

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

O.
c.
OMS

130^e session

Jugement n° 4307

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. A. O. le 1^{er} octobre 2018 et régularisée le 18 octobre 2018, la réponse de l'OMS du 18 janvier 2019, la réplique du requérant du 22 février, régularisée le 28 février, et la duplique de l'OMS du 30 mai 2019;

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 décision de rejeter sa demande tendant au reclassement de son poste ainsi que sa demande d'indemnisation pour avoir exercé des fonctions relevant d'une classe supérieure.

Le requérant est entré au service de l'OMS en novembre 1989. Au moment des faits, il était affecté à un poste de classe G.3 au sein de l'unité du soutien administratif et des transports (AST selon son sigle anglais) relevant du Soutien et services opérationnels (OSS selon son sigle anglais). En 2013, l'OSS fut restructuré et certaines opérations de courrier furent données en sous-traitance à une société privée, mais la responsabilité de signer et d'enregistrer le courrier entrant expédié par voie postale, sous pli recommandé et dans les valises diplomatiques incombait toujours à l'AST.

Par courriel du 9 août 2013, il fut demandé au requérant d'assumer certaines des tâches préalablement exécutées par son ancien supérieur hiérarchique qui, jusqu'à son départ à la retraite mi-2013, occupait le poste d'assistant chargé de l'expédition des marchandises et du courrier au sein de l'AST, à la classe G.5. En janvier 2015, le requérant fut réaffecté à l'unité des dossiers et des archives (RAS selon son sigle anglais) au sein de l'OSS, tout en continuant d'exécuter certaines de ses tâches, en particulier la signature et l'enregistrement du courrier expédié sous pli recommandé et par voie postale, l'ouverture des valises diplomatiques et l'acheminement préalable du courrier traité par la RAS. Certaines de ses autres tâches relevaient toujours de l'AST et il était convenu qu'il aiderait le personnel de l'AST dans l'exécution de ces tâches, sur demande.

Par un mémorandum daté du 7 octobre 2015, le requérant communiqua à son supérieur hiérarchique au premier niveau une liste des tâches qu'il exécutait dans le cadre du poste qu'il occupait alors et demanda le reclassement de son poste à une classe supérieure. Dans les observations manuscrites qu'il apposa sur ce mémorandum, le supérieur hiérarchique exprima son accord avec la demande de reclassement formulée par le requérant, signalant toutefois les tâches qui ne relevaient pas de la responsabilité de la RAS.

Le 28 janvier 2016, le requérant soumit une nouvelle description de poste dans le Système mondial de gestion (GSM selon son sigle anglais) et demanda le reclassement de son poste. En février 2016, il fut informé que la description de poste qu'il avait soumise dans le GSM serait révisée. Après une série de réunions, une description de poste révisée, dans laquelle toutes les tâches relevant de l'AST avaient été retirées, lui fut transmise.

Le requérant marqua dans un premier temps son désaccord avec cette description de poste révisée et, le 9 mars 2016, un audit de son poste fut effectué par un spécialiste du classement. Le projet de rapport d'audit fut communiqué au requérant et à son supérieur hiérarchique au premier niveau et, après plusieurs échanges avec le spécialiste du classement concernant le contenu de la description de poste révisée, le requérant et son supérieur hiérarchique signèrent le rapport d'audit de poste le 1^{er} juin 2016. Dans son évaluation, menée le 7 juin 2016, le spécialiste

du classement estima que le poste du requérant relevait de la classe G.3. Le chef d'équipe de la structuration organisationnelle et du classement des postes, qui relève de la gestion des aptitudes à l'échelle mondiale au sein du Département des ressources humaines (HRD/GTM/ODC selon son sigle anglais), aboutit à la même conclusion après avoir évalué le poste du requérant le 8 juin 2016. Donnant suite à la recommandation du spécialiste du classement, le coordonnateur de la gestion des aptitudes à l'échelle mondiale, au sein du Département des ressources humaines (HRD/GTM selon son sigle anglais), décida de confirmer le poste du requérant à la classe G.3. Cette décision fut communiquée au requérant par une lettre datée du 15 juin 2016. Le requérant demanda une copie du résumé de l'évaluation du poste et une copie signée du rapport d'audit de poste, mais il fut informé que les documents demandés lui seraient communiqués dans le cadre d'une éventuelle procédure de réexamen.

Le 26 août 2016, le requérant présenta au Comité permanent chargé du classement des postes (ci-après le «Comité permanent») une demande de réexamen de la décision de classement du 15 juin 2016. Dans son rapport du 15 novembre 2016, le Comité permanent recommanda à la Directrice générale de rejeter la demande du requérant tendant au reclassement de son poste, mais de déterminer si l'intéressé devait recevoir une indemnisation pour avoir exercé des fonctions dépassant son mandat pendant une période donnée. Le Comité permanent recommanda également que les documents demandés par le requérant soient communiqués à ce dernier. Par un mémorandum daté du 16 février 2017, le requérant fut informé que la Directrice générale avait décidé de maintenir son poste à la classe G.3 et de rejeter sa demande de traitement au titre des fonctions exercées par intérim, mais de lui communiquer les documents demandés. Le rapport d'audit de poste et le résumé de l'évaluation du poste étaient joints au mémorandum.

Le 15 mars 2017, le requérant présenta une requête en révision administrative de la décision du 16 février 2017. Dans sa décision du 8 mai 2017, le Sous-directeur général – Administration confirma la décision de la Directrice générale de maintenir le poste du requérant à la classe G.3 et octroya à ce dernier la somme de 500 dollars des États-Unis pour la communication tardive des documents qu'il avait demandés.

Le 17 juillet 2017, le requérant saisit le Comité d'appel mondial. Dans son rapport du 8 mai 2018, celui-ci conclut que la décision contestée avait été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel, et il recommanda le rejet de l'appel. Par lettre du 4 juillet 2018, le Directeur général informa le requérant de sa décision de faire sienne la recommandation du Comité d'appel mondial. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de maintenir son poste à la classe G.3 et d'ordonner son reclassement à la classe G.4 au minimum, avec effet rétroactif au 1^{er} février 2015. Il demande également au Tribunal d'ordonner à l'OMS de procéder à un réexamen du classement de son poste au 28 janvier 2016, c'est-à-dire avant que certaines de ses tâches n'aient été retirées de sa description de poste, d'évaluer correctement l'indemnisation que lui doit l'OMS pour la période comprise entre août 2013 et janvier 2015, et de la lui octroyer. Il réclame 50 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral parce que l'OMS n'a pas communiqué les éléments de preuve pertinents en temps voulu, ce qui a entraîné une violation des garanties d'une procédure régulière, et il réclame également toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et équitable.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête soulève deux questions centrales. La première est celle de savoir si le Tribunal doit faire droit à la demande du requérant tendant à l'annulation de la décision, confirmée dans la décision attaquée du 4 juillet 2018, de maintenir le poste qu'il occupait au moment des faits à la classe G.3. Le requérant avait demandé que son poste soit reclassé à la classe G.4. À cet égard, dans ses conclusions, le requérant indique que, «[c]onformément à la demande qu'[il] a présentée au [Comité permanent], à laquelle celui-ci n'a malheureusement pas répondu, [il] demande au Comité d'appel mondial de recommander

qu'un réexamen du classement de son poste soit effectué à compter du 28 janvier 2016, avant le retrait de certaines de ses tâches»*.

2. La deuxième question soulevée dans la présente requête est celle de savoir si le Tribunal doit accéder à la demande du requérant tendant à ce qu'il ordonne à l'OMS de lui verser une somme qui lui serait due parce qu'il a exercé, entre août 2013 et janvier 2015, des fonctions que son supérieur hiérarchique exerçait précédemment dans le cadre d'un poste G.5. Le requérant demande au Tribunal d'évaluer correctement le montant qui lui est dû pour cette période. L'article 320.4 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit :

«Un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée peut être officiellement appelé à assumer à titre temporaire les fonctions afférentes à un poste établi d'une classe plus élevée que celle du poste qu'il occupe ; la durée de tels arrangements temporaires ne peut en aucun cas dépasser 12 mois, à moins que le Directeur général n'en décide autrement. À partir du début du quatrième mois de services consécutifs dans le poste supérieur, l'intéressé bénéficiera d'un supplément de rémunération, non soumis à retenue pour pension, normalement égal mais en aucun cas supérieur à la différence entre la rémunération – traitement de base net, ajustement et indemnités – qu'il reçoit et celle qu'il toucherait s'il était promu au poste supérieur.»

3. Le requérant ne remplissait pas les conditions pour bénéficier du supplément de rémunération prévu à l'article 320.4 du Règlement du personnel. Comme le Comité d'appel mondial l'a conclu, et tel qu'il ressort des pièces du dossier, le requérant n'a pas été chargé d'exécuter les tâches afférentes au poste G.5 de son supérieur hiérarchique ni d'exercer des fonctions par intérim. Il a exécuté les tâches mentionnées dans le courriel du 9 août 2013 une semaine sur deux en alternance avec son collègue entre août 2013 et janvier 2015, et il a exécuté les tâches liées au courrier sortant pendant onze jours au total entre décembre 2013 et janvier 2015. La demande du requérant tendant à obtenir une indemnisation pour avoir assumé les fonctions afférentes à un poste de classe G.5 est donc dénuée de fondement.

* Traduction du greffe.

4. Il convient à ce stade d'examiner deux des conclusions du requérant. La première tend à ce que le Tribunal reclasse le poste en question à la classe G.4 au minimum, avec effet rétroactif au 1^{er} février 2015. Cette conclusion est rejetée étant donné qu'il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que celui-ci n'ordonnera pas le reclassement d'un poste parce qu'une décision de ce type relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et appelle une évaluation effectuée par un spécialiste (voir, par exemple, le jugement 3370, au considérant 8, et le jugement qui y est cité).

5. Dans la deuxième conclusion, le requérant demande l'octroi de 50 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral «pour la violation de l'obligation de communiquer en temps voulu les éléments de preuve pertinents, qui a entraîné une violation [par l'OMS] des garanties d'une procédure régulière auxquelles il avait droit dans le cadre de la procédure devant le [Comité permanent] [...]»*. Il est de jurisprudence constante que le «fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre». De plus, cette autorité «ne saurait normalement lui opposer le caractère confidentiel de tels documents» (voir le jugement 2700, au considérant 6; voir également le jugement 3264, au considérant 15).

6. Il ressort du dossier que, le 22 juillet 2016, le requérant a informé le spécialiste du classement de son intention de demander que le Comité permanent réexamine la décision de classement. Le 10 août 2016, il a demandé une copie du résumé de l'évaluation du poste ainsi qu'une copie signée du rapport d'audit de poste. Le requérant indique qu'il a de nouveau demandé une copie du résumé de l'évaluation du poste le 18 août 2016 et que le spécialiste du classement lui a répondu ce jour-là. Le spécialiste l'a informé qu'il s'était mis en rapport avec l'unité chargée de la politique des ressources humaines et de l'administration de la justice, mais que sa demande visant à obtenir les documents avant la réunion du Comité permanent avait été rejetée. L'OMS déclare que,

* Traduction du greffe.

le 18 août 2016, après avoir consulté l'unité susmentionnée, le spécialiste du classement a informé le requérant que la communication des documents se ferait dans le cadre d'une procédure de révision administrative, une fois que le Comité permanent aurait procédé à un réexamen et formulé une recommandation et après que le Directeur général aurait rendu sa décision. Il s'agissait là d'une erreur, car le requérant a ainsi été privé du bénéfice de ces documents pour préparer la demande de réexamen qu'il entendait soumettre au Comité permanent et pour défendre sa cause dans cette procédure.

7. Dans son rapport du 15 novembre 2016, le Comité permanent a conclu que la non-communication des documents demandés par le requérant aux fins de la procédure devant le Comité permanent constituait une violation des garanties d'une procédure régulière. En effet, les documents auraient dû être communiqués au requérant au moment où la décision initiale de maintien du poste à la classe G.3 avait été rendue (voir, par exemple, le jugement 2700, aux considérants 6 et 7). Toutefois, l'OMS a communiqué les documents en question au requérant en même temps que le mémorandum du 16 février 2017, qui l'informait de la recommandation du Comité permanent et de la décision que la Directrice générale avait prise sur la base de cette recommandation. L'OMS lui a également accordé 500 dollars des États-Unis à titre d'indemnité pour tort moral en raison de la communication tardive des documents qu'il avait demandés. Dans ses écritures devant le Tribunal, le requérant semble laisser entendre que la décision attaquée devrait être annulée en raison de la violation des garanties d'une procédure régulière. Or, étant donné qu'à terme la communication des documents lui a permis de s'en prévaloir pleinement pour former son recours interne devant le Comité d'appel mondial, le Tribunal n'annulera pas la décision attaquée en raison de cette violation. Il n'octroiera pas non plus au requérant une indemnité supplémentaire pour tort moral au titre de cette violation, car le requérant n'a pas expliqué pourquoi le montant de l'indemnité accordée par l'OMS devrait être revu à la hausse.

8. Il est de jurisprudence constante que la procédure de classement des postes dans les organisations internationales constitue un acte d'évaluation technique et que, par conséquent, il n'appartient pas au Tribunal d'évaluer, de comparer ou de déterminer le bien-fondé des notes attribuées dans le cadre de cette procédure. Il ressort en outre de la jurisprudence que le classement d'un poste nécessite une évaluation de la nature et de l'étendue des attributions et responsabilités attachées au poste sur la base de la description de poste et qu'il ne concerne en aucun cas la manière dont le titulaire du poste s'acquitte de ses tâches (voir, par exemple, le jugement 4000, au considérant 9). Il est également de jurisprudence constante (voir, notamment, le jugement 3589, au considérant 4) 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. 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. Le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation (ou de la personne qui agit en son nom).

9. Conformément à l'article II du Statut du personnel, les règles applicables de l'OMS prévoient que le Directeur général est responsable en dernier ressort du classement des postes et des membres du personnel suivant la nature des devoirs à remplir et des responsabilités requises. Le Directeur général est ainsi habilité à promulguer des règles encadrant les procédures de reclassement des postes. En application de l'article 220 du Règlement du personnel, les postes individuels autres que les postes hors classes sont classés en catégories et par niveau d'après des critères promulgués par le Directeur général. Les catégories et niveaux sont liés à la nature des fonctions et à l'importance des responsabilités attachées au poste. Cette exigence est développée plus

en détail à la section III.2.1 du Manuel électronique, intitulée «Classement des postes»*, dont le paragraphe 30 prévoyait au moment des faits, comme l'un des principes de base du classement des postes, que la classe attachée à un poste dépendait des fonctions et responsabilités y afférentes et non des qualifications, des services, de l'ancienneté ou d'autres caractéristiques du titulaire. De plus, le paragraphe 30 indiquait effectivement que les postes devaient être classés de sorte à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, que les postes comportant un degré de difficulté et de responsabilité sensiblement équivalent devaient être classés à la même classe, et qu'un changement dans la classe d'un poste ne devait intervenir qu'en cas de changements significatifs et durables dans le niveau des fonctions et des responsabilités.

Les paragraphes 100, 110 et 120 de la section III.2.1 du Manuel électronique définissaient la procédure par laquelle, au moment des faits, une demande de reclassement d'un poste existant devait être faite. Il est évident que ces dispositions ont en fin de compte été respectées et abouti à l'audit du poste (demandé par le requérant) qui a été effectué par un spécialiste du classement. L'audit de poste a été entrepris conformément à l'annexe 2.A de la section III.20 du Manuel électronique, étant donné que le requérant et son supérieur hiérarchique étaient en désaccord sur la nature des fonctions et responsabilités afférentes au poste en question. Le requérant ainsi que son supérieur hiérarchique et le spécialiste du classement ont signé le récapitulatif du rapport d'audit de poste le 1^{er} juin 2016. Le 7 juin 2016, le spécialiste du classement a effectué une évaluation du poste, conformément à l'article 230 du Règlement du personnel et aux dispositions applicables de la section III.2.1 du Manuel électronique, en se fondant sur la description de poste révisée et signée. Il a conclu que le poste relevait de la classe G.3 au 53^e centile, tandis que le chef d'équipe de HRD/GTM/ODC, qui avait procédé à un autre réexamen du classement, a conclu que le poste relevait de la classe G.3 au 41^e centile. Le coordonnateur de HRD/GTM a confirmé que le poste était classé à la classe G.3.

* Traduction du greffe.

10. Le requérant conteste la procédure à l'issue de laquelle les fonctions et responsabilités attachées à son poste ont été établies, en se fondant sur des arguments qui, de l'avis du Tribunal, ne forment pas une base suffisante pour contester cette procédure. Il soutient, par exemple, que la procédure était entachée de vices de procédure parce que son supérieur hiérarchique avait initialement accepté le fait que son poste devait être reclassé mais était ensuite revenu sur son accord au motif qu'il ne comprenait pas la description de poste en raison de la langue dans laquelle elle était rédigée. Il soutient par ailleurs que l'OMS n'a pas contesté son affirmation selon laquelle, le 28 janvier 2016, il assumait des responsabilités supplémentaires qui ont été retirées par la suite. Il maintient que l'évaluation du poste aurait dû être fondée sur la description de poste qui faisait apparaître toutes les fonctions qu'il exerçait alors. Toutefois, ces déclarations sont sans incidence sur la régularité de la procédure, compte tenu de l'exercice qui a été réalisé pour définir les fonctions et responsabilités attachées au poste proprement dit, aux fins de l'audit de poste puis de son évaluation. De surcroît, une fois l'exercice terminé, le requérant, son supérieur hiérarchique et le spécialiste du classement ont signifié leur accord avec la description de poste révisée lorsqu'ils ont signé le récapitulatif du rapport d'audit de poste le 1^{er} juin 2016. Le Tribunal admet que ce récapitulatif fait précisément apparaître les fonctions et responsabilités attachées au poste concerné, et il rejette l'argument du requérant (à l'appui duquel ce dernier ne fournit aucune preuve) selon lequel la révision de la description de son poste a été influencée par une motivation inappropriée. Le Tribunal admet que l'évaluation du poste a été ensuite menée correctement sur la base de ces fonctions et responsabilités.

11. L'argument du requérant selon lequel l'évaluation du poste était entachée de vices de procédure ne peut pas non plus être accueilli. Le Tribunal rejette son argument selon lequel le libellé de la description de poste révisée, qu'il avait acceptée, était inexact. L'évaluation de poste était correctement fondée sur les fonctions et responsabilités énoncées dans la description de poste révisée, qu'il avait acceptée. Le requérant soutient également que, pendant la procédure d'évaluation, d'importants facteurs liés à son poste, comme le travail qu'il effectuait

et la supervision dont il faisait l'objet, ont été ignorés et qu'il y avait des incohérences dans les notes attribuées à deux facteurs : la nature du travail et l'environnement organisationnel, pour lesquels le spécialiste du classement avait attribué respectivement les notes 2/i/b et 7/e. Cet argument doit également être écarté, car le requérant avait accepté les fonctions et responsabilités attachées au poste. De plus, la déclaration du requérant, selon laquelle «il était convaincu et il maintient [que ces facteurs] ont été sous-estimés et incorrectement évalués»*, ce qu'il a essayé de démontrer en renvoyant au libellé de la catégorie immédiatement supérieure à chaque facteur, n'est que pure conjecture. En outre, son argument selon lequel le spécialiste du classement aurait dû attribuer au facteur de l'environnement organisationnel la note 7/f et non 7/e, car elle est «plus adaptée et reflète plus fidèlement dans quelle mesure les rôles et responsabilités [étaient] délégués et contrôlés au sein de la RAS et le degré d'autonomie avec lequel il détermin[ait] ce qui [devait] être fait pour soutenir son équipe»* (justifiant le reclassement du poste à la classe G.4), est basé sur ses convictions personnelles et ne fait apparaître aucune erreur de la part du spécialiste du classement ou du chef d'équipe de HRD/GTM/ODC.

12. Les arguments que le requérant avance pour justifier le fait qu'il conteste la procédure devant le Comité permanent peuvent être résumés comme suit : il y a eu vice de procédure et violation des garanties d'une procédure régulière parce que le Comité permanent ne disposait pas de tous les éléments concernant le classement de son poste, mais uniquement les arguments d'une partie. Si la note d'information 22/2015 prévoit que le Comité permanent examinera la documentation afin de vérifier si tous les faits pertinents ont été pris en compte par les spécialistes du classement et si les procédures ont été correctement suivies, le Comité permanent aurait dû également insister pour que tous les documents mis à sa disposition soient aussi communiqués au requérant. Ce dernier n'a pas été consulté par le Comité permanent ni invité à défendre sa cause devant lui, de sorte que l'examen mené par le Comité permanent était partial et n'était ni équitable ou objectif, ni

* Traduction du greffe.

conforme au principe du contradictoire. Cette situation et le refus de lui communiquer des documents clés ont nui à sa cause et l'ont empêché de vérifier les éléments de preuve et de donner son propre point de vue avant que le Comité permanent ne formule sa recommandation. De l'avis du Tribunal, ces arguments montrent que le requérant se méprend sur les procédures à suivre devant le Comité permanent, qui sont énoncées à l'annexe 2.B de la section III.20 du Manuel électronique.

13. La procédure devant le Comité permanent, prévue à l'annexe 2.B, n'est pas contradictoire. Cette annexe permet à un membre du personnel de demander au Comité permanent de réexaminer la décision de classement d'un poste en motivant sa demande, comme l'a fait le requérant en l'espèce. Elle impose au spécialiste du classement de préparer toute la documentation nécessaire et de convoquer une réunion du Comité permanent pour examiner le cas. Le spécialiste du classement est également tenu de fournir les précisions et les informations supplémentaires que le Comité permanent lui demande.

Dans son rapport, le Comité permanent a indiqué qu'il avait reçu les versions originale et révisée de la description de poste, y compris un comparatif détaillé des fonctions énoncées dans les deux descriptions; le rapport d'audit de poste signé par le requérant, son supérieur hiérarchique et le spécialiste du classement; le résumé de l'évaluation du poste issu du système d'évaluation des emplois produit par le spécialiste du classement qui a conduit l'audit de poste; les résultats utilisant le système d'évaluation des emplois produits par HRD/GTM/ODC; diverses communications, dont des mémorandums et des courriels; un dossier contenant des informations complémentaires communiquées par le requérant; ainsi que le texte des catégories immédiatement supérieures à celles sélectionnées par le spécialiste du classement à partir du système d'évaluation des emplois, que le Comité permanent avait lui-même demandé. L'allégation du requérant selon laquelle cette demande du Comité permanent aurait vicié la procédure est rejetée. L'annexe 2.B autorisait en effet le Comité permanent à demander des informations complémentaires au spécialiste du classement, et rien ne permet de penser que ces documents ont compromis son analyse.

14. Le requérant affirme que la décision attaquée devrait être annulée parce que le Comité d'appel mondial a ignoré des faits essentiels et n'a pas tiré les bonnes conclusions du dossier. En avançant ces arguments, le requérant cherche essentiellement à contester le rapport du Comité d'appel mondial au motif que celui-ci n'aurait pas envisagé ni compris que les fonctions et responsabilités indiquées dans la description de poste, sur laquelle l'évaluation de poste était basée, étaient inexactes. Le requérant soutient, notamment, que le Comité d'appel mondial a eu tort de tenir la description de poste pour exacte simplement parce qu'il avait signé le récapitulatif du rapport d'audit de poste du spécialiste du classement, dans lequel celle-ci figurait. Il soutient également que le Comité d'appel mondial a, à tort, omis de tirer des conclusions du fait que le Comité permanent n'avait pas tenu compte des tâches exercées par son ancien supérieur hiérarchique, qu'il avait lui-même assumées, et que ses tâches plus spécialisées n'avaient pas été décrites correctement dans le rapport d'audit de poste. Toutefois, de l'avis du Tribunal, le requérant avait répondu de l'exactitude de la description de poste révisée en signant, le 1^{er} juin 2016, le récapitulatif du rapport d'audit de poste du spécialiste du classement, qui contenait la description. Il ne fournit aucun argument convaincant pour démontrer qu'il aurait alors été induit en erreur quant à son objet ou sa signification.

Le requérant soutient en outre que le Comité d'appel mondial a fait preuve de partialité dans sa démarche en faisant référence aux arguments de l'administration et en négligeant les siens. Il affirme que le Comité d'appel mondial a accepté les arguments de l'administration concernant les notes que le spécialiste du classement avait attribuées aux deux facteurs, qu'il a contestées mais que le Comité permanent a confirmées, sans déterminer si ces conclusions du spécialiste du classement étaient entachées de vices de forme ou de procédure. Toutefois, l'analyse du Comité d'appel mondial ne permet pas d'étayer ces arguments. D'autres allégations formulées par le requérant, notamment son allégation d'incohérences dans le raisonnement du Comité d'appel mondial, sont dénuées de fondement et sont secondaires par rapport à la question centrale qui est celle de savoir si la procédure est entachée d'un vice justifiant l'annulation du rapport du Comité d'appel mondial et, par extension, de la décision attaquée.

15. L'argument du requérant selon lequel la décision attaquée devrait être annulée parce que le Directeur général n'aurait pas cherché à procéder à une analyse détaillée des motifs et de la recommandation du Comité d'appel mondial ne peut être accueilli. Le Tribunal a maintes fois rappelé que le chef exécutif d'une organisation qui rejette les conclusions et recommandations d'une autorité chargée de formuler une recommandation préalable est tenu de motiver convenablement sa décision de rejet. Cela permet de veiller à ce qu'aucune place ne soit laissée à l'arbitraire, au non-respect des principes, voire à l'irrationnel, dans les processus décisionnels. Toutefois, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est pas tenu, dans sa décision, de donner d'autres raisons que celles invoquées par cet organe lui-même (voir les jugements 3994, au considérant 12, et 2092, au considérant 10). En l'espèce, la jurisprudence n'imposait pas au Directeur général d'expliquer pourquoi il avait accepté et fait siens les motifs et la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au maintien du poste visé à la classe G.3.

16. Au vu de ce qui précède, la requête est infondée et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 juillet 2020, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ