

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

E.
c.
OMPI

127^e session

Jugement n° 4083

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} E. E. le 15 février 2017 et régularisée le 6 mars, la réponse de l'OMPI du 26 juin, la réplique de la requérante du 27 octobre 2017 et la duplique de l'OMPI du 1^{er} février 2018;

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 la décision de ne pas reclasser son poste.

Dans un mémorandum du 16 mars 2015 adressé à son supérieur hiérarchique, la requérante indiqua que sa description de poste de 2011 et la version révisée de 2015 concernant ses fonctions d'assistant aux systèmes informatiques au sein de la Division de l'information et de la promotion du Service d'enregistrement de Madrid ne correspondait pas aux attributions qui lui avaient été confiées depuis 2009. Elle sollicita le reclassement de son poste de grade G-6 au grade P-3 ou P-4, avec effet rétroactif à compter de 2011, et lui demanda de réviser les descriptions de poste de 2011 et 2015.

Le 4 mai 2015, son supérieur hiérarchique rejeta sa demande de reclassement et lui communiqua une version légèrement modifiée de sa description de poste de 2015.

Par mémorandum du 2 juin 2015, la requérante demanda au Directeur général de réexaminer la décision de ne pas reclasser son poste. Elle affirmait qu'un audit permettrait de mettre en évidence les disparités entre ses véritables attributions et ses descriptions de poste et alléguait que ses supérieurs hiérarchiques avaient exercé une discrimination à son égard en supprimant délibérément certaines de ses responsabilités pour maintenir son poste à un grade inférieur.

Par lettre du 31 juillet 2015, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines informa la requérante qu'à titre exceptionnel un audit de poste serait mené. Si le résultat de l'audit de poste permettait de conclure que le poste devait être reclassé à un grade supérieur, une demande de reclassement serait introduite pour qu'un exercice de reclassement soit engagé. La directrice rejeta la demande de la requérante visant à obtenir le reclassement pur et simple de son poste et indiqua que, bien que la requérante n'ait pas établi de prime abord l'existence d'un traitement discriminatoire, elle pouvait suivre la procédure formelle prévue par la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel et l'ordre de service n° 7/2014 si elle estimait avoir été victime de discrimination.

La requérante forma un recours contre cette décision en septembre 2015. La procédure de recours fut suspendue en attendant l'issue de l'audit de poste mené par une spécialiste externe du classement des postes, qui recommanda, dans un rapport du 10 décembre 2015, que le poste de la requérante soit confirmé au grade G-6. Le 29 janvier 2016, la requérante déposa un recours modifié dans lequel elle contestait également la procédure suivie pour l'audit de poste et l'issue de celui-ci.

Dans ses conclusions du 19 septembre 2016, le Comité d'appel recommanda que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement, ce que le Directeur général fit dans une lettre du 18 novembre 2016. Dans cette lettre, le Directeur général estima également que certaines des conclusions de la requérante concernant l'absence de description de

poste de 2008 à 2011 et le contenu de sa description de poste de 2011 étaient frappées de forclusion. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner que sa description de poste soit mise à jour et que le classement de son poste soit examiné par un spécialiste du classement des postes indépendant, en fonction des tâches accomplies depuis 2009. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens. Dans sa réplique, elle demande que la mise à jour de sa description de poste soit appliquée avec effet rétroactif.

L'OMPI soutient que la requête est dénuée de fondement dans son intégralité. Elle affirme que la seule question recevable est celle de savoir si le poste de la requérante a été correctement classé au grade G-6 et que les autres conclusions de l'intéressée sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne et pour forclusion. Elle s'oppose à la tentative de la requérante de modifier ses conclusions dans sa réplique.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête trouve son origine dans la demande présentée par la requérante en mars 2015 à son supérieur hiérarchique en vue d'obtenir le reclassement de son poste de grade G-6 au grade P-3 ou P-4, avec effet rétroactif à compter de 2011, au motif que son grade n'était pas compatible avec le niveau de complexité des attributions et responsabilités qui lui étaient confiées depuis 2009. Elle demandait également la révision de ses descriptions de poste de 2011 et 2015. Le supérieur hiérarchique a rejeté la demande de reclassement du poste de la requérante et lui a communiqué une version légèrement modifiée de sa description de poste de 2015. La requérante a adressé au Directeur général une demande de réexamen de la décision «de ne pas reclasser [son] poste et de ne pas autoriser un audit [de ce poste]»*. Dans le même document, la requérante alléguait que ses supérieurs hiérarchiques avaient exercé une discrimination à son égard en supprimant délibérément

* Traduction du greffe.

certaines de ses responsabilités pour maintenir son poste à un grade inférieur.

2. Par la suite, le 31 juillet 2015, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines a informé la requérante que sa demande de réexamen de la décision de ne pas reclasser son poste était rejetée; cependant, à titre exceptionnel, un audit de poste serait mené. S'agissant des allégations de discrimination, la directrice a indiqué que, même si, de son point de vue, la requérante n'avait pas établi de prime abord l'existence d'un traitement discriminatoire, elle avait le droit de défendre sa cause par le biais de la procédure formelle prévue par la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel et l'ordre de service n° 7/2014.

3. Le 23 septembre 2015, la requérante a formé un recours interne devant le Comité d'appel contre la décision du 31 juillet qu'elle a définie comme «[lui] refusant [...] un nouveau classement de son poste et la reconnaissance d'une mauvaise gestion de ses responsabilités par ses supérieurs hiérarchiques»*. Par la suite, les parties ont convenu, avec l'approbation du Comité, de suspendre la procédure de recours en attendant l'issue de l'audit de poste et d'accorder à la requérante un délai supplémentaire de deux semaines pour compléter son recours. Le 29 janvier 2016, la requérante a déposé un recours modifié contre la décision du 31 juillet 2015 «[lui] refusant [...], d'une part, la reconnaissance d'une mauvaise gestion par ses supérieurs hiérarchiques, dont l'intention était de déclasser son poste et de réduire ses responsabilités et, d'autre part, un audit de ce poste»*.

4. Dans ses conclusions du 19 septembre 2016, le Comité d'appel a reconnu que, le classement de poste étant un exercice technique, il n'était soumis qu'à un contrôle restreint. Le Comité a conclu que l'évaluation du poste menée par la spécialiste externe du classement des postes n'était entachée d'aucune erreur manifeste, que la demande d'une nouvelle description de poste présentée par la requérante devait

* Traduction du greffe.

être rejetée, et il a recommandé le rejet du recours. Dans la décision attaquée du 18 novembre 2016, le Directeur général a accepté les conclusions et la recommandation du Comité d'appel et a rejeté le recours.

5. Avant d'examiner le fond de la requête, il convient de se pencher sur un point de procédure soulevé par l'OMPI. L'Organisation soutient que la seule question recevable en l'espèce est celle de savoir si le poste occupé par la requérante a été correctement classé au grade G-6. L'OMPI affirme qu'au lieu de limiter ses écritures à cette seule question, la requérante entend contester une série d'autres questions, y compris le niveau de ses attributions entre 2001 et 2008, l'absence de description de poste à jour entre 2008 et 2011, le contenu de la description de poste qu'elle a reçue en 2011, des demandes antérieures de reclassement, et les actes discriminatoires de ses supérieurs hiérarchiques qui auraient supprimé et remplacé certaines de ses attributions et responsabilités. L'Organisation soutient que toutes ces questions dépassent le cadre de la requête. De plus, la requérante n'a jamais déposé de plainte pour harcèlement concernant les allégations de discrimination, et elle n'a jamais contesté formellement et dans les délais prescrits sa description de poste de 2011, l'absence de description de poste entre 2008 et 2011 et le rejet de ses demandes antérieures de reclassement. L'OMPI affirme également que, étant donné que ces questions n'ont jamais fait l'objet d'une demande de réexamen, elles sont désormais frappées de forclusion et irrecevables, en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

6. La requérante soutient que les questions que l'OMPI qualifie d'irrecevables sont intrinsèquement liées à sa description de poste actuelle, à la suppression irrégulière de tâches et à la description de poste incomplète utilisée aux fins de l'audit de poste. Elle fait également observer que les nombreuses «plaintes»* qu'elle a formulées concernant sa description de poste depuis 2011 n'ont été examinées qu'en 2014 et 2015. Elle ajoute que, puisque l'OMPI a utilisé la description de poste de 2011 aux fins de l'audit de poste, l'équité voudrait qu'elle soit en

* Traduction du greffe.

mesure de «soulever cette question»*. Le Tribunal relève que les deux versions du recours de la requérante, datées du 23 septembre 2015 et du 29 janvier 2016, indiquaient que le «[r]ecours [était dirigé] contre la décision du 31 juillet 2015»*. Dans la lettre du 31 juillet 2015, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines a informé la requérante que sa demande de réexamen de la décision de ne pas reclasser son poste était rejetée, mais qu'un audit de poste serait mené. S'agissant de l'allégation de discrimination, la requérante a été informée qu'elle devait défendre sa cause par le biais de la procédure formelle, conformément au Règlement du personnel et à l'ordre de service applicables. Bien que la requérante ait défini le contenu de la décision différemment dans ses deux recours, la portée de la décision contestée n'en est pas pour autant modifiée ou élargie. Par conséquent, dans la mesure où, dans sa requête, la requérante entend contester les questions recensées par l'OMPI telles que mentionnées au considérant 5 ci-dessus, ses conclusions sont irrecevables.

7. La requérante avance plusieurs arguments à l'appui de sa position selon laquelle l'audit de poste était «irrégulier et partiel»* et entaché de «vices matériels graves»*. Premièrement, la spécialiste externe du classement des postes «ne possédait pas les compétences techniques ni les qualifications nécessaires pour se charger du processus d'audit»*. La requérante affirme que l'incompétence de la spécialiste externe du classement des postes a entraîné diverses fausses déclarations, omissions et erreurs d'appréciation. L'allégation d'incompétence repose sur la position de la requérante selon laquelle, pour évaluer des performances, le spécialiste du classement doit avoir une formation et de l'expérience dans le domaine technique dont relèvent les performances évaluées, à savoir, en l'espèce, les marques.

8. Pour étayer cette position, la requérante se fonde sur l'observation relative au classement d'un poste, formulée par le Tribunal dans le jugement 1067, au considérant 2, selon laquelle «[l]'évaluation ne peut être faite que par des personnes qui, de par leur formation et

* Traduction du greffe.

leur expérience, sont à même de juger les différents critères à prendre en compte». Comme le montre une jurisprudence constante, l'interprétation que la requérante fait de cette observation est erronée. Par exemple, comme l'a indiqué le Tribunal dans le jugement 2614, au considérant 11, «[l]e fait que l'examen du classement d'un poste, exercice hautement technique, doit être effectué par une personne possédant la formation et l'expérience requises n'est pas contesté». Il ressort également clairement de la jurisprudence que la formation et l'expérience requises doivent appartenir au domaine du classement et de l'évaluation. En effet, dans le jugement 3479, le Tribunal a indiqué au considérant 5 qu'«un exercice d'évaluation ou de classement repose sur le jugement technique des personnes préparées à cette tâche par leur formation et leur expérience [...]».

9. Le deuxième argument de la requérante concerne sa description de poste de 2015. Elle soutient que la spécialiste externe du classement des postes a fondé son rapport sur la description de poste de 2015 qui n'était pas finalisée. Cet argument repose sur l'affirmation de la requérante selon laquelle les descriptions de poste doivent être acceptées ou approuvées par le titulaire du poste. La requérante s'appuie sur le jugement 2904 qui, selon elle, indique qu'un «audit de poste doit se fonder sur une description de poste dûment étudiée et acceptée par toutes les parties»*. Comme le souligne l'OMPI, cette déclaration ne figure pas dans le jugement 2904. De plus, au considérant 9 de ce jugement, le Tribunal a en fait indiqué que «cette description de poste révisée n'ayant pas été dûment étudiée et acceptée par la Division concernée [...], le spécialiste l'a à bon droit écartée pour analyser le poste, se fondant sur la description de poste qui était au dossier». Le Tribunal fait également observer que, si le titulaire d'un poste devrait être consulté au sujet de la description de son poste, c'est à l'administration qu'il appartient de définir les attributions et responsabilités attachées à un poste donné.

* Traduction du greffe.

10. Troisièmement, la requérante soutient que le rapport issu de l'audit de poste est entaché d'un certain nombre d'erreurs de fond qui, selon elle, découlent du manque d'objectivité de la spécialiste externe du classement des postes. Elle affirme qu'en raison de ce manque d'objectivité, associé au fait que la spécialiste n'a pas évalué son environnement de travail, le rapport contient des déclarations trompeuses, des omissions, des contradictions et de fausses informations. La requérante prétend que la consultation d'une de ses collègues par la spécialiste externe du classement des postes témoigne d'un conflit d'intérêts de la part de la collègue et d'un manquement au devoir de confidentialité de la part de la spécialiste du classement. Toutefois, la requérante ne fournit aucune explication ni aucun fondement pour étayer ces affirmations. La personne visée par la requérante était une juriste principale chargée, entre autres, de répartir les demandes liées au registre international entre les membres du personnel de la Division de l'information et de la promotion pour qu'ils y répondent. Or la spécialiste externe du classement des postes n'a pas interrogé cette personne. Elle lui a simplement demandé des informations concernant la nature et la complexité des demandes que la requérante était chargée de traiter. Le fait de demander ces renseignements relève clairement du mandat de la spécialiste externe du classement des postes, et elle aurait en fait manqué à ses obligations si elle ne l'avait pas fait.

11. Dans ses écritures, la requérante s'étend longuement sur ce qu'elle qualifie, dans le rapport issu de l'audit de poste, de déclarations trompeuses, d'omissions, d'erreurs d'interprétation, de contradictions, de fausses informations et de manque de compréhension de son environnement de travail de la part de la spécialiste externe du classement des postes. Un examen du rapport ne permet pas de confirmer ces allégations. Au contraire, les allégations de la requérante peuvent s'expliquer par : l'interprétation erronée qu'elle fait du contenu du rapport; dans certains cas, ses déclarations infondées, générales et inconsiderées; des affirmations factuelles inexactes; des tentatives visant à altérer le sens du texte; et des citations inexactes du texte. De plus, comme le souligne l'OMPI, certaines affirmations de la

requérante ne peuvent être vérifiées dans aucun paragraphe ni aucune note de bas de page du rapport issu de l'audit de poste.

12. 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).» (Voir le jugement 3589, au considérant 4.)

13. Après avoir examiné le rapport issu de l'audit de poste, le Tribunal estime qu'il est exhaustif et répond entièrement au mandat de la spécialiste externe du classement des postes, et que le processus d'évaluation ainsi mené n'est entaché d'aucune erreur manifeste. Par conséquent, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 29 octobre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, 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 6 février 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ