

**N.**  
**c.**  
**OIT**

**137<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4810**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. P. N. le 21 octobre 2021 et régularisée le 24 novembre, le mémoire en réponse de l'OIT du 23 décembre 2021, la réplique du requérant du 16 février 2022 et la duplique de l'OIT du 11 mars 2022;

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.

En juillet 2019, au terme d'un exercice de révision de l'ensemble des descriptions d'emplois génériques pour les postes sur le budget régulier de la catégorie des services organiques nationaux et de la catégorie des services généraux dans les lieux d'affectation hors siège, un accord collectif fut signé entre le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, et le Syndicat du personnel du BIT. En conséquence de cet accord, le Département du développement des ressources humaines (HRD) annonça, par un courriel adressé à tout le personnel le 6 août 2019, l'introduction d'un nouvel ensemble de descriptions d'emplois génériques pour ces catégories de services. Il précisait que ces nouvelles descriptions – qui remplaçaient celles

élaborées en 2001 – seraient appliquées à compter de la première semaine de septembre 2019.

Au moment des faits, le requérant occupait le poste d'Administrateur principal chargé des programmes, au grade NO-B, au sein de l'«équipe d'appui technique au travail décent et bureau de pays pour le Cameroun, la Guinée équatoriale et São Tomé-et-Principe», à Yaoundé (Cameroun). Le reclassement de son poste au grade NO-B avait eu lieu à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 par suite d'une demande introduite en ce sens par l'intéressé.

Conformément au courriel précité du 6 août 2019, le requérant reçut, le 9 septembre 2019, une description d'emploi actualisée pour son poste et fut informé du fait qu'il n'y avait aucun changement concernant «la famille d'emploi ou [le] grade de [son] poste».

Le 8 novembre 2019, 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, visant à un reclassement au grade NO-C. Appuyé dans cette démarche par son superviseur direct, il fonda cette demande sur le fait que, selon lui, il exerçait au quotidien, et depuis plusieurs années, des responsabilités qui allaient au-delà des attentes afférentes aux postes relevant du grade NO-B et correspondaient en fait à celles relatives aux postes de grade NO-C. Une évaluation technique de ses tâches et responsabilités fut menée par l'Unité de conception organisationnelle du Service de gestion des talents, qui, après l'avoir entendu le 7 avril 2020, rendit un rapport d'audit, le 27 avril suivant, dans lequel elle recommandait le maintien de son poste au grade NO-B. Cette recommandation était justifiée, d'une part, par la circonstance que le requérant ne dirigeait pas une unité de programmation et ne supervisait pas non plus d'autres chargés de programme et, d'autre part, par le fait que le portefeuille de projets de coopération pour le développement qu'avait géré l'intéressé au cours des dernières années avait considérablement diminué. Le 13 mai 2020, le requérant reçut notification de la décision de confirmation de son grade, prise le 27 avril.

Le 6 juillet 2020, il forma un recours auprès du Groupe d'examen indépendant (GEI) – organe de recours compétent en la matière en vertu des paragraphes 16 à 20 de la circulaire n° 639 précitée – en fournissant des informations additionnelles pour appuyer sa demande de reclassification. Dans son rapport du 2 juillet 2021, le GEI estima que cette demande ne pouvait être accueillie en l'état et recommanda par conséquent que le poste soit maintenu au grade NO-B. Par une minute du 27 juillet 2021, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de faire sienne cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

Le 27 août 2021, avant de saisir le Tribunal, le requérant forma un recours auprès de la Commission consultative paritaire de recours (CCPR) contre la décision du 27 juillet. Dans son rapport du 15 février 2022, la CCPR, en se fondant sur les termes du paragraphe 22 de la circulaire n° 639 qui permettaient sa saisine en cas de «vice de procédure ou traitement inéquitable», recommanda le rejet de la réclamation comme irrecevable *ratione materiae* au motif que l'intéressé – qui ne faisait valoir aucun de ces deux motifs au soutien de son recours – ne démontrait pas d'intérêt à agir devant elle pour contester la décision prise sur la base de la recommandation du GEI. Le Directeur général accepta cette recommandation par décision du 24 février 2022.

Dans sa requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner la reclassification de son poste au grade NO-C, conformément à sa demande initiale. À titre de réparation du préjudice matériel qu'il estime avoir subi, il sollicite le remboursement rétroactif – à compter de la date de sa demande du 8 novembre 2019 – de tout salaire, allocation ou émolument lié au grade NO-C et réclame une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral. Enfin, il demande au Tribunal de lui octroyer des dépens et de prendre toute mesure que celui-ci jugerait appropriée afin de remédier complètement à la situation.

L'OIT conclut au rejet de la requête comme «prématurée» et, en tout état de cause, comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant sollicite l'annulation de la décision du Directeur général du 27 juillet 2021 portant rejet de sa demande de reclassification de poste, prise conformément à la recommandation du Groupe d'examen indépendant (GEI).

2. Le requérant fait valoir que la décision attaquée serait entachée d'une erreur de droit en ce que l'Organisation a considéré que le critère relatif à la taille du portefeuille de projets de coopération pour le développement géré par le fonctionnaire concerné est, à lui seul, un critère déterminant pour se prononcer sur le classement d'un poste au grade NO-C. Dans sa réplique, il considère que l'Organisation se serait tout d'abord trompée sur l'interprétation de ce critère incorporé dans la description d'emploi générique pour le grade NO-C. En effet, ce critère ne trouverait à s'appliquer qu'aux bureaux de pays ne desservant qu'un pays en particulier (BP) et non aux équipes d'appui technique au travail décent et bureaux regroupant plusieurs pays (ETD/BP), ce qui est le cas de celui de Yaoundé. Il critique en tout état de cause la manière dont l'Organisation a appliqué ce critère à sa situation personnelle: en premier lieu, l'analyse à laquelle a procédé le GEI serait dépourvue de toute pertinence dans la mesure où le nombre de projets devant être gérés et le volume moyen des ressources devant être mobilisées par le titulaire du poste ne seraient précisés nulle part dans la réglementation applicable; en deuxième lieu, le GEI aurait procédé, à tort, à une comparaison avec d'autres bureaux de pays alors que, selon les dires du requérant, aucun grade NO-C n'aurait encore été octroyé dans un bureau de l'Organisation au sein d'une unité de programmation; en troisième lieu, la taille d'un portefeuille de projets de coopération pour le développement serait un critère trop aléatoire et fluctuant dans le temps pour être pris en compte de façon déterminante, tandis que la complexité des tâches à accomplir et des responsabilités exercées ne serait pas nécessairement directement proportionnelle à la taille du portefeuille en question; en quatrième et dernier lieu, en l'absence, dans la réglementation applicable, de pondération des différents critères des descriptions d'emplois et d'une exigence consistant à remplir tous les

critères, ces derniers devraient avoir le même poids et aucun d'entre eux ne pourrait être considéré comme déterminant en soi.

3. Il est de jurisprudence constante que 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, les jugements 4186, au considérant 6, et 3082, au considérant 20), avec cette conséquence que le Tribunal ne réexaminera un tel classement 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 droit ou de fait, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier ou si elles sont entachées de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 4437, au considérant 2, 4384, au considérant 4, 4186, au considérant 6, 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 substituer sa propre évaluation à celle de l'organe compétent (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8).

4. Le Tribunal observe à cet égard que la demande de reclassification introduite par le requérant a été examinée à trois reprises, dont la dernière fois par le GEI – organe composé de personnes qui ont la formation et l'expérience pour ce faire (voir, dans ce sens, le jugement 4502, au considérant 7, et la jurisprudence citée) – à la suite d'un examen attentif du cas d'espèce.

En vertu de l'article 5 – intitulé «Sections des descriptions d'emplois génériques» – de l'Accord collectif signé le 25 juillet 2019 entre le BIT et le Syndicat du personnel du BIT, «[c]haque description d'emploi comprend le titre générique de l'emploi, la famille d'emplois correspondante et le grade, ainsi que les sections suivantes: structure organisationnelle; mission principale; relations de travail; fonctions et responsabilités essentielles; exigences minimales incluant: études, expérience, langues et connaissances et compétences (techniques et

comportementales)». La deuxième phrase qui figure à l'article 1 de cet accord, intitulé «Définitions – Description d'emploi générique», précise encore que «[l]e grade associé à chaque description d'emploi générique est déterminé par les normes de classement des emplois du régime commun des Nations Unies, établies par la [Commission de la fonction publique internationale]».

Dans la description d'emploi générique relative au grade NO-C, il est précisé, dans la section «Structure organisationnelle», que «[c]e niveau d'emploi s'applique uniquement aux équipes d'appui technique au travail décent et bureaux de pays [ETD/BP] et aux bureaux de pays [BP] disposant d'un large portefeuille de projets de coopération pour le développement». Compte tenu de cette formulation, ainsi que de la manière dont cette exigence est également libellée en anglais («*[t]his level is only applicable for DWT/CO [ETD/BP] and CO [BP] with a large portfolio of development cooperation projects*»), tant le GEI que le Directeur général ont raisonnablement pu considérer que ce critère d'un «large portefeuille de projets de coopération pour le développement» est applicable tant aux ETD/BP qu'aux BP.

Quant à la façon dont l'Organisation a appliqué ce critère à la situation personnelle du requérant, le Tribunal relève que la recommandation du GEI à laquelle le Directeur général s'est expressément référé a notamment précisé ce qui suit:

«Ce cas constitue le premier [recours] que le GEI doit traiter depuis l'adoption par le Bureau de nouvelles descriptions d'emplois génériques pour les postes de la catégorie des services organiques nationaux et les postes de la catégorie des services généraux dans les lieux d'affectation hors siège et financés sur le budget régulier. Le GEI constate que ces nouvelles descriptions d'emplois génériques, voulues par l'[a]dministration et validées par le Syndicat du personnel, sont nettement plus détaillées et laissent moins de place à l'interprétation des différents facteurs exigés. [...] [L]e GEI a pris note que le niveau d'emploi NO-C s'applique en principe uniquement aux [ETD/BP] disposant d'un large portefeuille de projets de coopération pour le développement. Force est de constater que ce critère n'est pas rempli par le titulaire à la lumière de la situation actuelle de l'ETD/BP [de] Yaoundé. Ainsi, après un examen approfondi de toutes les informations disponibles, le GEI estime que l'ensemble des éléments de ce dossier ne permet pas de justifier une reclassification de ce poste au niveau NO-C, et ce, malgré qu'un certain nombre d'éléments corresponde aux critères énumérés dans la

description de tâches génériques d'[A]dministrateur principal chargé des programmes de niveau NO-C.»

«[D]ans toutes les nouvelles familles d'emplois génériques, il existe des facteurs déterminants pour qu'un grade puisse être octroyé (*grade determining factors*) versus des facteurs non déterminants. Dans le cas du grade NO-C, il apparaît que le fait de diriger une équipe serait effectivement un facteur déterminant par rapport au grade NO-B. Il en est de même pour le facteur qui exige que le niveau d'emploi NO-C ne s'applique en principe qu'aux [ETD/BP] disposant d'un large portefeuille de projets de coopération pour le développement. Le GEI note que ces critères déterminants ont été largement inspirés de ce qui constitue la norme au sein des autres agences des Nations Unies en ce qui concerne les familles d'emploi de niveau NO-C pour les [A]dministrateurs principaux des programmes.» (Souligné dans l'original.)

S'agissant de la question de la taille du portefeuille de projets de coopération pour le développement à gérer par un Administrateur principal chargé des programmes au grade NO-C, le GEI a aussi relevé que:

«[Cette question] fait l'objet de critères plus aisés à évaluer. En effet, les informations à disposition du GEI, y compris les échantillons de travail soumis par le titulaire, montrent assez clairement que le volume en terme[s] de projets a été particulièrement réduit au cours des dernières années (au moment de la demande de reclassification, seulement trois projets de coopération [pour le] développement étaient encore d'actualité, comparativement à 15 projets, dans les années 2000). Pour mieux évaluer ce volume, le GEI s'est permis d'examiner la situation au sein d'autres bureaux du BIT sur le terrain. Cette comparaison a permis de constater que de nombreux bureaux du BIT sur le terrain, qui ne sont pas des bureaux régionaux, situés en Asie, en Afrique et en Amérique latine, font état de portefeuilles de projets beaucoup plus volumineux, avec des équipes parfois constituées de plusieurs chargés de programme. À cet égard, le GEI doit souligner que la question du "volume", qui n'était pas forcément un facteur pertinent pour évaluer la nature et la complexité des tâches sous les anciennes matrices, devient dorénavant un facteur déterminant dans le cas précis du grade de niveau NO-C pour les [A]dministrateurs de programme. Le GEI doit en prendre acte. Dans ce contexte, il apparaît effectivement que le titulaire ne remplit pas ce facteur déterminant pour l'obtention d'un grade de niveau NO-C.

[...]

En conclusion, à la lumière des éléments de ce dossier et des nouveaux critères établis par le Bureau dans le cadre de la classification des postes, et bien que le titulaire se soit acquitté de ses tâches de façon pleinement satisfaisante pendant la période examinée, le GEI estime qu'un des facteurs

déterminants dans la nouvelle description générique de poste des [A]dministrateurs principaux chargés des programmes pour l'obtention du grade NO-C n'est pas rempli.»

Compte tenu de cette motivation, le Tribunal, dans le cadre du contrôle limité qu'il lui incombe d'exercer en la matière, estime qu'il ne peut être considéré que la décision du Directeur général du 27 juillet 2021 serait entachée d'une erreur de droit. L'Organisation a en effet pu estimer qu'il résultait de l'introduction récente d'un nouvel ensemble de descriptions d'emplois génériques que:

- dans toutes les nouvelles familles d'emplois génériques, il existe dorénavant des critères ou facteurs déterminants pour qu'un grade puisse être octroyé;
- dans le cas du grade NO-C, le facteur qui exige que le niveau d'emploi NO-C ne s'applique en principe qu'aux ETD/BP et BP disposant d'un large portefeuille de projets de coopération pour le développement peut être considéré comme déterminant;
- au regard des informations à sa disposition, en ce compris les échantillons de travail soumis par le requérant, il apparaissait que ce dernier, qui ne s'occupait plus que de trois projets de coopération pour le développement au moment de sa demande de reclassification, ne répondait pas à cette exigence.

5. Il résulte des considérations qui précèdent que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir soulevée par la défenderesse et tirée du caractère prétendument «prématuré» de cette requête.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2023, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER