

QUATRE-VINGT-DIXIÈME SESSION

Jugement n° 2026

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M^{me} M. P. le 3 décembre 1999 et régularisée le 26 janvier 2000, la réponse de l'UIT du 31 mars, la réplique de la requérante du 25 avril et la renonciation par l'Union à son droit de déposer une duplique;

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 et les allégations suivants :

A. La carrière de la requérante à l'UIT est exposée, sous A, dans le jugement 1976 relatif à sa première requête. Dans cette affaire, le Comité d'appel avait recommandé dans son rapport du 22 mars 1999 qu'une nouvelle description d'emploi soit établie pour le poste 205 que la requérante occupait en tant qu'assistante administrative de grade G.6 au département des relations extérieures.

En avril 1999, elle fut détachée auprès de la nouvelle section de communication de l'Union pour travailler au site Web de l'UIT. Le 4 juin, elle reçut une nouvelle description d'emploi pour le poste 205 qui avait été transféré avec elle. En annexe figurait un «questionnaire CFPI [\(1\)](#) de description de poste». Le même jour, son supérieur lui remit un «plan de travail» énumérant les fonctions afférentes à son poste.

Le 20 juin, elle écrivit au Secrétaire général pour se plaindre de ce que ni la description de poste ni le questionnaire ne reflétaient les tâches dont elle s'acquittait dans son nouvel emploi. Elle signalait qu'elle avait reçu un plan de travail énumérant les tâches qu'elle effectuait alors et demandait lequel primait de la description de poste ou du plan de travail : à son avis, ni l'un ni l'autre de ces deux documents ne correspondait à un poste de grade G.6 tel que défini dans la Norme commune de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Genève. Elle demandait par conséquent un réexamen de grade et la révision des tâches qui lui avaient été assignées.

N'ayant reçu aucune réponse du Secrétaire général, la requérante forma un recours interne le 20 août 1999, demandant qu'il soit décidé si c'était la description de poste ou le plan de travail qui «primait». Dans son recours, elle indiquait que les divergences et l'ambiguïté qui régnaient avaient entraîné «harcèlement professionnel et brimades» et elle demandait réparation à plusieurs titres.

Le 2 septembre, la requérante reçut copie d'un rapport de classement de poste n° 51/99, daté du 20 août, dans lequel il était recommandé que son poste soit confirmé au grade G.6.

Le 21 décembre 1999, le Comité d'appel rendit son rapport, concluant à l'irrecevabilité du recours de la requérante. Il y était expliqué qu'en raison de la restructuration effectuée au sein de l'UIT le Comité avait pris du retard dans l'examen du cas de l'intéressée. Dans l'intervalle, le 3 décembre 1999, cette dernière avait déposé sa requête auprès du Tribunal de céans, attaquant le rejet implicite de son recours interne.

B. La requérante soutient qu'en raison des divergences entre la description de poste, le questionnaire de la CFPI et le plan de travail il est impossible de savoir clairement lequel de ces documents définit ses fonctions. En lui

demandant de «signer et d'approuver ces trois documents à la fois», l'Union n'a pas respecté les règles de procédure. La requérante développe quatre moyens principaux. Premièrement, elle soutient qu'elle a effectué des tâches d'un niveau supérieur au grade G.6 sans percevoir la rémunération correspondante. Elle estime qu'elle a droit à une augmentation de traitement rétroactive ou bien à une indemnité spéciale de fonctions, faute de quoi il y aurait enrichissement sans cause pour l'Union. Deuxièmement, elle voit dans le fait que l'UIT n'a apporté aucune solution au conflit concernant la description de son poste une forme de «harcèlement psychologique», aggravé par le fait qu'on lui a confié «des tâches incompatibles et déroutantes». Troisièmement, l'organisation a manqué à son devoir de la traiter avec respect. Elle a fait preuve de parti pris à son égard lui causant ainsi un tort moral. Quatrièmement, la requérante se plaint des conditions dans lesquelles elle a été transférée à la section de communication de l'Union car ce transfert s'est fait sans pratiquement aucune consultation ou préavis; elle n'a pas été traitée équitablement ni de bonne foi et n'a pas bénéficié d'une procédure régulière. Ses perspectives de carrière en ont souffert et elle a subi un préjudice en matière de traitement et de droits à pension.

En outre, selon l'intéressée, en suivant la recommandation du rapport de classement de poste n° 51/99 qui confirmait son poste au niveau G.6, l'UIT a commis une erreur d'appréciation des faits et une erreur de droit.

La requérante demande l'annulation de la décision «de maintenir son emploi au niveau G.6 en application du rapport de classement du poste n° 51/99», une description de poste «dûment établie» et un questionnaire de la CFPI conformes au plan de travail «professionnel» qui lui a été remis, le reclassement de son poste et «un nouveau rapport de classement de poste ... reflétant les tâches qu'on lui demande d'effectuer ainsi que l'attribution du grade correspondant» et une indemnité spéciale de fonctions pour un travail qui exige des compétences d'un niveau supérieur à celui que l'on attend d'un fonctionnaire de grade G.6. Elle réclame également que des mesures disciplinaires soient prises à l'encontre des fonctionnaires concernés afin de mettre un terme au harcèlement professionnel dont elle a fait l'objet. Elle demande réparation pour «les entraves mises au développement de sa carrière», les «préjudices subis» faute de n'avoir pas disposé d'une description de poste pertinente définissant certaines tâches de niveau professionnel qu'elle a effectuées, les problèmes de santé qui en sont résultés et les pertes subies en matière de traitement et de droits à pension. Compte tenu du harcèlement dont elle a été victime et des conclusions erronées que l'UIT a tirées en ne reclassant pas son poste, elle demande : a) la différence entre la rémunération correspondant à son poste de grade G.6 et celle d'un poste de niveau supérieur et b) 1 471 357 dollars des Etats-Unis de dommages-intérêts pour préjudice moral.

C. Dans sa réponse, l'UIT conteste la recevabilité de la requête au motif qu'elle a été déposée prématurément. Elle fait observer que la procédure à suivre concernant une demande de réexamen du classement d'un poste est énoncée dans l'ordre de service n° 111 (Rév. 2) du 1^{er} juillet 1981. La requérante n'a pas suivi la procédure applicable pour contester la description ou le classement de son poste. Elle a envoyé sa demande au Secrétaire général le 20 juin 1999, c'est-à-dire avant que la procédure de classement ait été menée à son terme. Le rapport de classement daté du 20 août comportait une recommandation au Secrétaire général sur le grade à attribuer au poste de la requérante. Ce n'est qu'après réception de ce rapport que cette dernière pouvait formuler une demande de réexamen. Elle n'a donc pas épuisé les moyens de recours internes à sa disposition.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que sa requête est recevable. Selon elle, l'UIT n'a pas respecté les règles régissant la procédure d'appel. En effet, aux termes de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel, si l'on anticipait que la procédure d'appel allait prendre plus de quatorze semaines, les parties devaient être avisées du retard. La requérante n'ayant reçu aucun avis en ce sens, elle était autorisée à saisir le Tribunal.

Elle indique que l'UIT lui a présenté une nouvelle version, datée du 29 juillet 1999, du plan de travail qu'on lui avait demandé de signer le 4 juin 1999. D'après ce document, elle ne fait qu'«aider» à l'accomplissement de chacune des tâches qui y sont répertoriées, ce qui implique qu'elle n'a plus le même degré de responsabilité pour les fonctions qu'elle remplit. L'organisation cherche ainsi à diminuer l'importance de son travail. De plus, lui demander de signer la description d'emploi était une «manière astucieuse» de la faire travailler à un niveau supérieur tout en lui conservant un traitement de G.6.

La requérante se demande si l'ordre de service n° 111 de 1981 est toujours en vigueur, d'autant qu'il n'y a pas été fait référence dans les versions ultérieures des Statut et Règlement du personnel. Selon elle, l'UIT n'a pas respecté les dispositions de l'article 2.1, alinéa c), qui exige une mise à jour régulière des procédures concernant les plans de classement.

D'après la correspondance jointe à la réponse de la défenderesse, la requérante est amenée à penser que ses supérieurs se sont efforcés de la discréditer. Elle évoque la possibilité de se voir octroyer des dommages-intérêts pour diffamation ainsi que les dépens mais laisse le soin au Tribunal de se prononcer en la matière.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête est la deuxième formée par l'intéressée, la première ayant fait l'objet du jugement 1976. Dans le cadre de sa première affaire, le Comité d'appel avait recommandé, le 22 mars 1999, que l'administration prenne les mesures nécessaires pour établir dès que possible une nouvelle description d'emploi pour le poste 205. Une description des attributions et des responsabilités afférentes au poste occupé par la requérante avait été publiée le 2 juin 1999, avec en annexe un questionnaire de description des postes de la catégorie des services généraux établi par la CFPI.

2. Le 20 juin 1999, la requérante écrivit au Secrétaire général au sujet de la description de son poste et du questionnaire de la CFPI, ainsi que du plan de travail que son supérieur hiérarchique direct avait rédigé à son intention. Elle expliquait que la description de poste et le questionnaire ne reflétaient pas les tâches qui lui étaient alors assignées et elle demandait lequel de ces deux documents primait sur l'autre. Elle affirmait que ni la description de poste ni le plan de travail ne correspondaient à un poste de grade G.6 et réclamait en conséquence un réexamen de grade et la révision des tâches qui lui avaient été assignées.

3. Le 20 août 1999, le Département du personnel et de la protection sociale établit un rapport de classement, n° 51/99, concernant le poste 205, dans lequel il était recommandé que ce poste soit confirmé au grade G.6 sur la base de la description de poste et du questionnaire de la CFPI remis à la requérante le 4 juin 1999.

4. Le jour même, à savoir le 20 août 1999, la requérante forma un recours interne auprès du Comité d'appel, dans lequel elle qualifiait le rapport de classement n° 51/99 de «décision administrative». Elle demandait :

- a) l'annulation de la décision de maintenir son poste au grade G.6 comme cela avait été recommandé dans le rapport de classement n° 51/99;
- b) une description de poste et un questionnaire conformes au plan de travail «professionnel» qui lui avait été remis;
- c) le reclassement de son poste;
- d) des mesures disciplinaires visant à mettre un terme au «harcèlement professionnel» dont elle était victime;
- e) des dommages-intérêts pour réparer le fait que, de par le harcèlement professionnel qu'elle avait subi, le développement de sa carrière et son épanouissement intellectuel avaient été compromis;
- f) une réparation au titre du tort moral subi du fait qu'elle n'avait pas reçu de description de poste appropriée reflétant les tâches de niveau professionnel qu'on lui demandait d'exercer, par exemple la rédaction de brochures;
- g) des dommages-intérêts pour la détérioration de son état de santé résultant du traitement injuste dont elle avait été victime; et
- h) une réparation au titre des pertes subies en matière de salaire et de droits à pension.

5. Le Comité d'appel ne fut pas en mesure de traiter l'affaire dans les délais prévus par les Statut et Règlement du personnel. Le 3 décembre 1999, l'intéressée forma donc la présente requête, qui est dirigée contre le rejet implicite de son recours interne du 20 août 1999, aux termes de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal de céans. Ses conclusions sont énumérées au paragraphe B ci-dessus.

6. La procédure de classement des postes est décrite dans l'ordre de service n° 111 (Rév. 2) du 1^{er} juillet 1981. La section 2 de ce document définit la procédure de réexamen du classement des postes par suite de changement des attributions ou des responsabilités. Le contenu d'une nouvelle description de poste proposée doit être approuvé par le «chef de l'organisme» avant que celle-ci ne soit transmise en vue de la procédure de classement; ce chef a la responsabilité de régler tous différends concernant la teneur de la proposition. Le Département du personnel évalue l'emploi et formule une recommandation de classement qui est communiquée au Secrétaire général, au «chef de l'organisme concerné» et au titulaire du poste.

7. Aux termes de l'ordre de service n° 111, le Comité de révision du classement est «un organe consultatif dont la seule responsabilité est de traiter des questions de classement d'emplois; il ne fait pas partie de la procédure statutaire d'appel ... ni ne la remplace». Le paragraphe 3.3 précise qu'un fonctionnaire peut demander que le grade recommandé par le Département du personnel soit réexaminé dans les six semaines qui suivent la date à laquelle il a reçu notification écrite de la recommandation. Le Comité de révision examine alors la question

en suivant les procédures en vigueur et adresse une recommandation au Secrétaire général. Le Comité de coordination examine cette recommandation et prend une décision. Enfin, le Département du personnel en informe le fonctionnaire concerné.

8. Lorsque la requérante a reçu la description de poste proposée accompagnée du questionnaire, elle ne s'est pas adressée au «chef de l'organisme»; au lieu de cela, elle s'est plainte auprès du Secrétaire général le 20 juin, lui demandant le réexamen de ladite description de poste, ce qui revenait à demander le réexamen du grade de son poste avant que ne soit faite une recommandation en la matière. Elle a lancé la procédure de recours interne le 20 août 1999 sans avoir épuisé auparavant les autres moyens de recours mis à sa disposition.

9. De même, s'agissant de la réparation demandée au titre du «harcèlement professionnel», elle a engagé la procédure de recours interne sans avoir obtenu au préalable une décision administrative qu'elle pouvait contester en application de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel.

10. La requête, y compris l'ensemble des demandes de réparation qu'elle contient, est irrecevable car les moyens de recours internes n'ont pas été épuisés.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 31 janvier 2001.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

1. Commission de la fonction publique internationale.