

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

P.
c.
OIT

126^e session

Jugement n° 4040

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} S. P. le 11 avril 2016 et régularisée le 2 juin, la réponse de l'OIT du 26 juillet, la réplique de la requérante du 26 août et la duplique de l'OIT du 2 novembre 2016;

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 :

La requérante conteste le rejet de la demande de reclassement de son poste.

Au moment des faits, la requérante était employée au Centre international de formation de l'OIT (ci-après le «Centre») à Turin, en Italie, en qualité de secrétaire de programme au sein de l'unité Entreprise, microfinance et développement local du Département de la formation, au grade G.4. Le 3 novembre 2014, la requérante remplit avec son chef responsable un questionnaire de description des fonctions, conformément à la circulaire n° 98/27 du 24 juin 1998 relative à la procédure de classification des emplois des catégories des services organiques et des services généraux du Centre de Turin (ci-après «la Circulaire»), en vue d'obtenir le reclassement de son poste. En avril 2015, la classificatrice externe qui avait été désignée pour procéder au

réexamen du grade du poste eut une entrevue avec la requérante et avec le directeur de la formation. À l'issue de ces entrevues, elle rendit un rapport d'évaluation sur place dans lequel elle recommandait que le poste de la requérante soit maintenu au grade G.4. La requérante fut informée de cette recommandation le 26 juin et reçut une copie du rapport d'évaluation sur place.

En juillet, la requérante introduisit un appel devant le Comité d'appel de la classification des postes afin de contester les conclusions du rapport d'évaluation sur place. Dans son rapport du 16 septembre 2015, le Comité d'appel réexamina l'évaluation effectuée par la classificatrice externe concernant le poste en question et recommanda que celui-ci soit reclassé au grade G.5. Le 7 octobre 2015, la requérante fut avisée que la Directrice du Centre avait décidé de ne pas suivre la recommandation du Comité d'appel et de maintenir son poste au grade G.4.

Le 19 novembre 2015, la requérante introduisit une réclamation, en vertu de l'article 12.2 du Statut du personnel du Centre, contre la décision du 7 octobre 2015, en demandant notamment le reclassement de son poste conformément à la recommandation du Comité d'appel de la classification des postes. Le 11 avril 2016, elle déposa une requête devant le Tribunal, indiquant sur la formule de requête qu'elle n'avait pas reçu de réponse à sa réclamation dans le délai de soixante jours prévu à l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal.

Par une minute en date du 18 avril 2016, la requérante fut informée que le nouveau Directeur du Centre avait décidé de rejeter sa réclamation au motif que rien ne prouvait que la procédure de reclassement était entachée d'une irrégularité, qu'elle avait été conduite en violation des procédures applicables ou que la décision du 7 octobre 2015 était viciée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 7 octobre 2015, de «faire appliquer» la «décision» du Comité d'appel de la classification des postes de reclasser son poste au grade G.5 et d'ordonner au Directeur du Centre de la promouvoir avec effet rétroactif à novembre 2014. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et tort moral, ainsi que 2 000 euros au titre des dépens.

Dans sa réplique, elle demande au Tribunal d'annuler la décision de la Directrice de ne pas suivre la recommandation du Comité d'appel de la classification des postes.

L'OIT soutient que le Tribunal n'est pas compétent pour prononcer une injonction en vue de la mise en œuvre de la recommandation du Comité d'appel et demande au Tribunal de rejeter la requête comme manifestement infondée.

CONSIDÈRE :

1. La requérante demande la communication du rapport complet du Comité d'appel de la classification des postes. Étant donné que l'OIT a joint ce rapport à sa réponse, cette demande est devenue sans objet.

2. La requérante et son chef responsable ont entrepris en novembre 2014 de demander le reclassement du poste de grade G.4 qu'elle occupait, conformément à la procédure prévue dans la Circulaire. Une classificatrice externe a procédé à une évaluation et a recommandé que le poste soit maintenu au grade G.4. Par la suite, le Comité d'appel de la classification des postes a toutefois recommandé à la Directrice du Centre que le poste soit reclassé au grade G.5. Celle-ci n'ayant pas donné suite à cette recommandation, la requérante lui a adressé une réclamation, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel. N'ayant pas reçu de réponse de la Directrice, la requérante a déposé la présente requête le 11 avril 2016. Toutefois, une décision définitive a été prise ultérieurement par le nouveau Directeur du Centre, et la requérante a été informée, le 18 avril 2016, que sa réclamation était rejetée. La présente requête, bien qu'initialement dirigée contre le rejet implicite de sa réclamation, doit désormais être regardée comme étant dirigée contre la décision définitive explicite prise en cours de procédure, au sujet de laquelle la requérante a eu la possibilité de s'exprimer dans sa réplique.

La requérante demande notamment au Tribunal d'ordonner sa promotion du grade G.4 au grade G.5 à compter de novembre 2014. Cette conclusion doit être rejetée car le Tribunal n'a pas compétence

pour ordonner à une organisation de promouvoir un fonctionnaire (voir, par exemple, le jugement 3370, au considérant 8).

3. Les principes fondamentaux applicables en cas de contestation du reclassement d'un poste ont été énoncés dans le jugement 3589, au considérant 4, comme suit :

«Il est de jurisprudence constante que le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et que 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).»

4. La requérante soutient que la Directrice du Centre a commis une erreur en acceptant la recommandation de la classificatrice externe de maintenir le poste au grade G.4, plutôt que la recommandation du Comité d'appel de la classification des postes, car l'évaluation effectuée par la classificatrice était, selon elle, viciée. Ce moyen n'est pas fondé. L'affirmation de la requérante selon laquelle l'évaluation était viciée parce que sa demande tendant à ce que l'un de ses supérieurs hiérarchiques directs soit convoqué à un entretien n'avait pas été accueillie est sans fondement, puisqu'un tel entretien n'était pas obligatoire en vertu de la procédure applicable. Le paragraphe 10 de la Circulaire dispose en effet que :

«L'examen des postes individuels dans le cadre du mécanisme permanent sera effectué par des spécialistes en classification sur la base du [questionnaire de description des fonctions]. Le classificateur aura une entrevue avec le titulaire et, au besoin, il demandera des informations au chef responsable ou à toute autre personne susceptible d'en donner.»

La classificatrice a agi conformément à cette disposition en organisant une entrevue avec la requérante et avec le directeur de la formation. Le fait que ce dernier n'ait été nommé que très récemment à ce poste n'est pas déterminant dans la mesure où un exercice de reclassement nécessite d'examiner les fonctions et responsabilités afférentes au poste et non le niveau des prestations de son titulaire. Le Tribunal rejette la suggestion de la requérante, qui n'est que pure conjecture, selon laquelle l'entrevue avec le directeur de la formation a probablement influencé la classificatrice, qui a sous-estimé la complexité des fonctions afférentes à son poste. Le directeur de la formation était, en fait, le supérieur hiérarchique de deuxième niveau de la requérante à partir de novembre 2013 et a été entendu, à ce titre, conformément au paragraphe 10 de la Circulaire. Rien n'indique que l'évaluation effectuée par la classificatrice était entachée d'un vice de procédure.

5. Dans l'appel qu'elle a introduit devant le Comité d'appel de la classification des postes, conformément aux dispositions de la Circulaire, la requérante contestait les notes attribuées par la classificatrice à six des sept critères d'évaluation pris en considération. Le mandat du Comité d'appel de la classification des postes est défini aux paragraphes 17 et 18 de la Circulaire, qui prévoient notamment ce qui suit :

«17. Le Comité recevra tous les éléments d'information utiles à la classification de l'emploi, y compris le rapport complet du classificateur, et il examinera les critères de classification établis pour s'assurer qu'ils ont été appliqués correctement. Le Comité pourra décider d'entendre l'appelant, le chef responsable ou tout autre fonctionnaire dont il jugera l'opinion utile. [...]

18. Dans son rapport, le Comité d'appel de la classification des postes fera des recommandations au Directeur au sujet du grade à attribuer à l'emploi, avec copie au Bureau du personnel. [...] La décision du Directeur, fondée sur la recommandation du Comité, sera communiquée par le Bureau du personnel au chef responsable et au fonctionnaire intéressé.»

6. En vertu de ces dispositions, il incombait au Comité d'appel de la classification des postes d'examiner les critères de classification établis pour s'assurer qu'ils avaient été appliqués correctement par la classificatrice et de formuler une recommandation à la Directrice au

sujet du grade qui devait être attribué au poste. La Directrice avait le choix d'accepter ou de rejeter la recommandation du Comité. Si elle ne l'acceptait pas, sa décision devait être dûment motivée. Dans sa décision du 7 octobre 2015, la Directrice a indiqué, en substance, qu'elle rejetait la recommandation du Comité de reclasser le poste au grade G.5 au motif que, de son point de vue, le Comité avait outrepassé son mandat, qui exigeait qu'il examine les critères de classification établis pour s'assurer que la classificatrice les avait appliqués correctement.

7. Le Tribunal relève que le Comité d'appel de la classification des postes n'était pas d'accord avec les conclusions de la classificatrice concernant quatre critères d'évaluation et a donc relevé les notes et les points attribués par celle-ci. Ainsi, il a attribué un total de 1 020 points, au lieu des 880 points attribués par la classificatrice, et a recommandé le reclassement du poste de la requérante au grade G.5 (qui s'inscrit dans une fourchette comprise entre 900 et 1 114 points).

8. La décision attaquée du 18 avril 2016 rejetant la réclamation de la requérante reposait, dans une large mesure, sur le rejet initial par l'ancienne Directrice, dans sa décision du 7 octobre 2015, de la recommandation du Comité d'appel de la classification des postes. La décision de la Directrice du 7 octobre 2015 reposait principalement sur la conclusion de cette dernière selon laquelle le Comité d'appel ne s'était pas conformé aux dispositions de la Circulaire. Afin de déterminer si cette conclusion est correcte, il convient d'examiner un peu plus en détail le rôle du Comité d'appel tel qu'il est défini par la Circulaire. Les paragraphes 17 et 18 de la Circulaire sont reproduits ci-dessus au considérant 5 et leur effet est brièvement résumé au considérant 6. Cependant, la tâche consistant à «examiner les critères de classification établis pour s'assurer qu'ils ont été appliqués correctement» (ce que, de l'avis de la Directrice, le Comité d'appel n'avait pas fait) doit être considérée dans le contexte de l'ensemble des dispositions de la Circulaire.

9. Dans un cas comme le cas d'espèce, la Circulaire prévoit, à l'alinéa c) du paragraphe 4, qu'un fonctionnaire peut demander le réexamen de son emploi s'il estime que, «depuis douze mois au moins,

il a assumé des fonctions et des responsabilités essentiellement différentes de celles établies dans la description des fonctions du poste qu'il occupe». La procédure établie par la Circulaire vise clairement à déterminer si tel a bien été le cas. Pour ce faire, il y a lieu de prendre en considération le travail réellement effectué, l'objectif n'étant pas d'évaluer le niveau des prestations du fonctionnaire (sur une échelle d'appréciations allant d'insatisfaisant à excellent), comme c'est le cas pour un rapport d'évaluation, mais plutôt d'examiner les tâches réellement exécutées, en tenant compte éventuellement de leur complexité et des compétences requises. Si, au terme de ce processus, une divergence apparaît entre le classement existant (qui aura vraisemblablement été établi sur la base d'une description de poste rédigée antérieurement) et les tâches effectivement exécutées, un reclassement du poste, au travers de la procédure établie par la Circulaire, pourra se justifier.

10. Selon cette procédure, le fonctionnaire concerné doit, dans un premier temps, remplir un questionnaire (paragraphe 6 de la Circulaire) qui sera ensuite soumis à un ou plusieurs spécialistes en classification des emplois chargés d'examiner les fonctions afférentes au poste (paragraphe 10 de la Circulaire) et d'évaluer si le classement existant est approprié. Ce dernier élément n'est pas mentionné explicitement dans la Circulaire, mais il en ressort implicitement, puisque l'étape suivante (en l'absence d'appel) consiste pour le Bureau du personnel à formuler une recommandation au Directeur quant au grade adéquat, ce qui s'explique sans doute par le fait que le ou les spécialistes en classement ont exprimé un avis sur ce point.

11. La Circulaire prévoit en outre la possibilité de contester la conclusion du Bureau du personnel quant au grade qu'il convient de recommander (au vu du résultat de l'évaluation effectuée par le ou les spécialistes), en introduisant un appel devant le Comité d'appel de la classification des postes. Les paragraphes 14 à 18 de la Circulaire, sous le titre «Appels», exposent la procédure à suivre et indiquent, en des termes généraux, comment le Comité d'appel doit procéder pour effectuer son examen ainsi que les mesures prises à la suite de cet examen.

12. Le terme «appel» peut s'appliquer à des procédures très diverses. Ainsi, il implique parfois un réexamen complet de l'objet du recours dans lequel il n'est pas tenu compte de l'avis de l'organe dont la décision est contestée. La procédure aboutit alors à une nouvelle décision ou appréciation par l'organe d'appel. Parfois, il s'agit plutôt de déterminer si une erreur a été commise par l'organe dont la décision est contestée. Dans un tel cas, en l'absence d'erreur, l'appel sera rejeté. À l'inverse, si une erreur est constatée, la procédure aboutira soit à une nouvelle décision ou appréciation émanant de l'organe d'appel lui-même, soit au renvoi de l'affaire à l'organe dont la décision est contestée. En fin de compte, le terme «appel» doit s'interpréter par référence au contexte du document réglementaire instituant la procédure d'appel en cause.

13. Comme indiqué précédemment, la procédure d'appel instituée par la Circulaire suppose (par référence au paragraphe 17) que le Comité d'appel de la classification des postes examine «les critères de classification établis pour s'assurer qu'ils ont été appliqués correctement». Toutefois, la manière dont il doit procéder n'est pas précisée dans la Circulaire. Celle-ci contient deux indications concernant l'étendue du rôle du Comité d'appel de la classification des postes. La première est que l'appelant est tenu (paragraphe 15) de présenter les points sur lesquels il est en désaccord. Cette obligation a manifestement pour but de préparer l'examen qui sera effectué par le Comité d'appel des notes attribuées. La seconde est que le Comité d'appel doit formuler, dans son rapport, une recommandation «au sujet du grade à attribuer à l'emploi» (paragraphe 18). Cette recommandation sera évidemment fondée sur sa propre évaluation du grade, laquelle coïncidera ou non avec le point de vue du ou des spécialistes.

14. Dans la décision du 7 octobre 2015, la Directrice a reproché au Comité d'appel d'avoir, en substance, effectué sa propre évaluation des critères de classification en y attribuant les notes qu'il jugeait appropriées. Elle affirmait que le Comité d'appel n'avait pas fourni la preuve que les critères d'évaluation n'avaient pas été correctement appliqués par la classificatrice externe. Or le Comité d'appel n'était

nullement tenu de «fournir la preuve d'une erreur». En procédant à sa propre évaluation, le Comité d'appel s'est efforcé de vérifier si les critères de classification avaient été appliqués correctement. Eu égard à la différence importante entre le résultat global obtenu par la classificatrice externe et celui obtenu par le Comité d'appel à la suite de sa propre évaluation, force est de constater que le Comité d'appel estimait que la classificatrice ne les avait pas appliqués correctement. Certes, le Comité d'appel aurait pu adopter une autre approche dans l'exercice du mandat qui lui était confié en vertu de la Circulaire, mais il n'a pas outrepassé son mandat en agissant comme il l'a fait.

15. La Directrice reprochait également au Comité d'appel de ne pas avoir tenu compte du fait «qu'il exist[ait] une structure de classification établie et cohérente»*. Cette critique appelle deux commentaires. Le premier est que le rapport de la classificatrice externe, sur lequel la Directrice s'est appuyée, ne fait pas clairement apparaître que la classificatrice avait elle-même tenu compte de cet élément. Le second est qu'il n'est pas du tout évident, au vu des termes de la Circulaire, que ce critère est pertinent pour l'évaluation à laquelle doit procéder le Comité d'appel.

16. Le Tribunal estime que c'est à tort que la Directrice a conclu, dans la décision du 7 octobre 2015, que le Comité d'appel avait commis une erreur pour les raisons exposées dans les considérants qui précèdent. La décision attaquée du 18 avril 2016 rejetant la réclamation de la requérante était fondée sur cette décision antérieure. En conséquence, la décision attaquée doit être annulée, de même que la décision du 7 octobre 2015. L'affaire sera renvoyée à l'OIT afin que le Directeur du Centre réexamine le rapport du Comité d'appel de la classification des postes et prenne une nouvelle décision. La décision attaquée a causé à la requérante un préjudice moral, au titre duquel il convient de lui allouer une indemnité de 10 000 euros. La requérante a également droit aux dépens, que le Tribunal fixe à 1 000 euros.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée en date du 18 avril 2016 est annulée, de même que la décision du 7 octobre 2015.
2. L'affaire est renvoyée à l'OIT afin que le Directeur du Centre réexamine le rapport du Comité d'appel de la classification des postes et prenne une nouvelle décision.
3. L'OIT versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
4. L'OIT versera également à la requérante la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 16 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ