

T. (n° 5)

c.

Interpol

136^e session

Jugement n° 4664

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M^{me} E. T. le 27 octobre 2021 et régularisée le 10 décembre, la réponse d'Interpol du 2 mai 2022, la réplique de la requérante du 8 août 2022 et la duplique d'Interpol du 23 novembre 2022;

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:

La requérante conteste le classement de son poste.

Après avoir travaillé comme consultante externe pour Interpol pendant environ une année, la requérante fut engagée par celle-ci le 13 octobre 2014 en tant qu'agent administratif dans l'Unité antidopage, au grade 9, en vertu d'un contrat de courte durée arrivant à expiration le 15 mars 2015. Sa lettre d'engagement précisait qu'elle était nommée dans le contexte d'un surcroît d'activité auquel faisait face l'Organisation, dans le cadre d'un projet antidopage qui était financé par des fonds extérieurs. Son contrat fut prolongé plusieurs fois et elle fut promue agent principal au grade 8 à compter du 1^{er} décembre 2015. En septembre 2016, elle fut sélectionnée pour occuper le même poste au même grade pour une durée d'un an, soit jusqu'au 30 septembre

2017, dans le cadre du projet Énergia, dont la durée prévue était de trois ans. Le 23 août 2017, à la suite de l'obtention d'un accord budgétaire pour son poste dans le cadre de la poursuite du projet en question, elle se vit notifier la prolongation de son engagement de courte durée pour deux années supplémentaires, à savoir jusqu'au 31 août 2019.

Le 4 avril 2018, à la suite d'une procédure de reclassement de son poste initiée par sa hiérarchie, la requérante reçut notification de la décision de promotion au titre d'assistante opérationnelle antidopage de grade 7, échelon 2, avec effet au 1^{er} avril 2018. Estimant toutefois que ses fonctions étaient de niveau 6 et que le travail d'analyse criminelle qu'elle avait effectué jusque-là n'était pas bien reconnu dans la lettre de mission et, partant, dans le classement de son poste, elle contesta, le 27 avril 2018, la décision de reclassement au moyen d'une demande de réexamen. Elle sollicitait notamment une nouvelle évaluation de son poste et de la fiche de description y afférente par un tiers expert, ainsi que la communication de tous les documents et pièces relatifs à la procédure ayant abouti à sa promotion. Sa demande fut rejetée le 11 septembre suivant.

Le 12 novembre 2018, elle introduisit un recours interne visant à la correction de la description de son poste et au classement de ce dernier au grade 6 (correspondant à un rôle d'assistant analyste), à sa promotion avec effet rétroactif à une date antérieure au 1^{er} avril 2018, à l'entière réparation des préjudices matériel et moral prétendument subis et à l'octroi de dépens. Le 31 décembre 2018, elle fut informée de la composition de la Commission mixte de recours chargée d'examiner son recours interne et fut invitée à compléter celui-ci par un mémoire écrit, ce qu'elle fit le 21 janvier 2019.

Au vu notamment du contexte sanitaire délicat lié à la pandémie de COVID-19, des nombreuses demandes de prolongation de délai présentées par les parties et acceptées par la Commission pour soumettre leurs mémoires, ainsi que des sollicitations de cette commission afin d'obtenir des documents et renseignements supplémentaires en lien avec l'affaire, la procédure écrite s'étendit jusqu'au 28 septembre 2020, date à laquelle la requérante fut informée de la clôture de celle-ci et se vit indiquer que les

pièces qu'elle demandait lui seraient transmises lors de la communication de l'avis consultatif.

Entre-temps, l'intéressée quitta l'Organisation le 31 août 2019, date d'expiration de son contrat d'engagement.

Le 19 mars 2021, alors qu'elle s'était enquis à plusieurs reprises de l'état d'avancement de la procédure, la requérante fut informée que l'avis de la Commission était en cours de discussion et que sa transmission au Secrétaire général était imminente.

Le 6 avril 2021, la Commission rendit son avis. Estimant ne pas pouvoir se substituer à l'administration eu égard à son rôle limité consistant à vérifier la régularité de la procédure de reclassement, elle recommanda le rejet du recours. Par lettre du 22 juillet 2021, la requérante fut informée de la décision du Secrétaire général de suivre cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, «soit l'évaluation litigieuse et, le cas échéant, le rejet implicite du recours interne», d'ordonner «le retrait de l'évaluation [de son poste] de tous les dossiers» et de lui octroyer des dommages-intérêts à titre de réparation pour l'entier préjudice qu'elle prétend avoir subi et qu'elle évalue à au moins 40 000 euros. Elle sollicite également l'octroi de dépens, chiffrés à 8 000 euros dans la formule de requête et à 7 000 euros dans son mémoire en requête.

Interpol considère que les conclusions de la requérante sont confuses et, pour certaines, sans lien avec la présente affaire ou introduites pour la première fois devant le Tribunal. Elle demande le rejet de la requête dans son intégralité comme infondée.

Dans sa réplique, la requérante maintient ses conclusions et, invoquant une erreur de plume, précise que le montant des dépens demandés est bien celui mentionné dans la formule de requête.

CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation de la décision du Secrétaire général du 22 juillet 2021 de rejeter son recours tendant au reclassement de son poste au grade 6.

2. Il est de jurisprudence constante que le classement des postes au sein d'une organisation internationale est laissé à l'appréciation du chef exécutif de cette organisation (voir, par exemple, le jugement 3082, au considérant 20, et la jurisprudence citée) et que le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités. Ainsi, les décisions de classement ne peuvent 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 4502, au considérant 6, 4221, au considérant 11, 3589, au considérant 4, 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). Cela résulte du fait que le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et des responsabilités qui y sont afférentes, et il n'appartient donc pas au Tribunal de procéder à une telle évaluation (voir, par exemple, les jugements 4502, au considérant 6, et 4221, au considérant 11, précités).

3. À l'appui de sa requête, la requérante soutient, en premier lieu, que la procédure qui a été suivie pour conclure au rejet de sa demande de reclassement serait entachée de deux «vices de compétence». D'une part, la fiche de description de poste élaborée dans le cadre de la procédure de reclassement a été établie par un sous-directeur alors qu'elle aurait dû l'être par son supérieur hiérarchique. D'autre part, dans la lettre du 4 avril 2018, il est indiqué que la décision de reclassement de son poste au grade 7, et non 6 comme souhaité, a été prise par la directrice de la gestion des ressources humaines, alors que, en vertu de l'alinéa c) du paragraphe 4 de la note de service n° 2013.02 relative au

système de classement, c'est le directeur exécutif de la gestion des ressources humaines qui aurait dû prendre cette décision.

4. S'agissant du premier grief formulé par la requérante, le Tribunal observe qu'en vertu de l'alinéa 1 de la disposition 4.2.1 du Règlement du personnel, la procédure de reclassement d'un poste peut être mise en œuvre à l'initiative du Secrétaire général, du supérieur hiérarchique sous la responsabilité duquel est placé le poste à reclasser, du service des ressources humaines ou du titulaire du poste, ce qui n'implique donc pas que ces différentes parties prenantes à la procédure soient personnellement impliquées dans chacune des phases concrètes de celle-ci. En application de la note de service n° 2013.02, la première étape de la procédure à suivre consiste, d'une part, à établir une description générique des responsabilités et prérequis afférents au grade, rédigée et mise à jour par la sous-direction de la gestion des ressources humaines et validée par le Secrétaire général, et, d'autre part, à élaborer une lettre de mission qui, ainsi qu'il ressort du formulaire annexé à cette note, doit être établie «au moins par le Sous-directeur concerné». En l'espèce, il est incontestable, au vu des pièces du dossier, que le sous-directeur attestant avoir élaboré la fiche de description était un supérieur hiérarchique de la requérante et que le poste qu'occupait cette dernière relevait de sa responsabilité. Le Tribunal n'aperçoit pas, par ailleurs, en quoi la note de service n° 2013.02 serait illégale, ainsi que le soutient la requérante, au regard de ce que prévoit l'alinéa 1 de la disposition 4.2.1 du Règlement du personnel, l'intéressée confondant à cet égard les autorités habilitées à «initier» la procédure de reclassement d'un poste et celles habilitées à intervenir à chacun des stades de cette procédure.

En ce qui concerne le second grief, le Tribunal considère, après avoir examiné les modifications structurelles intervenues au sein de l'Organisation et tenu compte de l'application combinée des notes de service n°s 2012.31 et 2013.02, citées par les parties et conférant diverses délégations de pouvoir à différents niveaux de la hiérarchie, que la directrice de la gestion des ressources humaines était bien compétente pour prendre la décision du 4 avril 2018, par délégation de pouvoir du Secrétaire général.

Les deux premiers griefs invoqués par la requérante doivent en conséquence être écartés.

5. En deuxième lieu, la requérante soutient que la manière dont a été menée la procédure de reclassement de son poste serait entachée de plusieurs irrégularités.

Elle fait d'abord valoir que la demande de reclassement a été présentée par le sous-directeur alors qu'elle aurait dû l'être par le responsable de projet en tant que supérieur hiérarchique de l'intéressée.

Mais, outre que le Tribunal ne voit pas en quoi le vice ainsi allégué aurait pu porter préjudice à la requérante, il constate que le sous-directeur qui a introduit la demande de reclassement de poste était bien un supérieur hiérarchique sous la responsabilité duquel était placé le poste à reclasser, conformément aux exigences de l'alinéa 1 de la disposition 4.2.1 du Règlement du personnel.

La requérante soutient ensuite que les missions et responsabilités du poste visé par la demande de reclassement, de même que les tâches qu'elle exerçait, n'étaient pas décrites de façon assez précise au regard des exigences de la note de service n° 2013.04, relative à l'élaboration des lettres de mission des fonctionnaires de l'Organisation. Ainsi, selon l'intéressée: son travail d'analyse criminelle dans le cadre du projet Énergia n'aurait pas été correctement mis en avant, alors que son implication dans ce domaine ressortirait à l'évidence, notamment, de ses évaluations annuelles, des commentaires de sa hiérarchie et de la demande de reclassement de poste; la lettre de mission n'aurait pas constitué une base valable pour reclasser le poste qu'elle occupait; l'évaluation de poste à laquelle il a été procédé ne serait que «très peu explicite et compréhensible»; l'évaluation du critère relatif aux connaissances n'aurait pas tenu compte des connaissances linguistiques utiles pour le poste; et, en réalité, le reclassement du poste au grade 7, plutôt qu'au grade 6, serait un «stratagème» utilisé par l'Organisation en raison des réticences affichées par la hiérarchie de celle-ci à accepter un reclassement de deux grades à la fois.

Mais le Tribunal tient d'abord à rappeler que le classement d'un poste dépend des fonctions, ainsi que de la nature des missions et responsabilités afférentes à celui-ci, et non des qualifications ou de l'expérience de la personne qui l'occupe, y compris en ce qui concerne ses connaissances linguistiques, de la manière dont le titulaire du poste s'acquitte de ces fonctions ou, encore, du bilan professionnel de celui-ci au regard, notamment, de l'évaluation de ses performances (voir, par exemple, les jugements 2851, au considérant 7, et 1808, au considérant 7). Ce principe de base est, au demeurant, clairement reflété dans le premier alinéa de l'article 4.1 du Statut du personnel, de même que dans les différentes notes de service n^{os} 2013.02 («Système de classement»), 2013.03 («Critères d'évaluation – descriptions génériques de responsabilités et prérequis afférents au grade») et 2013.4 («Lettre de mission»), qui décrivent plus en détail la méthode d'évaluation à suivre lors d'une procédure de classement de poste.

Compte tenu de ce qui précède et au vu du dossier, le Tribunal considère que, comme le fait valoir la défenderesse, c'est à juste titre que la fiche de description des fonctions qu'exerçait la requérante au moment où a été introduite la demande de reclassement de son poste ne comportait pas de référence à des fonctions d'analyse criminelle. Ainsi, la fiche de description de poste était suffisamment précise, aucun élément essentiel n'a été omis dans le cadre de la procédure d'évaluation du poste, aucune erreur de droit n'a été commise et il n'y a pas eu d'erreur dans le déroulement de cette procédure. À cet égard, si les diverses autorités qui ont examiné la demande de reclassement de poste ont reconnu que la requérante faisait preuve d'un grand intérêt pour le travail d'analyse criminelle et avait manifesté sa volonté d'acquérir des connaissances de base dans ce domaine, il n'en reste pas moins que cela relève du bilan professionnel de l'intéressée et non du classement du poste qu'elle occupait, lequel n'était clairement pas un poste d'analyste. À ce sujet, tant la Commission mixte de recours, dans son avis, que le Secrétaire général, dans sa décision du 22 juillet 2021, après avoir examiné attentivement les prétentions formulées sur ce point par la requérante, de même que ses rapports d'évaluation annuels et les courriels positifs adressés par sa hiérarchie, ont pu conclure, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que le poste d'assistante

opérationnelle qu'occupait l'intéressée correspondait au grade 7 et n'impliquait pas, en soi, des fonctions dans le domaine de l'analyse criminelle de nature à justifier un reclassement à un grade plus élevé.

Enfin, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi la procédure suivie n'aurait été qu'un «stratagème» de l'Organisation justifiant son refus de principe de procéder en une seule fois à un reclassement de poste à deux grades supérieurs. La requérante n'apporte à l'appui de cette allégation aucun commencement de preuve concret.

Les griefs formulés par l'intéressée concernant la manière dont a été menée la procédure de reclassement de son poste ne sont donc pas fondés.

6. La requérante soutient, en troisième lieu, que la procédure de recours interne aurait été entachée de diverses irrégularités. Ainsi: elle n'aurait pas été informée «dans les meilleurs délais» de la composition de la Commission mixte de recours, contrairement à ce que prévoit l'alinéa 5 de la disposition 10.2.2 du Règlement du personnel, ce qui l'aurait privée de son droit de récuser l'un ou l'autre membre de cette commission; la composition de la Commission serait irrégulière car celle-ci a été présidée par son président suppléant, sans aucune mention d'un quelconque empêchement de son président, ce qui serait contraire à l'article 10.2 du Statut du personnel et à la disposition 10.3.1 du Règlement du personnel, en application desquelles, d'une part, la Commission devrait être présidée par son président, sauf motif d'empêchement valable, et, d'autre part, sa composition doit rester stable pendant toute la durée nécessaire au traitement du cas qui lui est soumis, ce qui, selon la requérante, impliquerait que le président et le président suppléant ne pourraient pas intervenir sur un même dossier; la Commission aurait admis la réponse de l'administration du 22 février 2019 au-delà du délai prévu, en violation de l'alinéa 5 de l'article 13.3.3 du Statut du personnel; la Commission aurait, à diverses reprises, fait preuve de «favoritisme» à l'égard de l'administration, ce qui aurait porté atteinte à l'équité de la procédure; l'administration n'aurait pas fourni à la Commission tous les éléments que cette dernière lui réclamait, violant ainsi son devoir de loyauté; la Commission aurait

méconnu l'alinéa 3 de la disposition 10.3.4 du Règlement du personnel et, partant, violé le principe du contradictoire, en ne permettant pas à la requérante de prendre préalablement position sur des pièces que l'administration aurait transmises à la Commission le 25 juillet 2019, dont la note de service n° 2005.10, à laquelle elle n'avait pas accès; et, en affirmant, à tort, qu'elle n'avait pas à «réexaminer» le fond de l'affaire, la Commission se serait méprise sur l'étendue de sa compétence et aurait ainsi porté atteinte au droit de l'intéressée à un recours interne effectif.

Ces différents griefs formulés par la requérante ne peuvent cependant être accueillis soit parce qu'ils sont non-établis, soit parce qu'ils ne sont pas de nature à constituer une erreur substantielle qui aurait vicié la régularité de la procédure suivie.

S'agissant de la prise en considération de la réponse de l'administration devant la Commission en date du 12 mars 2019, il ressort du dossier que le délai de production de ce mémoire avait été prolongé jusqu'au 23 mars 2019. L'argument est donc sans pertinence.

Même si la composition de la Commission n'a été communiquée à l'intéressée que le 31 décembre 2018, celle-ci n'en a pas moins bénéficié de trois jours ouvrés pour exercer son droit de récusation, ce dont elle n'a du reste manifesté l'intention à aucun moment.

De plus, aucune disposition des Statut et Règlement du personnel ne fait obstacle à ce que la Commission soit présidée par son président suppléant dans d'autres hypothèses que celle de l'empêchement du président et la circonstance que, en l'espèce, l'un ou l'autre écrit de procédure a été adressé au président n'enlève rien au fait que c'est bien le président suppléant qui a été désigné pour présider les différentes étapes de la procédure de recours interne, en ce compris la délibération menée par la Commission et la remise de l'avis consultatif. Il s'ensuit que la Commission a bien gardé, conformément à l'alinéa 3 de l'article 10.3.1 du Statut du personnel, «la même composition pendant toute la durée nécessaire au règlement du cas» de la requérante.

Les éléments précis sur lesquels se fonde par ailleurs l'intéressée afin d'établir un manque de transparence et d'équité de la part de la Commission à son égard ne sont soit pas pertinents (pour ceux portant sur une extension du délai dans lequel l'administration devait communiquer

certaines éléments de réponse), soit pas de nature à établir cette affirmation (s'agissant des lettres adressées par la Commission qui n'auraient pas été directement communiquées à l'intéressée).

En outre, rien dans le dossier ne permet d'établir que l'administration n'aurait pas communiqué à la Commission les divers éléments que cette dernière avait sollicités et la circonstance que la note de service n° 2005.10 ait été transmise à la requérante tardivement n'est pas de nature à établir en soi une violation du principe du contradictoire. En effet, l'intéressée, qui a tout de même eu communication de cette note avant la finalisation de l'avis de la Commission, avait la possibilité de soumettre des observations sur la base de celle-ci, ce qu'elle n'a d'ailleurs pas fait.

Enfin, et surtout, le Tribunal relève que, si la formulation générale de son avis peut certes paraître maladroite à certains égards, la Commission a clairement, en l'espèce, conformément aux alinéas 2 et 3 de la disposition 13.3.4 du Règlement du personnel, non seulement contrôlé la régularité de la procédure suivie avant la prise de la décision contestée, mais aussi examiné la réalité des faits invoqués par les parties, tenu compte de tout autre fait pertinent pour le règlement du recours et répondu de manière suffisante aux moyens touchant au fond de l'affaire, tels qu'ils lui étaient soumis. Elle s'est ainsi dûment acquittée de sa mission.

Si la requérante se plaint par ailleurs d'un prétendu manque d'impartialité et d'indépendance de la Commission, force est cependant de constater que cette accusation n'est étayée d'aucun commencement de preuve ou élément d'argumentation convaincant.

7. La requérante fait valoir qu'elle est à l'origine de la demande de reclassement de son poste, même si elle n'en est pas l'auteure, et considère qu'il serait juste de faire rétroagir la promotion qui lui a été accordée depuis juin 2018, ou au moins depuis août 2018.

Mais le Tribunal observe que, comme le fait valoir à juste titre l'Organisation, d'une part, l'intéressée n'invoque aucune base juridique précise à l'appui de cette demande et, d'autre part, le Statut du personnel ne confère pas à un fonctionnaire de droit à ce que sa promotion

rétroagisse à une date antérieure au reclassement de son poste, peu important a été à cet égard qui était à l'initiative du reclassement.

8. La requérante soutient également que la décision attaquée serait arbitraire en ce que, ainsi que le permet pourtant la disposition 3.3.1 du Règlement du personnel, le Secrétaire général s'est abstenu d'envisager la possibilité de lui accorder des échelons supplémentaires afin de tenir compte de ses aptitudes, de ses qualifications et de son expérience.

Outre que la requérante n'a jamais formellement contesté l'échelon dans lequel elle a été placée suite à sa promotion, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi il pourrait, en l'espèce, être reproché au Secrétaire général de ne pas avoir envisagé, de sa propre initiative, cette possibilité, qui relève, en tout état de cause, d'un large pouvoir d'appréciation de sa part.

9. La requérante se plaint enfin du délai excessif de la procédure de recours interne, qui, dans son ensemble, a duré près de 40 mois.

Le Tribunal rappelle que la reconnaissance de l'écoulement d'un délai déraisonnable n'implique pas, en soi, l'illégalité de la décision qui a été prise à l'issue de la procédure (voir, par exemple, les jugements 4584, au considérant 4, 4408, aux considérants 5 et 6, ou 2885, au considérant 14).

S'agissant du préjudice que pourrait avoir subi le fonctionnaire du fait de ce délai, le Tribunal prend en considération, en la matière, deux facteurs, à savoir la durée du retard et les conséquences de celui-ci pour le fonctionnaire intéressé (voir, par exemple, les jugements 4493, au considérant 6, 4229, au considérant 5, et 4031, au considérant 8).

En l'espèce, même si la durée d'examen du recours interne de la requérante est objectivement déraisonnable, le Tribunal observe que, dans ses écritures, la requérante, qui avait volontairement quitté Interpol neuf mois après le dépôt de son recours interne, ne justifie d'aucune façon ni l'importance ni même l'existence d'un tel préjudice.

10. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 11 mai 2023, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ