureau et/ou à la suite d'une décision du Conseil exécutif; et/ou
  - b. Lorsqu'un changement substantiel dans les fonctions attachées à un poste s'est produit depuis le classement précédent.
4. Les titulaires qui estiment que les tâches et fonctions attachées à leur poste ont changé de manière substantielle peuvent porter cette question à l'attention de leur(s) supérieur(s) hiérarchique(s) et demander une révision du classement du poste, le(s) supérieur(s) devant ensuite porter celle-ci à l'attention du directeur de la division, qui décide de la suite à y donner.
5. [...]
6. Les demandes de reclassement de poste sont présentées par le directeur concerné au Directeur général par l'intermédiaire du chef du Service des ressources humaines, qui prend les mesures nécessaires afin qu'un classificateur indépendant réévalue le poste, conformément aux normes de classement pertinentes établies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

7. Les demandes de reclassement doivent comprendre :
- a. une description d'emploi complète et à jour du poste en question, certifiée et approuvée par le supérieur hiérarchique direct et le directeur de la division;
  - b. un organigramme actualisé indiquant la place qu'occupe le poste en question par rapport aux autres postes au sein du service ou de la division, le numéro du poste, le groupe et le grade de chaque poste, ainsi que les relations hiérarchiques;
  - c. un numéro de poste valide et accessible confirmant l'existence d'un poste approuvé au niveau approprié du budget, à moins que la demande ne soit soumise pour avis (et non pour décision) avant qu'un projet de budget ne soit soumis.»\*

Les dispositions du paragraphe 4 de la directive sont applicables en l'espèce.

4. Il convient également de rappeler les principes applicables en cas de contestation du classement d'un poste, qui sont notamment exposés dans le jugement 3589, au considérant 4 :

«Il est de jurisprudence constante que le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et que les décisions de classement ne peuvent en principe être annulées que si elles ont été prises par une autorité incompétente, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si elles sont entachées de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). En effet, le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités qui y sont afférentes, et il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une telle évaluation (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8). Le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation (ou de la personne qui agit en son nom) (voir, par exemple, le jugement 3082, au considérant 20).»

5. En rejetant la demande de reclassement du requérant dans la décision attaquée, le Directeur général a accepté la recommandation unanime de la Commission de recours et a motivé sa décision comme suit :

---

\* Traduction du greffe.

«La Commission de recours, dans son rapport unanime, a décidé de formuler les recommandations suivantes au Directeur général au sujet de votre recours :

1. La Commission de recours a considéré que la directive administrative relative aux procédures de promotion par reclassement (AD/PER/35, en date du 31 janvier 2005), ainsi que les autres règles, règlements et directives internes applicables ont été respectés (paragraphe 4.1).
2. La Commission de recours a considéré que la demande de réévaluation du classement de votre poste, qui résulte d'une décision prise par le Conseil exécutif à sa 62<sup>e</sup> session, n'est pas attaquant (paragraphe 4.2).
3. La Commission de recours a considéré que la décision de rejeter votre demande de reclassement a été prise en conformité avec les faits (paragraphe 4.3).

Dans sa conclusion, la Commission de recours a donc recommandé au Directeur général de rejeter votre recours (paragraphe 4.4).

Pour les raisons invoquées par la Commission de recours, ainsi que pour les autres raisons exposées dans la réponse de l'Organisation en date du 12 avril 2016, le Directeur général a décidé de maintenir sa décision de rejeter votre demande de réexamen.»\*

6. Dans sa demande de reclassement en date du 18 juin 2015, le requérant indiquait que, lorsqu'il avait demandé à être muté au poste GS-5 vacant en 2010, celui-ci avait été déclassé au grade GS-4 pour des raisons budgétaires. Selon lui, le déclassé du poste s'explique simplement par le fait qu'un réexamen a été effectué au cours du processus de planification budgétaire et qu'il a été déterminé que les fonctions attachées à ce poste correspondaient au grade inférieur, mais qu'en réalité aucun changement n'avait été apporté aux fonctions attachées au poste GS-5 précédent au moment où celui-ci avait été déclassé au grade GS-4. Cet argument ne tient toutefois pas compte de l'affirmation contenue dans le mémorandum du Directeur général en date du 23 septembre 2010 adressé au Conseil exécutif dans lequel il lui demandait d'approuver, comme le prévoit la directive, le reclassement de huit postes pour lesquels des descriptions d'emploi révisées avaient été établies en 2010 sur la recommandation d'un classificateur externe, conformément aux normes de la CFPI. Dans sa

---

\* Traduction du greffe.

demande, le requérant s'appuyait également sur la recommandation formulée par un consultant externe dans un rapport daté du 5 avril 2013.

7. Conformément au paragraphe 4 de la directive, le supérieur hiérarchique du requérant a porté sa demande de reclassement à l'attention du directeur de la division par un mémorandum daté du 21 juillet 2015 afin que celui-ci décide de la suite qu'il convenait de lui donner. Cependant, il y a inclus une analyse des tâches et des fonctions contenues dans la description de poste du requérant ainsi que des informations détaillées concernant les tâches qui lui avaient été confiées. Le requérant a contesté cette manière de procéder dans une communication datée du 30 juillet 2015 adressée au directeur de la division. Il faisait valoir, en premier lieu, que le paragraphe 4 de la directive exigeait simplement de son supérieur hiérarchique qu'il présente sa demande au directeur de la division, à qui il appartenait de décider s'il y avait lieu d'y donner suite. En deuxième lieu, il soutenait que l'évaluation effectuée par son supérieur hiérarchique était viciée en ce qu'elle s'appuyait sur des informations à la fois inexactes sur le plan factuel et non pertinentes eu égard à sa demande de reclassement de poste. En troisième lieu, le requérant reprochait à son supérieur hiérarchique de s'être attaché dans son analyse à vérifier s'il s'acquittait ou non de l'ensemble des tâches figurant dans la description de poste, en mettant l'accent sur le fait que, pour certaines d'entre elles, il n'avait que récemment produit des résultats. Le requérant contestait la pertinence de cette analyse dans la mesure où il ne savait pas quelles étaient les tâches qui pouvaient lui être confiées par son supérieur hiérarchique. Le plus important, selon lui, était de savoir s'il s'acquittait de tâches qui venaient s'ajouter à celles qui figuraient dans la description de poste. Le requérant a fourni au directeur de la division une réponse détaillée à l'analyse effectuée par son supérieur hiérarchique. Il exposait, entre autres choses, les tâches qu'il avait accomplies et qui, à son avis, ne figuraient pas dans sa description de poste.

8. Dans la lettre qui a suivi, qui rejetait la demande du requérant de reclasser son poste, le directeur de la division (le directeur de l'administration) évoquait le mémorandum du 21 juillet 2015 dans

lequel le supérieur hiérarchique avait évalué la demande du requérant, la contestation de cette évaluation par ce dernier ainsi que le fait que le directeur avait invité le requérant à trois réunions afin de discuter de sa demande. Selon le directeur, ces réunions devaient permettre au requérant d'exprimer son point de vue et à lui-même d'obtenir autant d'informations que possible afin de déterminer, sur la base d'une analyse exhaustive, si les tâches attachées au poste en question avaient changé de manière substantielle. Le directeur a conclu : «Après un examen approfondi de votre demande, je suis d'avis que les tâches qui vous sont assignées ne sont pas sensiblement différentes de celles qui figurent dans la description de votre poste de grade GS-4 [et, par conséquent,] il n'est pas nécessaire de donner suite à votre demande.»\*

9. Le requérant soutient qu'en envoyant le mémorandum du 21 juillet 2015 contenant une évaluation de sa demande de reclassement son supérieur hiérarchique a agi sans base légale et a indûment influencé le directeur de l'administration en violation de la directive. Il affirme en outre qu'il n'appartenait pas au directeur de la division de déterminer si des changements étaient intervenus dans les fonctions attachées à son poste qui justifiaient un reclassement, car c'est le rôle du classificateur.

La décision du directeur de la division n'a pas méconnu les dispositions du paragraphe 6 de la directive relatives au rôle du classificateur, ainsi que l'affirme le requérant. Le directeur n'a pas procédé à une évaluation du classement du poste. Il a essayé de déterminer, à partir des faits, si les fonctions attachées au poste avaient changé de manière substantielle depuis son dernier classement en 2010. Le requérant soutient, en outre, que la décision du 23 septembre 2015 ne fait pas une application correcte des dispositions contenues dans la directive. Toutefois, le Tribunal ne partage pas cette analyse.

10. Le Tribunal considère que le directeur de la division a agi dans le respect du pouvoir qui lui est conféré par le paragraphe 4 de la directive. Il a d'abord cherché à déterminer s'il y avait eu un changement substantiel dans les fonctions attachées au poste en question par rapport

---

\* Traduction du greffe.

à celles qui lui étaient attachées dans le cadre du précédent classement avant de soumettre la demande au Directeur général, conformément au paragraphe 6 de la directive. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, il ressort implicitement des dispositions énoncées au paragraphe 4 de la directive qu'il incombe au fonctionnaire, qui porte la question à l'attention de son supérieur hiérarchique et demande qu'il soit procédé à une révision du classement de son poste lorsqu'il estime que les tâches et fonctions qui lui sont assignées ont changé de manière substantielle, de fournir les preuves nécessaires à cet examen. C'est la raison pour laquelle le requérant a présenté sa demande en expliquant pourquoi son poste justifiait un reclassement, ainsi que les pièces justificatives que le paragraphe 7 de la directive lui imposait de fournir. Toutefois, cela ne dispense pas l'Organisation de son obligation de veiller à ce que tous les postes soient correctement classés.

Contrairement à ce qu'affirme le requérant, le paragraphe 4 de la directive ne faisait pas de son supérieur hiérarchique le simple intermédiaire par lequel la demande devait être transmise au directeur de la division. Aucune disposition ou principe n'existe qui empêche son supérieur hiérarchique de donner un avis éclairé afin d'aider le directeur de la division dans l'exercice du pouvoir qui lui est conféré par le paragraphe 4 de la directive. Il est néanmoins essentiel que ce dernier conserve le pouvoir discrétionnaire de déterminer si un changement substantiel dans les fonctions attachées au poste s'est produit depuis le précédent classement. Il ressort clairement de sa communication du 23 septembre 2015 qu'il l'a fait, en expliquant pleinement les motifs de sa décision, à savoir que les fonctions attachées au poste du requérant n'avaient pas changé de manière substantielle au point de justifier que la demande soit transmise au Directeur général conformément au paragraphe 6 de la directive. Au vu de ces explications, le Tribunal n'accepte pas l'affirmation du requérant selon laquelle la décision du directeur se bornait à dire qu'il était «d'avis» que les fonctions attachées au poste n'étaient pas différentes de celles figurant dans la description du poste du requérant classé au grade GS-4. De plus, le Tribunal ne constate aucune erreur factuelle s'agissant de l'étendue des tâches et fonctions exercées par le requérant qui serait de nature à vicier la décision qui a été rendue, comme il le prétend.

11. Le requérant soutient en outre que la décision du 23 septembre 2015 n'était pas suffisamment motivée, de même que le rapport de la Commission de recours, de sorte que la décision attaquée, qui ne faisait qu'approuver les conclusions et recommandations erronées du rapport de la Commission de recours, est entachée d'un vice et doit donc être annulée. Ce moyen n'est pas fondé. Il est de jurisprudence constante que la motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître les raisons, notamment pour le mettre à même de se déterminer en conséquence; elle doit également permettre aux autorités compétentes de vérifier si la décision est conforme au droit, et notamment mettre le Tribunal de céans en mesure d'exercer son pouvoir de contrôle. L'étendue de la motivation dépend des circonstances (voir, par exemple, le jugement 3772, au considérant 10).

12. Le Tribunal constate que, dans sa décision du 23 septembre 2015, le directeur a motivé en détail sa conclusion selon laquelle les tâches et responsabilités attachées au poste du requérant n'avaient pas changé de manière substantielle. Ces motifs étaient suffisants pour permettre au requérant de prendre une décision en toute connaissance de cause et aux organes de recours compétents, y compris au Tribunal, de déterminer si la décision était légale. Le Tribunal en conclut que le rapport de la Commission de recours et la décision attaquée n'étaient pas irréguliers au motif qu'ils entérinaient la décision du directeur.

13. De même, ni le rapport de la Commission de recours ni la décision attaquée ne sont entachés d'irrégularité au motif qu'ils renvoyaient à des conclusions antérieures et, s'agissant de la décision attaquée, du fait qu'elle se bornait à approuver les recommandations de la Commission de recours, ainsi que le soutient le requérant. Comme le Tribunal l'a maintes fois rappelé, lorsque le chef exécutif d'une organisation internationale fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est absolument pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par l'organe lui-même. Dans le jugement 3184, au considérant 10, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«Selon une jurisprudence constante, “[l]’exigence de la motivation d’une décision ou d’un avis est destinée à permettre aux personnes ou organes intéressés de savoir quels en sont les motifs [...]. Ce but peut aussi être atteint

lorsque les motifs figurent dans un autre document auquel l'autorité se réfère de façon explicite ou implicite, notamment lorsqu'une autorité supérieure fait siens les motifs d'une autorité inférieure ou se rallie à un préavis qui lui est adressé." (Voir, en particulier, le jugement 1673, au considérant 6.) Le Directeur général n'était donc pas tenu dans sa décision définitive d'apporter une réponse détaillée à chacune des objections soulevées par le requérant. Il lui suffisait d'indiquer pour quels motifs il adoptait ou rejetait la recommandation de l'organe consultatif et quelle était la motivation de la décision initiale.»

14. Le requérant soutient que l'Organisation aurait dû lui remettre une copie du rapport du classificateur externe daté de juin 2010 même si le processus de reclassement avait été mené avant sa réaffectation au poste en question. Il dit ne pas contester le classement effectué en 2010, mais affirme que le rapport qui a conduit à ce classement est pertinent en l'espèce. Ce moyen n'est pas fondé. La directive exige que, dans le cadre de l'examen portant sur la question de savoir si un poste doit être reclassé, il doit être procédé en premier lieu à une analyse de la description de poste, laquelle doit être comparée aux tâches et fonctions actuellement exercées par son titulaire afin de déterminer si elles ont changé de manière substantielle depuis le dernier classement. Ce rapport a été établi avant que le requérant ne soit affecté au poste en question. Le rapport du classificateur, qui a servi de base à la description du poste du requérant, est sans lien avec sa demande de reclassement de 2015. Ce moyen n'est donc pas fondé.

15. Le requérant soutient que c'est à tort que la Commission de recours a considéré que le classement de son poste effectué par le Conseil exécutif en 2010 n'était «pas attaquant». Ce classement résulte, selon ce qu'il affirme, d'une décision budgétaire qui ne saurait lier le Directeur général en cas de demande individuelle de reclassement. Le Tribunal estime que, le requérant ayant pris ses fonctions après que le Conseil exécutif eut approuvé le reclassement du poste en 2010, la décision du Conseil exécutif ne pouvait être contestée par le requérant en 2015 dans le cadre de la contestation de la décision rejetant sa demande en vue du reclassement de son poste. Par conséquent, le moyen échoue.

16. Il résulte de ce qui précède que la requête n'est pas fondée et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 mai 2019, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ