

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2441

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{lle} J. H. le 26 août 2004, la réponse de l'Organisation du 1^{er} novembre, la réplique de la requérante en date du 26 novembre 2004 et la duplique de l'OIT du 31 janvier 2005;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante, de nationalité chinoise, est née en 1945. Elle est entrée en 1988 au service du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, en qualité de traductrice/révisseuse, de grade P.4, au Service de la traduction et des réunions (qui à l'époque avait pour sigle TRADUC). En 1994, ce service a fusionné avec l'unité qui était alors responsable de la traduction des documents du Conseil d'administration au sein du Service des relations officielles (RELOFF/CA). Cette fusion a donné naissance au Service des documents officiels (OFFDOC). La requérante est employée à l'Unité chinoise de traduction de ce service.

Le 14 mars 2001, le BIT a conclu avec le Syndicat du personnel l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois. Par une minute datée du 17 mai 2001, la requérante a été informée de la décision de classer son poste sous le titre générique de «traducteur/révisseur principal» de grade P.4. Elle a demandé le réexamen de cette classification initiale, estimant que le titre de son poste devait être «traducteur/révisseur principal, chef d'unité», de grade P.5. Le 8 octobre 2001, son supérieur hiérarchique a confirmé la décision initiale relative à la classification de son poste. Entre temps, en août 2001, l'intéressée avait demandé que le Groupe d'examen indépendant (GEI) soit saisi de sa demande de réexamen.

Le 1^{er} août 2001, le concours interne 2001/31 a été ouvert en vue de pourvoir le poste, de grade P.5, de traducteur/révisseur principal (chef de l'Unité chinoise de traduction) à OFFDOC. Dans une minute datée du 28 août, la requérante a protesté contre la décision de pourvoir ce poste par voie de concours, faisant valoir, entre autres, qu'elle l'occupait depuis 1988; elle a néanmoins posé sa candidature. Le directeur du Département du développement des ressources humaines l'a informée, par une minute datée du 20 septembre 2001, que le poste mis au concours était un nouveau poste et non celui qu'elle occupait. Le 8 février 2002, on lui a officiellement fait savoir que sa collègue, M^{me} W., elle aussi de grade P.4, avait été choisie pour le poste de grade P.5.

En deux années et demie, la requérante a saisi le Comité paritaire à quatre reprises. Dans sa première réclamation, qui date du 30 novembre 2001, elle demandait au Comité de réexaminer la décision relative à la classification de son poste car elle n'avait reçu aucune nouvelle du GEI. Ce dernier a rendu son rapport en mars 2002, recommandant que la classification de son poste au grade P.4 soit confirmée. Toutefois, la secrétaire du GEI a informé la requérante, par une minute datée du 27 mars, que le Directeur général considérait la décision prise par le GEI comme provisoire, au motif que l'intéressée n'avait pas eu la possibilité de présenter des observations verbales ou écrites. Le Comité paritaire a rendu son rapport le 9 avril 2002. Il y recommandait, entre autres, qu'un nouveau GEI soit constitué afin que la question soit réexaminée et la requérante autorisée à présenter des observations écrites ou verbales. Cette dernière a été informée, par un courrier daté du 15 mai 2002, que le Directeur général avait fait sienne cette recommandation. La requérante avait présenté ses observations au GEI le 24 avril et en a soumis d'autres le 12 novembre 2002. Le GEI a pris une «décision définitive» le 21 août 2003, confirmant, dans une minute non signée, sa décision initiale selon laquelle le poste de l'intéressée devrait être maintenu au grade P.4.

Entre temps, le 25 juin 2002, la requérante avait saisi le Comité paritaire d'une deuxième réclamation contre la

décision de pourvoir le poste de chef de l'Unité chinoise de traduction par ouverture du concours 2001/31. Le Comité a rendu son rapport sur ce sujet le 18 octobre 2002. Il concluait que rien ne prouvait que le concours ait été entaché d'une quelconque irrégularité de procédure ou que la requérante ait été, dans ce contexte, traitée de façon inéquitable. La décision du Directeur général, confirmant le choix effectué à l'issue dudit concours, a été notifiée à la requérante par une lettre datée du 28 novembre 2002. Le 19 décembre 2002, l'intéressée a bénéficié d'une promotion personnelle au grade P.5, avec effet au 1^{er} octobre 2000.

Le 24 octobre 2003, la requérante a saisi le Comité paritaire d'une troisième réclamation contre la «décision définitive» du GEI. Le Comité a émis une recommandation le 23 janvier 2004. Ayant constaté que le rapport du GEI laissait apparaître que des irrégularités de procédure avaient été commises, en particulier vu le caractère trop superficiel de ce document qui n'indiquait pas quelles informations avaient été prises en compte, il recommandait que le GEI établisse un rapport plus détaillé. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation. La requérante en a été informée par une lettre du 24 février 2004 dans laquelle il lui était aussi indiqué que le GEI avait été invité à examiner toutes les informations qu'elle avait fournies et à lui remettre un rapport détaillé. Le 18 mars 2004, le GEI a rendu une «décision définitive» présentée sous la forme recommandée par le Comité paritaire. Il confirmait la décision de maintenir la classification du poste de la requérante au grade P.4. Le Service de la politique et de l'administration des ressources humaines a fait sienne cette décision le 5 avril 2004.

Le 2 avril 2004, la requérante avait transmis au Comité paritaire ce qui constituait sa quatrième réclamation. Elle alléguait avoir été victime d'un traitement inéquitable en raison de la façon dont avait été pourvu le poste de chef de l'Unité chinoise de traduction. Le Comité paritaire a rendu son rapport le 25 juin 2004. Il y recommandait qu'aucune autre mesure ne soit prise concernant le résultat du concours ou la procédure de réexamen de la classification du poste de l'intéressée. Le Directeur général a fait siennes ces recommandations. Cette décision fut communiquée à la requérante par lettre du 8 juillet 2004. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante conteste la classification de son poste, de même que l'ouverture du concours 2001/31 et son résultat. Elle avance cinq arguments principaux.

Elle affirme qu'il y a eu violation du principe de l'égalité de traitement. Elle s'élève contre le fait qu'un concours ait été ouvert afin de pourvoir le poste de chef de l'Unité chinoise de traduction, notamment parce que ses homologues de sexe masculin, dans trois des unités chargées de la traduction des textes dans les langues de travail, ont été nommés chef de leurs unités respectives sans qu'un concours soit ouvert. Elle considère que le refus de l'Organisation de classer son poste au grade P.5, de même que sa décision d'ouvrir un concours interne afin de pourvoir le poste de chef de l'Unité chinoise de traduction, constitue un traitement discriminatoire et inéquitable. De plus, en nommant sa collègue chef de l'Unité chinoise de traduction avec le grade P.5, sans attendre la décision du GEI sur sa demande de réexamen de la classification de son poste, l'administration a créé un fait accompli qui pourrait avoir eu une influence sur la décision du GEI de recommander le maintien de son poste au grade P.4.

Elle estime que le GEI n'a pas traité sa demande de réexamen de façon juste et équitable, ne serait ce qu'en raison de la longueur de la procédure, qui a débuté en mai 2001 pour ne se terminer qu'en juillet 2004, ce qui lui a occasionné un préjudice.

La requérante soutient que tant la procédure de sélection suivie pour le concours 2001/31 que la procédure devant le Comité paritaire étaient entachées d'irrégularités. Elle en veut pour preuve le fait que ce comité a scindé sa réclamation de juin 2002 en «deux parties», traitant, d'un côté, sa demande de réexamen et, de l'autre, la question du concours 2001/31. Or, à son avis, ces deux aspects sont indissociables : si son poste avait été classé au grade P.5, le concours n'aurait pas été nécessaire. Elle évoque les irrégularités qui ont entaché la procédure devant le GEI et ont été relevées par le Comité paritaire dans les rapports qu'il a rendus sur deux de ses réclamations.

Elle prétend que des faits essentiels n'ont pas été pris en compte. Au moment de l'ouverture du concours 2001/31, l'administration n'a pas pris en considération le fait que c'était elle qui, depuis 1988, assumait la responsabilité de l'essentiel du travail de l'Unité chinoise de traduction. Il n'a pas non plus été tenu compte de ce qu'elle avait davantage d'expérience pratique que la collègue qui a été nommée chef de cette unité. En particulier, l'administration a méconnu le fait que, lors de l'ouverture du concours, sa collègue ne travaillait qu'à 50 pour cent pour l'Unité chinoise de traduction — les 50 pour cent restants de son temps de travail étant consacrés à des tâches d'interprétation au Service des relations officielles (RELOFF).

Enfin, elle fait valoir qu'en la rabaisant ainsi à un statut inférieur on a porté atteinte à sa dignité et on lui a causé

un tort moral.

Pour ces motifs, elle demande : l'annulation des décisions du Directeur général du 28 novembre 2002 et du 8 juillet 2004; l'annulation du concours 2001/31; la classification de son poste au grade P.5 avec le titre de «traducteur/réviseur principal, chef d'unité», avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2000; des dommages intérêts pour les torts moral et matériel résultant de «la durée excessive de la procédure», du «fait que [sa] réclamation auprès du Comité paritaire a été scindée en deux parties qui [étaient] en réalité logiquement indissociables», et du «stress induit par la manière arbitraire et inéquitable» dont son cas a été traité; et le paiement de 5 000 francs suisses à titre de réparation pour les torts professionnel et moral subis.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que les conclusions de la requérante tendant à l'annulation de la décision du 28 novembre 2002 et du concours 2001/31 sont irrecevables pour cause de forclusion. Par la décision du 28 novembre, l'intéressée a été informée qu'elle pouvait saisir le Tribunal sous quatre vingt dix jours, or elle ne s'est pas prévalu de cette possibilité. Elle ne saurait à présent revenir sur la question du concours en faisant valoir que l'on a à tort scindé sa réclamation en deux parties. L'Organisation considère également que la demande de dommages intérêts pour torts moral et matériel est irrecevable puisque l'intéressée n'a pas saisi le Comité paritaire des trois questions liées à cette demande.

Sur le fond, s'agissant de la classification du poste de la requérante, la défenderesse affirme que, selon la jurisprudence, la classification des postes est laissée à l'appréciation du chef exécutif d'une organisation et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Elle nie qu'il y ait eu violation du principe de l'égalité de traitement. Les postes des trois fonctionnaires auxquels se réfère l'intéressée ont été reclassés de P.4 à P.5 dans le cadre du processus de classification des emplois afin de refléter la conclusion de l'unité de classification selon laquelle chacun de ces trois fonctionnaires était *de facto* chef de son unité. Si cela n'a pas été fait dans le cas de la requérante, c'est parce que, contrairement à ce qu'elle avance, elle n'était pas chef de l'unité par intérim. En fait, à partir de 1994, elle a partagé avec sa collègue de grade P.4 la responsabilité de la supervision de l'Unité chinoise de traduction.

La défenderesse rejette les allégations de la requérante ayant trait aux irrégularités de procédure. Premièrement, la nomination d'un chef de l'Unité chinoise de traduction ne pouvait avoir eu un quelconque effet négatif sur la classification de son poste dès lors que, contrairement à ce qu'elle affirme, les deux questions ne sont pas interdépendantes. Il était également justifié de dissocier la question du concours de celle du réexamen de la classification car ces questions font l'objet de procédures de recours différentes puisqu'elles sont régies par les dispositions de deux accords collectifs distincts. Deuxièmement, l'Organisation estime que la longueur de la procédure de réexamen ne saurait être considérée comme une irrégularité de procédure dès lors que les retards critiqués ont une explication objective. Le seul «retard notable» est le temps pris par le GEI pour rendre sa «décision définitive» du 21 août 2003, mais la requérante n'a pas prouvé qu'elle a subi un tort quelconque du fait de ce retard.

Elle n'a pas non plus prouvé qu'un fait essentiel n'a pas été pris en compte. S'il est vrai que sa collègue, M^{me} W., exerçait des fonctions à RELOFF, cela ne changeait rien au fait que les deux fonctionnaires avaient des responsabilités de supervision pour certaines fonctions distinctes au sein de l'Unité chinoise de traduction.

L'OIT fait valoir que la requérante n'a pas prouvé en quoi la longueur de la procédure a porté atteinte à sa situation professionnelle ou à son bien être matériel. Elle réaffirme que le cas de l'intéressée n'a été traité ni de façon arbitraire ni de façon inéquitable et considère que sa demande sur ce point est infondée. Elle estime de surcroît que ses arguments ayant trait au concours 2001/31 sont eux aussi dépourvus de tout fondement. La défenderesse fait remarquer que, fin 2002, la requérante a bénéficié d'une promotion personnelle au grade P.5 avec effet rétroactif au mois d'octobre 2000.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses arguments, faisant valoir que les responsabilités qu'elle exerçait dans son unité étaient semblables à celles de tous les chefs des unités de langue de travail de OFFDOC.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle déclare que, lorsque le processus de classification était en cours, la situation de la requérante était différente de celle de ses collègues des autres unités, qui étaient chefs *de facto* et assumaient la responsabilité de leurs unités respectives, ce qui n'était pas son cas puisqu'elle partageait cette responsabilité avec sa collègue. La défenderesse nie par conséquent avoir fait subir à la requérante un traitement discriminatoire.

CONSIDÈRE :

1. En 1994, deux unités linguistiques du BIT ont fusionné : TRADUC et l'unité responsable de la traduction des documents du Conseil d'administration au sein du Service des relations officielles (connue sous le sigle RELOFF/CA). Cette fusion a donné naissance au Service des documents officiels (OFFDOC) qui comprend sept unités, trois pour les langues officielles (anglais, français et espagnol) et quatre pour les langues de travail (arabe, russe, allemand et chinois). Jusqu'alors, la requérante avait été employée par TRADUC et M^{me} W. par RELOFF/CA, toutes deux en qualité de traductrices/révisseuses de langue chinoise. Après la fusion, elles relevaient toutes les deux de l'Unité chinoise de traduction de OFFDOC et occupaient des postes de grade P.4, M^{me} W. étant responsable de la traduction et de la révision des documents du Conseil d'administration et la requérante de tous les autres travaux.

2. Il a été décidé en 2001 d'instituer un poste de chef d'unité pour chacune des quatre langues de travail.

3. Parallèlement, le BIT et le Syndicat du personnel ont conclu en mars 2001 un accord collectif prévoyant l'établissement d'une «structure de référence pour la classification des emplois» fondée, entre autres, sur «les principes de l'impartialité et de l'équité». Dans trois des unités chargées de la traduction des textes dans les langues de travail, un poste de traducteur/révisseur de grade P.4 a été reclassé au grade P.5, et son titulaire est devenu chef de l'unité, dans le cadre du processus de classification des emplois. Le poste de la requérante a toutefois été maintenu au grade P.4 et un nouveau poste de chef de l'Unité chinoise de traduction, de grade P.5, a été créé.

4. La requérante a demandé le réexamen de la décision de maintenir son poste au grade P.4, faisant valoir, entre autres, qu'elle avait été victime de discrimination sexuelle. Elle en donnait pour preuve que, dans les autres unités concernées, les postes comparables, tous détenus par des hommes, avaient été reclassés alors que le sien ne l'avait pas été.

5. N'ayant pas reçu de réponse à sa demande de réexamen de la décision de classification de son poste, elle a fait savoir, le 14 août 2001, qu'elle souhaitait que la question soit portée devant le Groupe d'examen indépendant (GEI). Entre temps, le 1^{er} août, le nouveau poste, de grade P.5, de chef de l'Unité chinoise de traduction avait fait l'objet d'un avis de vacance et d'un concours interne. La requérante a demandé que cet avis soit retiré et que son poste soit reclassé et porte le titre de «chef de l'Unité chinoise de traduction», de grade P.5. Cette demande a elle aussi été rejetée.

6. L'examen par le GEI de la classification du poste de la requérante a subi des retards et était entaché d'irrégularités de procédure. Il a fait l'objet de deux procédures distinctes devant le Comité paritaire. Le 18 mars 2004, le GEI a finalement confirmé la classification du poste au grade P.4 en motivant cette décision de manière détaillée.

7. La requérante a posé, sans succès, sa candidature au nouveau poste, de grade P.5, de chef de l'Unité chinoise de traduction. Le 8 février 2002, elle a été informée que ce poste avait été attribué à M^{me} W., l'autre fonctionnaire de grade P.4 au sein de son unité. Le 25 juin, la requérante a présenté une réclamation au Comité paritaire, faisant valoir qu'elle avait été victime d'un traitement discriminatoire et inéquitable du fait de la création du poste P.5 et de la manière dont il avait été pourvu. Le 18 octobre 2002, le Comité paritaire a rendu son rapport dans lequel il confirmait une décision antérieure concernant la procédure suivie par le GEI, décision selon laquelle le processus de classification était distinct des procédures de sélection et de recrutement et devait être traité séparément. En ce qui concerne la sélection de M^{me} W. pour le nouveau poste de grade P.5, le Comité paritaire n'a pas constaté d'irrégularité de procédure ni de traitement inéquitable et a recommandé qu'aucune mesure ne soit prise concernant le résultat du concours. Le Directeur général a accepté cette conclusion et cette recommandation. La requérante en a été informée le 28 novembre 2002.

8. Le 2 avril 2004, la requérante a soumis une réclamation au Comité paritaire, faisant valoir que la décision définitive du GEI sur la reclassification de son poste était entachée d'irrégularités de procédure et qu'elle était discriminatoire et inéquitable. Elle a demandé que sa «réclamation concernant le traitement discriminatoire et inéquitable [dont elle avait été victime] du fait de la création du poste de [chef de l'Unité chinoise de traduction] et de la manière dont il avait été pourvu soit examinée par le Comité paritaire». Ce dernier n'a recommandé aucune

mesure concernant la création du nouveau poste de grade P.5 et la manière de l'attribuer, considérant que ces décisions étaient passées en force de chose jugée. S'agissant de la classification, le Comité paritaire a conclu que «la procédure était en dernière analyse transparente et équitable», et n'a donc pas recommandé d'autre mesure en la matière. Le Directeur général a accepté cette conclusion et la requérante en a été informée par lettre du 8 juillet 2004. C'est la décision communiquée par cette lettre qui fait l'objet de la requête dont le Tribunal est saisi.

9. L'intéressée soutient dans sa requête, comme elle l'avait déjà fait devant le Comité paritaire, que la décision de ne pas reclasser son poste dans la catégorie des postes de «traducteur/réviseur principal, chef d'unité», de grade P.5, était entachée d'irrégularités de procédure et qu'elle était discriminatoire et inéquitable. Elle demande au Tribunal d'ordonner que son poste soit reclassé comme indiqué ci-dessus avec effet au 1^{er} janvier 2000. Elle sollicite à cet effet l'annulation de la décision du Directeur général du 28 novembre 2002 par laquelle il a refusé d'annuler le concours pour le poste de grade P.5, ainsi que celle du 8 juillet 2004 lui refusant la reclassification de son poste de la façon indiquée. Elle demande également des dommages-intérêts pour torts moral et matériel, au titre des retards de la procédure devant le GEI et de la division de sa réclamation en deux parties qui, fait-elle valoir, sont pourtant «logiquement indissociables». Elle réclame en outre 5 000 francs suisses à titre de réparation des «torts professionnel et moral subis».

10. Dans sa réponse, l'Organisation fait remarquer que les conclusions de la requérante tendant à l'octroi de dommages-intérêts et d'une réparation ont été présentées pour la première fois dans sa requête devant le Tribunal et qu'elles sont donc irrecevables. Elle affirme également que l'intéressée ne saurait attaquer la décision du 28 novembre 2002 de ne pas annuler le concours destiné à pourvoir le nouveau poste de grade P.5, étant donné que le délai d'introduction d'une requête était écoulé depuis longtemps lorsqu'elle a saisi le Tribunal. Cela ne fait effectivement aucun doute dans la mesure où ce sont les procédures de sélection qui sont contestées et où celles-ci ont fait l'objet des conclusions du Comité paritaire et de la décision du Directeur général du 28 novembre 2002. Le Tribunal n'est donc pas compétent pour examiner les arguments de la requérante au titre desquels elle fait valoir que la procédure de sélection était entachée d'irrégularités, que des faits essentiels n'ont pas été pris en compte ou que la procédure elle-même était arbitraire. Toutefois, l'argument principal de la requête est que le poste de l'intéressée aurait dû être reclassé dans la catégorie des postes de chef d'unité, de grade P.5, dans le cadre du processus de classification et qu'il n'aurait par conséquent jamais dû faire l'objet d'un avis de vacance. La décision définitive découlant du processus de classification n'ayant été prise que le 8 juillet 2004, cet aspect de la requête est recevable.

11. L'élément central de l'argument de la requérante est son affirmation selon laquelle, pendant toute la période considérée, elle était *de facto* chef de l'Unité chinoise de traduction, son poste étant par conséquent comparable à celui des fonctionnaires promus chefs des autres unités de langue de travail. Nul ne conteste le fait que, lorsque leur poste a fait l'objet d'une reclassification, ces fonctionnaires étaient entièrement responsables de leur unité, chacun d'entre eux étant la seule personne de grade P.4 dans son unité. Mais tel n'a pas toujours été le cas. En effet, après la fusion, chaque unité employait deux fonctionnaires de grade P.4 participant l'un et l'autre aux réunions de service en qualité de chefs d'unité, comme cela avait été et restait le cas pour l'Unité chinoise de traduction. Or la situation avait changé dans les autres unités du fait de départs à la retraite et c'est ainsi que, lorsque le processus de classification a été engagé, chacun des fonctionnaires P.4 restant était seul responsable de son unité.

12. Il est exact que jusqu'à la nomination de M^{me} W. en qualité de chef d'unité, c'est la requérante qui a assumé l'essentiel de la responsabilité de la gestion de l'Unité chinoise de traduction, M^{me} W. ne s'occupant que des tâches relatives aux travaux du Conseil d'administration et consacrant la moitié de son temps à travailler comme interprète en dehors de l'unité. C'est donc à la requérante qu'il incombait de superviser les travaux de deux traducteurs de grade P.3 au sein de l'Unité chinoise de traduction, d'organiser et de répartir le travail entre elle-même et ces traducteurs, et d'assumer la responsabilité de la gestion des collaborateurs extérieurs. Elle n'avait toutefois pas la responsabilité des documents du Conseil d'administration et ne supervisait pas M^{me} W. Bien que principale responsable de l'unité susmentionnée, la requérante n'était pas la seule à exercer ces fonctions. Elle se trouvait donc dans une situation différente de celle des fonctionnaires des autres unités de langue de travail et ses arguments relatifs à une discrimination sexuelle doivent par conséquent être rejetés.

13. Le fait que la requérante n'ait pas été la seule responsable de l'Unité chinoise de traduction a conduit le GEI à rejeter sa demande de reclassification. Celui-ci a déclaré à ce propos dans son rapport définitif que, «bien que certaines de [ses] tâches puissent être considérées comme correspondant au grade P.5, ce ne sont pas des tâches

de responsabilité de gestion pour l'ensemble de l'unité, comme le requiert le critère "nature et complexité du travail", pour lequel il est nécessaire que le titulaire dirige une seule unité linguistique».

14. La requérante prétend également que la décision de ne pas reclasser son poste était viciée en ce sens que l'administration n'a pas tenu compte du fait que M^{me} W. avait consacré la moitié de son temps à travailler en dehors de l'Unité chinoise de traduction et que, hormis les tâches liées aux travaux du Conseil d'administration, elle avait elle-même été la seule responsable de cette unité pendant quatorze ans.

15. Comme pour toutes les décisions relevant du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, celles relatives à la classification ne peuvent faire l'objet d'un contrôle restreint. Il ressort clairement du jugement 1281 qu'une telle décision ne peut être annulée que si elle «émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées». Comme cela a déjà été expliqué, la décision en cause n'était pas discriminatoire et ne constituait pas un abus de pouvoir à ce titre. De plus, ni le rôle limité de M^{me} W. à l'Unité chinoise de traduction ni la responsabilité qu'avait la requérante en matière de gestion de cette unité, à l'exception des travaux liés au Conseil d'administration, ne constituent des faits pertinents. L'élément déterminant était de savoir si la requérante assumait ou non la gestion de l'ensemble de l'Unité chinoise de traduction. Or tel n'était pas le cas. Il était donc inévitable que le GEI refuse de reclasser son poste.

16. Il est regrettable que la procédure de classification ait pris autant de temps et ait été entachée des irrégularités de procédure qui ont fait l'objet de recommandations antérieures du Comité paritaire. Il n'en demeure pas moins que ce retard n'a occasionné aucun tort à la requérante qui ne pouvait prétendre à la reclassification demandée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

Flerida Ruth P. Romero

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet