

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

**R. M. (n° 2)**

**c.**

**Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose  
et le paludisme**

**125<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3924**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M. M. R. M. le 17 septembre 2015, la réponse du Fonds mondial du 17 février 2016, la réplique du requérant du 20 juin, régularisée le 21 juin, et la duplique du Fonds mondial du 1<sup>er</sup> novembre 2016;

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 modification du taux de la prime d'expatriation qui lui a été versée.

Le Fonds mondial a été créé en 2002 en tant que mécanisme de financement dans le but de mobiliser et de débloquer des fonds pour lutter contre le VIH/sida, la tuberculose et le paludisme.

Le Fonds mondial conclut un Accord de services administratifs avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) en vertu duquel toute une gamme de services administratifs était fournie par l'OMS, y compris les services des ressources humaines. Ainsi, le personnel recruté pour le compte du Fonds mondial était employé par l'OMS conformément au Statut du personnel de l'OMS et affecté aux projets

du Fonds mondial. Le 31 décembre 2008, le Fonds mondial et l’OMS mirent fin à cet accord. Par conséquent, l’engagement des fonctionnaires de l’OMS affectés aux projets du Fonds mondial prit fin, mais ceux-ci se virent proposer simultanément des contrats de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 directement auprès du Fonds mondial, qui devint une organisation autonome.

Concernant la prime d’expatriation dont il est question dans la présente requête, l’article 3.3.3 de la partie 3 de l’annexe 1 de la politique-cadre des ressources humaines prévoit que le Fonds mondial offre une seule indemnité d’expatriation — la prime d’expatriation — qui remplace les allocations suivantes qui figuraient parmi les indemnités octroyées par l’OMS : voyage de congé dans les foyers, voyage en rapport avec l’allocation pour frais d’études, allocation de logement et voyage de visite familiale. La prime d’expatriation est calculée en pourcentage du traitement annuel, les taux applicables étant indiqués dans la politique-cadre. Le taux est fixé à un certain niveau pour les six premières années de service continu au Fonds mondial, puis réduit de la septième à la dixième année de service. La prime d’expatriation est entièrement supprimée à partir de la onzième année de service. L’article 3.3.3 prévoit en outre que la prime d’expatriation constitue un ensemble d’allocations et d’indemnités garantissant à la plupart des fonctionnaires des allocations équivalentes ou supérieures à celles qu’ils percevaient lorsqu’ils étaient au service de l’OMS. Il prévoit en outre l’application d’une clause d’antériorité («principe de *grandfathering*») aux personnes qui sont désavantagées par le nouveau système, soit pour une période limitée dans le temps, soit pour le reste de la période pendant laquelle le fonctionnaire est engagé par le Fonds mondial.

En novembre 2008, le requérant, qui était entré au service du Fonds mondial en 2006, signa un accord pour son transfert de l’OMS au Fonds mondial avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Il signa en même temps un contrat de travail de durée indéterminée auprès du Fonds mondial en qualité d’analyste financier au grade 3. Le contrat stipulait qu’il était expatrié et que, conformément aux règles du Fonds mondial relatives à l’application de la clause d’antériorité aux indemnités/allocations de

l'OMS et aux dispositions concernant la transposition des employés de l'OMS dans la structure salariale du Fonds mondial, il recevrait une compensation afin que soit maintenue la valeur globale des indemnités et allocations dont il bénéficiait en tant que membre du personnel de l'OMS.

En novembre 2014, la directrice du Département des ressources humaines (HRD) informa le requérant qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 il entrerait dans sa septième année de service au Fonds mondial et que le taux de sa prime d'expatriation serait réduit.

Le 21 avril 2015, le requérant présenta une demande de résolution du différend auprès de HRD, dans laquelle il contestait la réduction de sa prime d'expatriation telle qu'elle apparaissait sur son bulletin de salaire du 23 janvier. Selon lui, le Fonds mondial avait enfreint le principe de *grandfathering*. Il demanda donc le remboursement des sommes correspondant à la réduction appliquée depuis janvier 2015 et la non-application de la réduction à son traitement jusqu'à la fin de son contrat. Il demanda en outre que les augmentations de traitement autres que celles liées aux résultats professionnels soient appliquées avec effet rétroactif.

Le 19 juin 2015, le directeur par intérim de HRD écrivit au requérant pour l'informer qu'un certain nombre de fonctionnaires se trouvant dans la même situation que lui avaient présenté des demandes de résolution similaires et que sa réponse portait sur tous les points soulevés par d'anciens fonctionnaires de l'OMS. S'agissant des augmentations de traitement, il disait n'avoir trouvé aucun élément montrant qu'une promesse avait été faite au requérant au moment où il était devenu employé du Fonds mondial selon laquelle son traitement augmenterait de façon constante. Selon les dispositions réglementaires en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 en matière de compensation et d'indemnités, les augmentations de traitement n'étaient pas automatiques mais se fondaient sur l'évolution du marché, les principaux indicateurs de performance et le comportement professionnel. Par conséquent, il ne pouvait être fait droit à la demande du requérant et la prime d'expatriation continuerait d'être progressivement réduite après six années de service au Fonds mondial conformément aux dispositions du Manuel du

personnel. Le directeur indiqua que le requérant était en droit de saisir le Comité de recours conformément aux règles applicables.

Le 21 juillet 2015, le requérant demanda à la coordonnatrice du Bureau du Comité de recours si les questions ayant trait à la réduction de la prime d'expatriation relevaient «de la compétence/du mandat» du Comité de recours. La coordonnatrice répondit le 13 août que «l'examen des règles applicables à la réduction de la prime d'expatriation n'entr[ait] pas dans le cadre des compétences du Comité de recours». Le Comité de recours n'avait ni mandat ni compétence pour établir ou modifier une politique, des prestations ou des règles. Elle déclara : «Concernant la clause d'antériorité applicable à votre contrat et l'augmentation de traitement promise fondée sur les résultats professionnels, la question pourrait faire l'objet d'un recours devant le Comité de recours, car elle a pu avoir une incidence sur vos conditions d'emploi.» Elle ajouta qu'en l'absence de demande de recours officielle et de détails supplémentaires elle ne pouvait pas confirmer qu'une telle contestation serait considérée comme recevable par le Comité de recours.

Le 17 septembre 2015, le requérant saisit le Tribunal en vue d'attaquer la décision du 19 juin.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner au Fonds mondial de lui rembourser toutes les sommes correspondant à la réduction de sa prime d'expatriation depuis janvier 2015. Il demande en outre au Tribunal d'ordonner au Fonds mondial de lui verser l'équivalent de tous les traitements et indemnités qu'il aurait dû percevoir s'il était resté au service de l'OMS, et d'ordonner également au Fonds mondial de garantir, ainsi que celui-ci s'était engagé à le faire, que le montant global de son traitement et de ses indemnités soit équivalent, voire supérieur, au montant qu'il percevait lorsqu'il travaillait à l'OMS. Le requérant demande par ailleurs au Tribunal d'ordonner au Fonds mondial de respecter «la lettre et l'esprit» du principe de *grandfathering* lorsqu'il adopte une politique ou prend une décision qui a une incidence sur son traitement et ses indemnités. Il réclame une indemnité de 5 000 francs suisses pour tort moral, ainsi que les dépens.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est employé par le Fonds mondial en tant qu'analyste financier. Le 17 septembre 2015, il a déposé une requête devant le Tribunal, déclarant attaquer une décision du 19 juin 2015. La décision en question se présente sous la forme d'un courriel et d'une lettre jointe en annexe datée du même jour, par laquelle le directeur par intérim de HRD a répondu à une demande de résolution du différend présentée par le requérant le 21 avril 2015.

2. Le Fonds mondial conteste la recevabilité de la requête. Il convient d'examiner cette question d'emblée. Il n'y a pas lieu d'exposer en détail les circonstances dans lesquelles la demande de résolution du différend a été présentée, ni l'objet de cette demande. Il suffira de rappeler que le requérant contestait la réduction d'une prime d'expatriation (à savoir une indemnité) qui lui avait été versée pendant plusieurs années après le transfert de son emploi fin 2008, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009, de l'OMS au Fonds mondial.

3. La recevabilité de la requête est contestée pour deux motifs connexes. Le Fonds mondial fait valoir que la décision du 19 juin 2015 ne constitue pas une décision définitive et que le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours interne mis à sa disposition par le Statut du personnel, notamment en saisissant le Comité de recours. Par conséquent, selon l'organisation, l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal s'appliquerait et rendrait la requête irrecevable.

4. En réponse à cet argument, le requérant indique dans sa réplique que la décision du 19 juin 2015 était une décision définitive puisqu'il a sollicité, le 21 juillet 2015, l'avis du Bureau du Comité de recours pour savoir si ladite décision pouvait faire l'objet d'un recours interne, et qu'on l'a informé, comme il a cru le comprendre, que le

Comité estimait n'avoir ni mandat ni compétence pour se prononcer sur l'objet de sa contestation.

5. Il ressort clairement de la demande de résolution du différend présentée le 21 avril 2015 que le requérant contestait la réduction de la prime d'expatriation au motif que cette réduction contrevenait au principe de *grandfathering* applicable à son contrat. Le requérant demandait à titre de réparation le remboursement des sommes correspondant à la réduction appliquée depuis janvier 2015, la non-application de la réduction à son traitement jusqu'à la fin de son contrat et que des augmentations de traitement (autres que celles liées aux résultats professionnels) soient appliquées avec effet rétroactif à, semble-t-il, la prime d'expatriation à laquelle il estimait avoir droit.

6. Dans son courriel du 21 juillet 2015 adressé à la coordonnatrice du Bureau du Comité de recours, le requérant cherchait à savoir «si les questions ayant trait à la réduction de la prime d'expatriation, qui a eu une incidence sur [les] indemnités, relev[aient] de la compétence/ du mandat du Comité de recours». Le requérant exposait ensuite les circonstances ou le contexte dans lequel cette clarification était demandée, à savoir qu'il avait introduit un «recours formel pour résolution» au sujet de la réduction de la prime d'expatriation et que l'organisation n'avait pas respecté son engagement formel d'assurer un niveau de revenu «au moins aussi bon qu'à l'OMS». Aux yeux du requérant, cet engagement était en fait «la condition sine qua non à l'application de la réduction de la prime d'expatriation après 6 ans». Il se plaignait également du fait que la réponse qu'il avait reçue du directeur de HRD était générique et ne portait pas sur les arguments précis qu'il avait soulevés.

7. L'objet de la contestation du requérant, tel qu'il ressort du courriel du 21 juillet 2015, était l'application qui lui était faite des arrangements mis en place au moment où son emploi, et celui d'autres fonctionnaires, avait été transféré de l'OMS au Fonds mondial.

8. En réponse à ce courriel, la coordonnatrice du Bureau du Comité de recours a tout d'abord fait observer que la réduction de la prime d'expatriation était «régie par l'annexe VIII, article 7, du Manuel du personnel» et a ensuite souligné que «le Comité de recours n'a ni mandat ni compétence pour établir ou modifier une politique, des prestations ou des règles». Néanmoins, elle a ajouté : «Concernant la clause d'antériorité applicable à votre contrat et l'augmentation de traitement promise fondée sur les résultats professionnels, la question pourrait faire l'objet d'un recours devant le Comité de recours, car elle a pu avoir une incidence sur vos conditions d'emploi». La coordonnatrice a ensuite fait observer que, «en l'absence de demande de recours officielle et de détails supplémentaires, [elle ne pouvait pas] confirmer qu'une telle contestation serait considérée comme recevable par le Comité de recours».

9. Cette réponse aurait dû être comprise par le requérant objectivement et raisonnablement comme signifiant que sa contestation concernant l'application à sa situation des arrangements relatifs au *grandfathering* pouvait faire l'objet d'un recours. Ce dont on l'informait s'agissant des limites de la compétence du Comité de recours était simplement qu'il ne pouvait pas contester les termes de ces arrangements ni la politique qui les sous-tendait. Or tel n'était pas l'objet de sa contestation puisque, comme indiqué ci-dessus, celle-ci concernait l'application (et éventuellement l'interprétation) desdits arrangements. Ainsi, le requérant était informé qu'il pouvait former un recours contre toute décision contenue dans le courriel et dans la lettre jointe du 19 juin 2015, ce qu'il n'a pas fait.

10. Il en résulte que la requête est irrecevable car le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours interne contre une quelconque décision contenue dans le courriel et dans la lettre jointe du 19 juin 2015.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ