

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

**F.**  
**c.**  
**FIDA**

**132<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4402**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds international de développement agricole (FIDA), formée par M. C. A. F. le 30 octobre 2018, la réponse du FIDA du 19 février 2019, régularisée le 26 mars, la réplique du requérant du 10 juin, régularisée le 17 juin, la duplique du FIDA du 30 septembre, les écritures supplémentaires du requérant du 18 novembre 2019, complétées le 3 février 2020, et les observations finales du FIDA à leur sujet du 2 mars 2020;

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 reclasser son poste.

En 2011, dans le cadre d'un programme de réforme des ressources humaines, le FIDA réalisa un audit des postes visant à la fois à traiter la question des postes potentiellement mal classés et à contribuer à l'actualisation du plan stratégique relatif aux effectifs. Par un courriel daté du 21 décembre 2012, les membres du personnel furent informés que le processus d'audit des postes et l'exercice concernant le plan stratégique relatif aux effectifs étaient terminés. Ce courriel indiquait que le grade du poste des membres du personnel qui n'avaient pas été contactés restait le même. Le requérant, qui occupait un poste de

grade P-4 au sein du Bureau du Conseiller juridique, sollicita alors un réexamen administratif de la décision de ne pas reclasser son poste. Le 10 mai 2013, il fut informé qu'aucun motif ne justifiait un reclassement.

Le 30 juin 2015, le Bureau du Conseiller juridique fut réorganisé en trois unités et le requérant accepta le poste de chef de l'Unité des opérations.

Le 19 mai 2017, dans le cadre de l'exercice concernant le plan stratégique relatif aux effectifs pour 2017-2018, le conseiller juridique par intérim déposa une demande de reclassement de plusieurs postes, dont celui du requérant. Cette demande fut transmise au Comité exécutif de gestion.

En juin, un exercice à l'échelle de l'organisation intitulé «Excellence opérationnelle au service des résultats» (OpEx), qui visait à évaluer le modèle opérationnel dans son intégralité, fut lancé.

Le 27 juillet 2017, invoquant notamment la section 2.4 des Procédures d'application en matière de ressources humaines relative au classement des postes, le requérant adressa au directeur de la Division des ressources humaines une demande de reclassement de son poste au grade P-5 avec effet au 21 décembre 2012 ou au 30 juin 2015. Par un courriel daté du 18 septembre 2017, le directeur informa le requérant que la responsabilité de modifier les descriptions de poste incombait au directeur de division. Il ajouta qu'en raison de l'exercice OpEx en cours le Comité exécutif de gestion avait considéré qu'il ne disposait pas de tous les éléments nécessaires pour prendre une décision, et que la Division des ressources humaines devait élaborer des solutions pour assurer des perspectives d'évolution de carrière d'une manière fonctionnelle et cohérente pour l'organisation. Les membres du personnel seraient informés des résultats de l'exercice concernant le plan stratégique relatif aux effectifs par l'intermédiaire du directeur de leur division et de la Division des ressources humaines.

Le 18 octobre, estimant que sa demande du 27 juillet était rejetée, le requérant sollicita un réexamen administratif de la décision du 18 septembre, tout en indiquant qu'il attendait le résultat du processus lié au plan stratégique relatif aux effectifs. Le 20 octobre 2017, le directeur de la Division des ressources humaines répondit que les

demandes de reclassement étaient traitées dans le cadre de ce plan et ne relevaient pas du champ d'application de la section 2.4.2 des Procédures d'application en matière de ressources humaines. Il rejeta la demande du requérant comme étant irrecevable, considérant que les allégations de ce dernier concernaient des événements qui s'étaient déroulés en 2012-2013 et 2015 et qu'il n'avait pas utilisé les mécanismes appropriés pour contester le processus ou son issue dans les délais prescrits.

Le 10 novembre 2017, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 20 octobre 2017. Faisant référence au jugement 3855 dans lequel le Tribunal avait annulé la décision du 21 décembre 2012, il estimait que toutes les décisions de ne pas reclasser un poste issues de l'audit des postes étaient «susceptibles d'être réexaminées»\*. Étant donné que, selon lui, son droit acquis à une promotion avait été violé par suite de la décision du 15 décembre 2011 de publier le Règlement du personnel et les Procédures d'application en matière de ressources humaines afin de remplacer le Manuel des procédures relatives aux ressources humaines à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, il demandait l'annulation de cette «décision illégitime de supprimer la promotion»\*. Il demandait également à être promu au grade P-5 avec effet rétroactif et à se voir octroyer une indemnité pour tort moral et des dépens.

Le 11 juillet 2018, estimant que toute demande d'examen du grade et de la description des postes du personnel relevait du pouvoir d'appréciation de l'administration et «n'[était] ni exécutoire ni soumise à un calendrier»\*, la Commission paritaire de recours conclut que le personnel n'avait aucun intérêt juridiquement protégé à former un recours contre des décisions explicites ou implicites de cette nature, qui ne répondent pas à leurs souhaits ou à leurs demandes. Elle ajouta que les droits invoqués par le requérant étant fondés sur l'exercice de réorganisation du FIDA mené en 2012, toute demande visant à contester les décisions prises pendant cet exercice était frappée de forclusion et que le fait que le Tribunal avait «annulé l'exercice de 2012»\* ne modifiait

---

\* Traduction du greffe.

pas le délai imparti pour introduire un recours. Elle recommanda donc le rejet du recours dans son intégralité. Par une lettre datée du 11 septembre 2018, le Président du FIDA informa le requérant qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission paritaire de recours. Il souligna que le jugement 3855 n'annulait pas l'intégralité de l'exercice d'audit des postes. Telle est la décision attaquée.

Le 30 octobre 2018, l'équipe chargée de l'OpEx rendit ses conclusions et recommandations. Elle proposa un nouvel organigramme du Bureau du Conseiller juridique, dans lequel le poste du requérant était classé au grade P-4.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Président de supprimer la promotion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et d'ordonner au FIDA de procéder à un examen objectif et vérifiable en externe de son éligibilité à une promotion en appliquant les procédures et les normes en vigueur au moment de la suppression de la promotion. Il demande également au Tribunal d'annuler les décisions datées du 21 décembre 2012, du 20 octobre 2017 et du 11 septembre 2018, de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel, pour tort moral et à titre exemplaire, ainsi que des dépens au titre de son recours interne et de la requête à l'examen.

Le FIDA soutient que la requête est irrecevable pour plusieurs motifs et, à titre subsidiaire, dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. Au moment des faits, le requérant était membre du personnel du FIDA. Il a saisi le Tribunal le 30 octobre 2018. Il attaque une décision du Président, datée du 11 septembre 2018, de faire sienne une recommandation de la Commission paritaire de recours tendant au rejet du recours interne qu'il avait formé le 10 novembre 2017. Le recours interne du requérant était dirigé contre une décision du directeur de la Division des ressources humaines contenue dans un courriel daté du 20 octobre 2017. Dans ce courriel, le directeur rejetait la demande de réexamen administratif que le requérant avait formulée à l'encontre d'une décision qu'il avait prise le 18 septembre 2017 par laquelle il

avait rejeté la demande que le requérant avait présentée dans une lettre du 27 juillet 2017 en vue du reclassement de son poste.

2. Le 19 mai 2017, une demande de reclassement globalement similaire avait été déposée par le Conseiller juridique par intérim, directeur du requérant, qui sollicitait le reclassement au grade P-5 de deux postes, dont celui du requérant. Le chapitre 2 des Procédures d'application en matière de ressources humaines prévoit deux procédures relatives à l'examen du classement des postes. La première, qui figure à la section 2.4, permet à un membre du personnel de demander l'examen de la description de son poste par le directeur de sa division ou le chef de son unité, mais cet examen peut également être effectué par le supérieur hiérarchique, de sa propre initiative. Dans les deux cas, un processus est engagé pour examiner la description de poste et le classement correspondant. La seconde procédure, qui figure à la section 2.5.3, concerne l'examen de la structure organisationnelle des départements et divisions, qui est réalisé dans le cadre du plan stratégique relatif aux effectifs mis en œuvre par l'Unité du budget et du développement organisationnel et approuvé par le Comité exécutif de gestion. La demande du directeur datée du 19 mai 2017 a été traitée comme une demande visant l'application de la seconde procédure, ce que le requérant a accepté dans sa requête. Aucune mesure n'a été prise par le requérant ou toute autre personne pour engager la procédure prévue à la section 2.4.

3. Il est important de garder à l'esprit que ni le réexamen administratif sollicité par le requérant ni le recours interne qu'il a introduit ne visaient cette demande présentée par le directeur le 19 mai 2017 ni aucune décision expresse ou implicite prise à son sujet, même si le requérant faisait état de cette demande dans son mémoire de recours. Une telle demande était prévue dans les Procédures d'application en matière de ressources humaines, dans la mesure où elles établissent une procédure qui permet, lorsqu'elle est suivie, de déterminer en fin de compte le sort de la demande. Il s'avère qu'une décision préliminaire a été prise par le Comité exécutif de gestion fin juin 2017 («en règle générale, les reclassements de postes occupés ne [seront] pas [...]»

soutenus»\*), suivie d'une autre décision prise autour du 28 novembre 2017 («ces [demandes de reclassement] concernant des postes pourvus n'ont pas été intégrées [par le Comité exécutif de gestion] dans le projet de budget actuel»\*). Une telle observation concernant l'objet du litige s'impose, car les moyens avancés tant par le requérant que par l'organisation couvrent une multitude de questions et sont souvent de nature confuse. Ils ne précisent en rien ce qui constituait, et ne constituait pas, l'objet du contrôle administratif et du recours interne.

4. De manière générale, le droit de saisir le Tribunal est régi par l'article VII de son Statut, qui impose à un requérant d'avoir épuisé les voies de recours interne. Un requérant doit par ailleurs invoquer l'inobservation des stipulations de son contrat d'engagement ou l'inobservation des dispositions applicables du Statut du personnel (voir l'article II du Statut). Or le requérant ne désigne aucune disposition du Règlement du personnel du FIDA ni aucun autre document juridique applicable au moment où il a présenté sa demande, le 27 juillet 2017, qui confère expressément à un membre du personnel le droit d'adresser directement au directeur de la Division des ressources humaines une telle demande pour obtenir le reclassement de son poste ou qui impose expressément à l'organisation l'obligation correspondante d'examiner une telle demande et d'y répondre.

5. Pour contourner les conséquences de l'absence d'un droit exprès tel que décrit ci-dessus, le requérant affirme que, dans le cadre de la réorganisation du Bureau du Conseiller juridique intervenue en juin 2015, le directeur de la Division des ressources humaines était tenu de veiller à ce que tous les postes soient correctement classés et, si tel n'était pas le cas, comme le soutient le requérant dans sa requête, le directeur «avait une obligation permanente de le faire chaque fois que la question était portée à son attention»\*. Or, même en admettant, aux fins du présent examen, qu'il existait pendant la réorganisation une obligation de veiller à ce que les postes soient correctement classés, ce serait franchir un grand pas que de déclarer que cette obligation était

---

\* Traduction du greffe.

permanente et qu'elle pouvait être mise en œuvre à tout moment par une personne, concernée par la réorganisation, qui sollicitait un reclassement en s'adressant directement au directeur de la Division des ressources humaines. Comme ce dernier l'a souligné à juste titre dans son courriel du 20 octobre 2017, si le classement du requérant n'a pas été correctement examiné pendant la réorganisation en 2015, ce manquement aurait dû être contesté à l'époque, tout comme les décisions prises en 2012-2013, qui auraient pu avoir une incidence sur son classement.

6. Le requérant se réfère au jugement 3861 pour affirmer qu'une organisation doit faire en sorte que le personnel soit dûment rémunéré et, par conséquent, veiller à ce que les postes soient correctement classés. Toutefois, la portée de ce jugement était bien plus limitée. Le Tribunal y a déclaré qu'«il résulte du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude qui y est lié que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles; 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 2768, au considérant 4)».

7. Le requérant entend ainsi démontrer que tout membre du personnel d'une organisation internationale a un droit permanent, dont il peut se prévaloir par voie de recours interne et, en dernier ressort, en saisissant le Tribunal, de solliciter voire d'exiger à tout moment une révision de son traitement et de son classement, qui doit être examiné par l'organisation, et faire l'objet d'une décision.

8. Il est vrai que le Tribunal a admis, par exemple dans le jugement 2706, au considérant 12, que «les organisations internationales sont tenues de respecter le principe d'égalité de traitement et notamment l'obligation qui en découle de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. [...] si leurs règles et procédures ne garantissent pas le respect de ces exigences envers un de leurs fonctionnaires, il leur incombe de mettre en place des mesures qui y remédient, que ce soit par le biais d'une règle générale ou d'une

procédure spécifique applicable au cas d'espèce». En outre, il a été reconnu, par exemple dans le jugement 2931, que le principe d'égalité est pris en considération pour déterminer le classement approprié.

9. Toutefois, le requérant n'a pas établi le fondement juridique de son argument selon lequel le directeur de la Division des ressources humaines était juridiquement tenu d'examiner la demande qu'il avait formulée dans sa lettre du 27 juillet 2017, et encore moins qu'il était alors dans l'obligation, comme demandé, de reclasser le poste du requérant.

10. Le requérant conteste l'approche adoptée par la Commission paritaire de recours pour examiner son recours interne. Cependant, le recours étant dénué de fondement, toute irrégularité dans l'approche qui a été choisie par la Commission n'a eu aucune incidence concrète.

11. Le surplus des conclusions de la requête sera rejeté et, en conséquence, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 mai 2021, 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 7 juillet 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

PATRICK FRYDMAN   GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ