

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

R. (n° 4)

c.

OIT

131^e session

Jugement n° 4384

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. C. R. le 1^{er} février 2019, la réponse de l'OIT du 7 mars, la réplique du requérant du 20 mars, la duplique de l'OIT du 18 avril, les écritures supplémentaires du requérant du 30 mai et les observations finales de l'OIT du 14 juin 2019;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 reclasser son poste.

Au moment des faits, le requérant occupait le poste de fonctionnaire de rang supérieur chargé des évaluations, au grade P.4. Le 26 novembre 2014, il présenta une demande de réexamen de la classification de son emploi à son supérieur hiérarchique, conformément au paragraphe 4 de la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, du 31 août 2005 sur la procédure de classification des emplois (ci-après «la circulaire n° 639»), sollicitant un reclassement au grade P.5. Après une évaluation technique menée par un consultant externe au nom du Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) et validée par ce dernier le 4 juin 2015, le requérant fut informé le 10 juin 2015 que son poste avait été confirmé au grade P.4.

Le 18 juin 2015, le requérant forma un recours contre cette décision auprès du Groupe d'examen indépendant (GEI). En février 2016, il déposa une réclamation auprès de HRD pour contester le retard enregistré dans la procédure. Le 9 mai 2016, en l'absence de réponse dans le délai prescrit, il déposa un recours auprès de la Commission consultative paritaire de recours (ci-après «la Commission»). Le 11 mai, HRD reconnut le retard important enregistré dans la procédure devant le GEI et lui octroya 1 000 francs suisses à ce titre. Le 25 mai, le requérant retira son recours auprès de la Commission.

Le GEI rendit son rapport le 22 février 2017 et recommanda que le poste du requérant soit confirmé au grade P.4. Le rapport fut transmis au Cabinet du Directeur général pour que ce dernier prenne une décision définitive. Le 3 mai, le Cabinet du Directeur général écrivit au coordinateur du GEI pour lui indiquer que le requérant n'avait jamais vu le rapport complet de l'évaluation technique menée par le consultant externe et validée par HRD, et qu'en conséquence il n'avait pas eu la possibilité de présenter au GEI des arguments ou des preuves à l'appui de son recours. Il pria donc le coordinateur du GEI de communiquer au requérant une copie du rapport et demanda que ce dernier explique par écrit au GEI les éléments de l'évaluation qu'il contestait. Le 24 mai, le coordinateur du GEI accepta les objections du Cabinet du Directeur général, expliquant que l'ancien coordinateur ne communiquait pas toujours le rapport aux fonctionnaires qui formaient des recours auprès du GEI. Le 7 juillet 2017, le requérant demanda à la Commission de reprendre l'examen de son précédent recours. Sa demande fut rejetée.

Par une note du 9 août 2017 rédigée par le Cabinet du Directeur général, le requérant se vit octroyer 1 500 francs suisses pour le retard enregistré dans la procédure d'examen de son recours. Le Cabinet du Directeur général communiqua également une copie du rapport complet de l'évaluation technique ainsi que le rapport du GEI et invita le requérant à présenter ses observations, ce qu'il fit le 17 août. Le coordinateur du GEI fut informé de ces nouvelles observations le 28 août. Le 8 novembre, le requérant déposa une réclamation auprès de HRD pour contester le fait que trois mois s'étaient écoulés depuis la présentation de ses observations au GEI sans qu'aucune mesure de suivi n'ait été prise.

Le 20 novembre 2017, le GEI rendit un «rapport complémentaire» confirmant sa recommandation initiale du 22 février 2017. Le 4 décembre, le Directeur général fit sienne la recommandation du GEI et confirma le poste du requérant au grade P.4. Le 15 décembre 2017, le requérant forma un recours auprès de la Commission contre cette décision.

Dans son rapport du 9 janvier 2019, la Commission ne remit pas en question les résultats sur le fond du réexamen de la classification de l'emploi, mais recommanda l'octroi au requérant de 1 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral du fait que l'OIT ne lui avait pas communiqué le rapport de classification au début de la procédure liée à son recours en reclassement ainsi que l'octroi de 2 500 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral à raison des retards enregistrés dans l'examen de son recours. Elle recommanda également, dans le cas où le requérant soumettrait une nouvelle demande de réexamen de la classification de son emploi, d'y procéder rapidement et dans le délai de trois mois prévu à cet effet. Enfin, elle émit une recommandation générale concernant la circulaire n° 639 et un conseil pratique quant à la manière dont le GEI devrait traiter les recours en reclassement.

Par lettre du 23 janvier 2019, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de confirmer le grade P.4 de son poste et de faire sienne la recommandation tendant à ce que lui soient octroyés 1 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral à raison de la communication tardive du rapport d'évaluation technique (en plus des indemnités pour tort moral qui lui avaient déjà été versées le 31 mai 2016 et le 11 décembre 2018 à raison des retards excessifs enregistrés dans la procédure de classification). Concernant la recommandation tendant à l'octroi au requérant de 2 500 francs suisses à raison des retards enregistrés dans l'examen de son recours, le Directeur général estima que la durée de la procédure devant la Commission n'avait pas été excessive et que le requérant n'avait droit à aucune somme supplémentaire. Le Directeur général ordonna néanmoins à HRD de veiller à ce que toute nouvelle demande de classification émanant du requérant soit traitée rapidement et dans le délai prévu par la circulaire n° 639, et prit dûment note de la recommandation générale et du conseil pratique émis par la Commission. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que les rapports du GEI, et d'ordonner à l'OIT de reclasser son poste au grade P.5, à un échelon approprié, sans plus tarder. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à la différence de traitement (y compris l'ajustement de poste) à compter de la date de la présentation de sa demande de reclassement, et demande au Tribunal d'ordonner que ses cotisations de retraite soient ajustées en conséquence et que les impôts qu'il a dû payer lui soient remboursés. Il réclame également une indemnité pour tort moral à raison du retard excessif enregistré dans la procédure de recours interne. Enfin, dans ses écritures supplémentaires, il demande au Tribunal de ne pas tenir compte de certaines déclarations faites dans la duplique, qu'il considère comme offensantes et condescendantes.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement dénuée de fondement. Elle soutient que certaines des conclusions du requérant, qui sont formulées pour la première fois dans la présente procédure, sont irrecevables pour non-épuisement des moyens de recours interne et que sa demande tendant au reclassement de son poste ne relève pas de la compétence du Tribunal.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général qui lui a été communiquée par lettre du 23 janvier 2019. Dans cette lettre, le requérant était informé que le Directeur général avait accepté la recommandation de la Commission de lui octroyer 1 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral parce que l'Organisation ne lui avait pas communiqué le rapport d'évaluation technique lié à sa demande de classification au début de la procédure, en plus des 2 500 francs suisses qui lui avaient déjà été versés le 31 mai 2016 et le 11 décembre 2018 à raison des retards excessifs enregistrés dans la procédure de classification. La lettre indiquait en outre que le Directeur général avait ordonné à HRD de veiller à ce que toute nouvelle demande de classification émanant du requérant soit traitée rapidement et dans le délai de trois mois prévu à cet effet. Le Directeur général n'a pas accepté la recommandation de

la Commission d'octroyer au requérant 2 500 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral à raison des retards enregistrés dans l'examen de son recours, car il estimait que la durée de la procédure devant la Commission n'avait pas été excessive. Le requérant a également été informé que le Directeur général avait pris dûment note de la recommandation générale de la Commission concernant l'examen de la circulaire n° 639 et de son conseil pratique quant à la manière dont le GEI devait traiter les recours en reclassement.

2. Dans son rapport daté du 9 janvier 2019, la Commission a conclu que le recours du requérant était recevable et fondé en partie. Elle a estimé à l'unanimité qu'il n'y avait aucune raison de remettre en question le moindre aspect du réexamen de la classification de l'emploi ou son résultat, mais a recensé des lacunes liées à des questions de procédure. Elle a notamment considéré que, «en décidant d'examiner le dossier du [requérant] en sachant pertinemment qu'il mènerait son évaluation sans disposer des avis divergents du [requérant], le GEI n'a pas respecté son mandat»* et, par conséquent, «n'a pas agi dans le plein respect des dispositions auxquelles il était soumis»*. La Commission a relevé que, le 28 août 2017, le coordinateur du GEI avait été informé que le requérant avait formulé de nouvelles observations (après que le Cabinet du Directeur général lui avait communiqué une copie du rapport complet de l'évaluation technique le 9 août 2017). Dans ces observations, le requérant apportait des preuves supplémentaires et mentionnait les contradictions qu'il avait constatées dans le rapport de classification. Compte tenu de ces observations, la Commission a estimé que le GEI était désormais «en mesure de refaire son évaluation en pleine connaissance de cause»*. Après avoir procédé à un nouvel examen, en tenant compte des nouvelles observations du requérant, le GEI a confirmé sa recommandation du 22 février 2017 tendant au maintien du poste du requérant au grade P.4. La Commission a estimé qu'elle ne pouvait remettre en question aucune partie des constatations, conclusions ou recommandations du GEI. Même si elle a considéré que la formulation du paragraphe 13 de la circulaire n° 639 (aux termes duquel «[l']évaluation technique doit normalement

* Traduction du greffe.

être effectuée et son résultat communiqué au fonctionnaire [...] dans un délai de trois mois») n'exigeait pas impérativement que l'évaluation technique soit communiquée au fonctionnaire, la Commission a néanmoins conclu qu'«il appartenait [à l'OIT] de transmettre [le rapport de] l'évaluation technique au [requérant]»*. Elle a estimé que les arguments du requérant relatifs aux «preuves insuffisantes»* et à l'«examen expéditif des nouvelles informations»* étaient dénués de fondement et que les retards enregistrés dans la procédure liée à son recours en reclassement étaient excessifs, et a conclu que la somme de 2 500 francs suisses déjà versée au requérant en réparation des retards subis était suffisante. Elle a recommandé au Directeur général d'octroyer au requérant 1 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral parce que le rapport d'évaluation technique ne lui avait pas été communiqué au début de la procédure et 2 500 francs suisses à titre de d'indemnité pour tort moral à raison des retards enregistrés dans l'examen du recours du requérant. Elle a également recommandé que toute nouvelle demande de classification émanant du requérant soit traitée rapidement et dans le délai de trois mois prévu à cet effet. À titre de recommandation générale et de conseil pratique, la Commission a recommandé au Directeur général de prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que la circulaire n° 639 soit soigneusement examinée afin de supprimer toute ambiguïté quant aux exigences à respecter à chaque étape de la procédure de classification des emplois, et de faire en sorte que le GEI «examine, évalue et mentionne expressément tous les facteurs d'une matrice donnée dans son rapport»* et, idéalement, mette au point un modèle à des fins de cohérence.

3. Le requérant affirme qu'une erreur a été commise dans la classification de son emploi pour les raisons suivantes:

- a) les propositions de HRD contenaient des descriptions de poste inexactes (famille d'emplois et description d'emploi);
- b) la procédure de reclassement suivie par HRD était entachée de multiples irrégularités;

* Traduction du greffe.

- c) la Commission n'était pas indépendante, n'a pas respecté ses propres règles et n'a pas veillé au respect des délais fixés pour la réception des observations écrites;
- d) HRD et le GEI ont tiré des conclusions erronées des preuves présentées à l'appui de sa demande de reclassement.

Dans ses écritures supplémentaires, autorisées par le Président du Tribunal, le requérant affirme que la duplique de l'Organisation comportait «des attaques *ad hominem*, de fausses insinuations et un raisonnement erroné»* qu'il a jugés offensants et condescendants. Comme les observations de l'Organisation ne réfutaient aucun argument précis contenu dans la réplique, il demande au Tribunal de ne pas tenir compte de certains paragraphes de la duplique.

4. Conformément au jugement 4186, au considérant 6, «[s]elon une jurisprudence constante, le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et 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).»

* Traduction du greffe.

5. Le requérant soutient que les propositions de HRD contenaient des descriptions de poste inexactes (famille d'emplois et description d'emploi) qui ont entraîné une classification erronée de son emploi. Il déclare en particulier que HRD avait utilisé une mauvaise description d'emploi (analyste principal des programmes (P.5) au lieu de spécialiste principal de l'évaluation (P.5)) pour traiter sa demande de reclassement. D'après les preuves présentées, les descriptions d'emploi adaptées aux fonctionnaires chargés des évaluations aux grades P.2 à P.5, qui avaient été élaborées par le bureau chargé des évaluations en 2012, n'ont pas été définitivement arrêtées ni adoptées et, par conséquent, la description d'emploi générique d'analyste principal des programmes de grade P.5 a été utilisée à juste titre dans le cadre de l'exercice de reclassement et de la procédure de recours en reclassement. Dans ces conditions, le Tribunal estime que cet argument est dénué de fondement.

6. Le requérant soutient que la procédure de reclassement suivie par HRD était entachée des irrégularités suivantes: il n'a pas reçu de copie du rapport d'évaluation technique à l'issue de l'exercice de classification de son emploi et il a été maintenu plus longtemps que nécessaire à un poste mal classé en raison des retards excessifs enregistrés dans les procédures. Le Tribunal relève que le Cabinet du Directeur général a remédié à la non-communication d'une copie du rapport d'évaluation technique au début de la procédure de réexamen de la classification de l'emploi, puisque, par une minute datée du 9 août 2017, il a communiqué une copie du rapport au requérant pour lui donner la possibilité de le commenter. Par cette minute, le requérant était en outre informé qu'il recevrait une indemnité d'un montant de 1 500 francs suisses pour le retard enregistré dans la procédure d'examen de son recours. La Commission a également recommandé que soient octroyés au requérant 1 000 francs suisses à titre de d'indemnité pour tort moral parce que l'OIT ne lui avait pas communiqué le rapport d'évaluation technique au début de la procédure de recours en reclassement. Le Tribunal estime que le requérant a eu la possibilité de soumettre ses observations sur le rapport au GEI, qui en a dûment tenu compte avant de rédiger son deuxième (et dernier) rapport daté du 20 novembre 2017, et que le

requérant a été suffisamment indemnisé pour la communication tardive du rapport.

7. Le requérant affirme que la Commission n'était pas indépendante et qu'elle n'a pas respecté ses propres règles. Il déclare que la Commission ne lui a pas transmis d'exemplaire des communications qu'elle avait adressées à l'administration, contrairement aux dispositions du paragraphe 6 de l'annexe IV au Statut du personnel, qu'elle n'a pas veillé au respect des délais fixés pour la réception des observations de l'administration et qu'elle n'a pas respecté le délai de trois mois dont elle disposait pour adresser son rapport au Directeur général, conformément au paragraphe 17 de la même annexe. Le paragraphe 6 de l'annexe IV prévoit ce qui suit: «Un exemplaire de toute communication écrite de la commission à l'une des parties sera transmis par le secrétariat de la commission à l'autre partie.» Ce moyen est fondé dans la mesure où il porte sur le fait que la Commission n'a pas informé le requérant de la prolongation du délai accordée à l'Organisation, le non-respect des délais fixés pour présenter les observations et le retard dans la remise du rapport de la Commission. Toutefois, l'affirmation du requérant selon laquelle la Commission n'était pas indépendante n'est pas étayée. Les trois irrégularités susmentionnées sont sans incidence sur les conclusions du rapport de la Commission, qui restent valables, mais elles justifient l'octroi d'une indemnité pour tort moral. En effet, en vertu de son devoir de sollicitude, l'Organisation est tenue de maintenir un système de recours qui fonctionne correctement et qui respecte les règles établies (voir, par exemple, le jugement 3027, au considérant 6). Selon la chronologie des faits énoncée dans le rapport de la Commission concernant la procédure de recours, le 18 décembre 2017, le directeur de HRD a reçu une copie du recours du requérant, conformément à l'annexe IV au Statut du personnel, ainsi qu'un rappel lui indiquant que les observations de HRD étaient attendues dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette communication. Le 29 janvier 2018, n'ayant reçu aucune observation de l'administration, la Commission a adressé un nouveau courrier au directeur de HRD pour s'enquérir de l'état d'avancement des observations de l'administration sur le cas du requérant. Elle a également indiqué que, «[c]onformément aux procédures de la Commission, les observations

de [l'OIT] étaient attendues dans un délai d'un mois à compter de la réception de [la] précédente lettre [...] reçue le 18 décembre 2017»*. Elle a demandé qu'on lui indique si ces observations seraient présentées prochainement. La Commission a reçu une copie des observations de l'OIT le 1^{er} février 2018. Dans son rapport, envoyé au Directeur général le 14 janvier 2019, la Commission a reconnu les retards enregistrés dans l'examen du recours du requérant et a recommandé le versement de 2 500 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral. Le Directeur général n'a pas approuvé cette recommandation.

8. Enfin, le requérant soutient que HRD et le GEI ont tiré des conclusions erronées des preuves présentées à l'appui de sa demande de reclassement. Pour étayer cet argument, il déclare notamment que «[l]e seul et court paragraphe dans lequel le GEI a rejeté toutes les observations [du requérant] sans donner aucune précision montrait que le GEI avait tiré des conclusions erronées des preuves présentées à l'appui de [la] demande de reclassement [du requérant]»*. Dans le jugement 3608, au considérant 7, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence bien établie selon laquelle les rapports des organes de recours interne méritent généralement «la plus grande déférence». En l'espèce, le rapport de la Commission était à la fois détaillé et exhaustif dans son analyse de l'exercice de classification et des évaluations menées par le GEI. La Commission n'a constaté aucune irrégularité non corrigée dans l'évaluation de la classification de l'emploi du requérant et a pleinement justifié ses conclusions; son rapport mérite donc la plus grande déférence. En conséquence, le Tribunal, n'ayant constaté aucune des irrégularités énumérées au considérant 4 ci-dessus, ne procédera pas à une nouvelle évaluation des éléments de preuve présentés.

9. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la requête est fondée en partie. S'agissant de la demande du requérant tendant à ce qu'il ne soit pas tenu compte de certains paragraphes de la duplique, le Tribunal y fait droit. Ces paragraphes ne réfutent aucun des arguments énoncés dans la requête ou la réplique et étant inappropriés,

* Traduction du greffe.

le Tribunal n'en tiendra pas compte. Comme il est précisé au considérant 7 ci-dessus, le requérant a droit à une indemnité pour tort moral, en plus des montants qui lui ont déjà été versés, à raison des irrégularités dans la procédure de recours interne, dont le Tribunal évalue le montant à 5 000 francs suisses. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a également droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 800 francs suisses. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. L'OIT versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses.
2. Elle lui versera également la somme de 800 francs suisses à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 décembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 18 février 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ