

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

113^e session

Jugement n° 3133

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} P. B.-R. le 23 mars 2010 et régularisée le 10 mai, la réponse de l'OIT du 11 août, la réplique de la requérante du 17 novembre 2010 et la duplique de l'Organisation du 15 février 2011;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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, ressortissante britannique née en octobre 1946, est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1999 au grade P.5. Elle fut promue au grade D.1 en 2001. En juillet 2005, elle fut nommée directrice adjointe du Département de la sécurité sociale. Elle participa en cette qualité à un projet de coopération technique financé par le Département pour le développement international (DFID) du Royaume-Uni.

En 2008, année durant laquelle elle allait atteindre l'âge réglementaire de départ à la retraite, la requérante exprima le souhait de rester en service au-delà de l'âge de la retraite afin d'achever un

travail commencé dans le cadre du projet du DFID. Par courriel du 28 juillet, elle demanda à son supérieur hiérarchique direct, le directeur du Département de la sécurité sociale, d'engager la procédure de prolongation de son contrat, qui venait à échéance le 31 octobre 2008. Elle suggérait que son contrat de durée déterminée en cours, qui était financé sur le budget ordinaire, soit prolongé jusqu'au 31 décembre 2009, toujours au grade D.1, mais que son financement soit imputé au projet de coopération technique et qu'elle reçoive le nouveau titre de «coordinatrice de projet». La question se posa de savoir s'il fallait une interruption entre la fin de son contrat en cours et le début de la prolongation, car cela risquait d'avoir une incidence sur les sommes qu'elle percevrait à sa cessation de service. Finalement, il fut décidé qu'il ne devait pas y avoir d'interruption de service et que son contrat serait prolongé et transformé en un contrat de durée déterminée relevant de la coopération technique.

Le Département du développement des ressources humaines demanda alors que soit préparée une description de poste correspondant aux nouvelles fonctions de la requérante. À cet effet, l'intéressée demanda qu'on lui fournisse une description de poste générique pour les postes de grade D.1. Ledit département l'informa qu'il n'en existait pas pour ce niveau mais à défaut il lui envoya la description de poste afférente aux postes D.1 utilisée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). On lui fournit aussi, à sa demande, copie de la description du poste d'un collègue du Département de la sécurité sociale qui travaillait dans le cadre de divers projets de coopération technique en qualité de «directeur de programme de coopération technique», au grade D.1. Sur la base de ces deux documents, la requérante rédigea une description de poste qui, après avoir été modifiée par son directeur, fut transmise au Département du développement des ressources humaines le 13 octobre 2008.

Le lendemain, ledit département informa par courriel le directeur du Département de la sécurité sociale que, «étant donné le contenu du programme et le niveau des responsabilités», au vu de la description de poste communiquée, le poste ne pouvait pas être classé au grade D.1 car cela ne serait conforme ni à la pratique de l'OIT en matière de

classification ni aux normes de classement des emplois de la CFPI. Le nouveau poste serait donc classé au grade P.5. Le directeur du Département de la sécurité sociale transmet le courriel à la requérante le 15 octobre. Afin de minimiser la baisse de traitement qui allait en résulter, il fut alors convenu que l'intéressée serait nommée à l'échelon le plus haut du grade P.5, à savoir l'échelon 13. Le directeur en fit part à la requérante dans un courriel du 27 octobre et lui demanda ce qu'elle comptait faire. À la demande de la requérante, le Département du développement des ressources humaines, par courriel du 30 octobre, lui donna une estimation comparative du montant qu'elle recevrait si elle quittait l'Organisation le 31 octobre 2008 au grade D.1 et de celui qu'elle recevrait si elle partait le 31 décembre 2009 au grade P.5. Le 31 octobre, la requérante eut un entretien avec l'administration pour discuter de cette question.

Le 5 novembre 2008, une offre de nomination au grade P.5, échelon 13, au titre d'un contrat de durée déterminée de douze mois dans le cadre de la coopération technique fut adressée à la requérante. Il y était précisé que cela était «considéré comme une prolongation de contrat avec transfert à la fonction de 'directrice de programme de coopération technique' (P.5) au Département de la sécurité sociale». La requérante signa la déclaration d'acceptation le 6 novembre et la renvoya au Département du développement des ressources humaines assortie de la réserve manuscrite suivante : «J'ai signé ce contrat en émettant toutefois une réserve : je conteste que le classement de ce poste soit conforme aux normes de classement des emplois établies par la CFPI.» Le 18 mars 2009, elle déposa une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines pour contester le grade de son nouveau poste. Par lettre du 18 juin, la directrice dudit département rejeta sa réclamation, mais à cette date la requérante avait déjà saisi la Commission consultative paritaire de recours. Dans son rapport du 9 novembre 2009, la Commission conclut que la réclamation était totalement dénuée de fondement et recommanda son rejet. Le Directeur général accepta cette recommandation et la requérante en fut informée par lettre du 22 décembre 2009. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante prétend que, même si elle savait que la prolongation de son engagement au-delà de l'âge de la retraite supposait un transfert à un autre poste, l'Organisation ne l'a pas informée en temps voulu que celui-ci serait classé au grade P.5. Elle fait valoir que, selon le Département de la sécurité sociale, le poste aurait dû être classé à D.1 et elle souligne qu'elle avait exprimé de «fortes réserves» quant au classement de son poste au grade P.5, mais qu'il n'en a pas été tenu compte. Elle affirme que le caractère rétroactif de la prolongation de son contrat était illégal, car il lui devenait dès lors très difficile, voire impossible, de contester dans la pratique le classement de son poste. Selon elle, l'Organisation ne lui a ainsi plus laissé d'autre choix que d'accepter le poste au grade P.5 ou de partir.

La requérante prétend également que son poste aurait dû être classé au grade D.1 eu égard à la nature de ses fonctions, au Manuel de classement des emplois de la CFPI et à la description de poste d'un collègue du Département de la sécurité sociale qui dirige également des projets de coopération technique, au grade D.1. Elle soutient notamment que les fonctions qu'elle exerçait dans le cadre de son contrat de coopération technique ne correspondaient pas à la description de poste générique relevant d'un grade P.5 dont s'est prévalu l'OIT.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner le classement rétroactif de son poste au grade D.1. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que des excuses pour la «manière dont l'affaire a été traitée».

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que la requérante avait non seulement été informée du classement de son nouveau poste au grade P.5 avant de recevoir son contrat, mais aussi qu'elle avait eu l'occasion, à plusieurs reprises, de faire des observations au sujet de ce grade. En effet, la question du grade afférent aux fonctions a été soulevée clairement dès que la description de poste est parvenue au Département du développement des ressources humaines, le 13 octobre 2008. Selon l'Organisation, ledit département a rejeté sans ambiguïté la proposition de classer le poste à D.1 et cette décision a été dûment communiquée à l'intéressée le 15 octobre. Celle-ci a reçu également une estimation de

la somme qu'elle percevrait à sa cessation de service au cas où elle accepterait le contrat au grade P.5, ce qu'elle a fait oralement lors de son entretien du 31 octobre avec le Département du développement des ressources humaines. La défenderesse réfute l'allégation selon laquelle le Département de la sécurité sociale était d'avis que le poste aurait dû être classé à D.1 et elle renvoie le Tribunal aux observations émises par le directeur dudit département au sujet du classement que justifiait la description de poste, qui sont en contradiction flagrante avec l'affirmation de la requérante à cet égard.

L'Organisation reconnaît que l'intéressée n'a reçu l'offre d'emploi écrite que le 5 novembre 2008, mais elle souligne qu'à la suite de l'entretien du vendredi 31 octobre les démarches administratives voulues ont été immédiatement engagées et que la requérante a été informée le mardi 4 novembre que la procédure avait été menée à terme. Elle n'est donc pas restée dans l'incertitude et la rétroactivité du contrat ne lui a été préjudiciable en aucune manière. Au demeurant, la Commission consultative paritaire de recours a estimé que, comme la description de poste définitive de la requérante n'avait été envoyée au Département du développement des ressources humaines que le 13 octobre, le temps pris pour établir l'offre d'engagement avait constitué un délai acceptable.

S'agissant de l'allégation de la requérante selon laquelle il n'aurait pas été tenu compte de sa réserve, la défenderesse fait valoir que l'offre qui a été faite à l'intéressée était claire et sans ambiguïté et que celle-ci a signé la déclaration d'acceptation qui dit expressément : «J'accepte l'offre d'engagement telle qu'elle est décrite ci-dessus.» L'administration a pris note de sa réserve mais n'a pas considéré qu'elle était de nature à invalider le contrat. De surcroît, comme la requérante a continué d'effectuer les tâches qui lui étaient assignées dans le cadre de sa description de poste et qu'elle a accepté le traitement qui lui était versé, la défenderesse considère que sa conduite valait acceptation des conditions de l'offre.

L'OIT rappelle que la requérante s'est vu offrir un contrat d'une année au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour pouvoir, comme elle l'admet elle-même dans sa requête, «achever le travail commencé dans le cadre d'un projet [...] financé par le DFID»,

et non pour continuer d'exercer ses fonctions de directrice adjointe du Département de la sécurité sociale. Le directeur de ce département a d'ailleurs confirmé que les responsabilités que l'intéressée exerçait dans le cadre du programme de coopération technique différaient sensiblement de celles qui lui revenaient en sa qualité de directrice adjointe du Département, et nombre des fonctions et attributions qui justifiaient naguère le classement de son poste au grade D.1 n'étaient plus de son ressort.

L'Organisation estime que le classement de la description de poste de la requérante a été effectué conformément au Manuel de classement des emplois de la CFPI. Elle rappelle que la décision d'accorder un grade D.1 ou supérieur relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. C'est pourquoi le BIT a mis au point et publié des descriptions de poste génériques pour tous les grades jusqu'à P.5 inclus mais pas pour les grades D.1 ou supérieurs. Par ailleurs, il n'existe pas de descriptions de poste génériques équivalentes pour les activités effectuées dans le cadre des projets de coopération technique. La défenderesse souligne que, si le Manuel de classement des emplois de la CFPI comporte des éléments d'orientation et des descriptions de poste génériques pour les administrateurs de la coopération technique allant jusqu'aux grades P.5 et D.1, procéder au classement d'un poste ne se résume pas à emprunter une terminologie ou un libellé à un modèle générique donné, et l'administration a estimé que les tâches mentionnées dans la description de poste transmise le 13 octobre 2008 au Département du développement des ressources humaines correspondaient de plus près à celles prévues dans la description de poste définie par la CFPI pour les administrateurs de la coopération technique de grade P.5. Selon la défenderesse, la requérante n'a pas apporté la preuve du contraire.

Enfin, l'Organisation souligne que la situation de fait comme de droit de la requérante n'est pas comparable à celle du collègue dont on lui a fourni la description de poste.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses arguments. Elle maintient que le caractère rétroactif de la prolongation de son contrat était illégal et elle conteste l'affirmation de la défenderesse selon laquelle elle aurait accepté l'offre de nomination le 31 octobre 2008. Elle nie également que le Département du développement des ressources humaines lui ait signifié sans ambiguïté son refus de classer le poste au grade D.1. Elle ajoute que, conformément aux dispositions du Statut du personnel régissant le transfert à des fonctions et attributions afférentes à un grade inférieur, il aurait fallu obtenir son accord avant de la transférer à un poste de grade P.5. La requérante affirme que l'Organisation ne l'a jamais informée que, par suite d'un exercice de classification, l'administration avait jugé que les tâches mentionnées dans la description de poste remise le 13 octobre 2008 correspondaient de plus près à celles prévues dans la description de poste définie par la CFPI pour les administrateurs de la coopération technique de grade P.5. Elle assure ne l'avoir appris qu'au moment de l'échange d'écritures auquel sa requête a donné lieu. Avant cela, elle avait été informée que le classement des postes de coopération technique relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient ses moyens. Elle souligne que, si la requérante avait réellement refusé l'offre qui lui a été faite verbalement lors de l'entretien du 31 octobre 2008, le fonctionnaire en charge du dossier n'aurait pas engagé les mesures administratives requises pour établir le contrat P.5. La défenderesse soutient que la décision de l'administration a été communiquée à la requérante pendant la procédure de recours interne. L'intéressée a atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite le 31 octobre 2008 et l'Organisation n'était nullement tenue de la maintenir en service après cette date. La requérante a toujours su que la prolongation offerte, sans interruption de service, ne devait pas être considérée comme un transfert courant au regard du Statut du personnel mais comme une solution administrative à ses préoccupations.

CONSIDÈRE :

1. L'année durant laquelle elle allait atteindre soixante-deux ans, l'âge réglementaire de départ à la retraite, la requérante a envisagé avec son supérieur hiérarchique direct la possibilité de rester en service une année supplémentaire afin d'achever un travail entrepris dans le cadre d'un projet de coopération technique financé par le Département pour le développement international (DFID) du Royaume-Uni. Cette année supplémentaire devait en outre lui permettre d'atteindre la durée de service minimale de dix ans requise pour avoir le droit de s'affilier volontairement à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel, possibilité offerte aux anciens fonctionnaires du BIT à la fin de leur service. Concrètement, la requérante demandait à bénéficier d'une prolongation d'emploi au-delà de l'âge de la retraite jusqu'au 31 décembre 2009, au grade D.1, avec le nouveau titre de «coordinatrice de projet», dont le financement serait imputé au budget de la coopération technique. À la suite d'un échange de correspondance entre la requérante et l'administration, il fut convenu, dans le souci de préserver les droits de l'intéressée, qu'il n'y aurait pas d'interruption de service entre la fin de son contrat en cours inscrit au budget ordinaire et le début de son nouveau contrat financé au titre de la coopération technique.

2. La requérante a alors soumis au Département du développement des ressources humaines un projet de description de poste correspondant à ses nouvelles fonctions; elle l'avait établi sur la base de la description générique élaborée par la CFPI pour les administrateurs de la coopération technique de grade D.1 et de la description du poste d'un collègue qui travaillait au Département de la sécurité sociale sur un projet de coopération technique et qui détenait le grade D.1. L'administration lui répondit que le poste en question ne pouvait pas être classé au grade D.1 et qu'il serait classé à P.5, conformément à la pratique en vigueur au BIT et aux normes de classement des emplois de la CFPI. Le 5 novembre 2008, une offre de nomination au grade P.5, au titre d'un contrat de durée déterminée de douze mois dans le cadre de la coopération technique, avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2008, fut adressée à l'intéressée pour

signature. Le 6 novembre 2008, celle-ci signa la déclaration d'acceptation et la renvoya au Département du développement des ressources humaines après y avoir ajouté la réserve manuscrite suivante : «J'ai signé ce contrat en émettant toutefois une réserve : je conteste que le classement de ce poste soit conforme aux normes de classement des emplois établies par la CFPI.»

3. La réclamation que la requérante déposa le 18 mars 2009 auprès du directeur dudit département, dans laquelle elle contestait le classement de son poste au grade P.5, fut rejetée comme étant totalement dénuée de fondement. Le 9 juillet, avant d'avoir reçu une réponse de ce département, la requérante introduisit un recours auprès de la Commission consultative paritaire de recours. Dans le rapport qu'elle rendit le 9 novembre 2009, la Commission estima que la requérante n'avait pas subi de préjudice pécuniaire car l'Organisation avait agi en toute bonne foi et avait «consenti des efforts particuliers pour la maintenir en service afin de lui garantir une sécurité financière à long terme». La Commission concluait à l'unanimité de ses membres que la requérante n'avait été victime ni de discrimination, ni de harcèlement, ni de brimades, et elle recommandait par conséquent au Directeur général de rejeter le recours pour défaut de fondement. Par lettre du 22 décembre 2009, l'intéressée fut informée que le Directeur général avait décidé d'accepter cette recommandation et de rejeter son recours. Telle est la décision qu'elle défère devant le Tribunal de céans.

4. La requérante avance deux moyens. Dans le premier, elle affirme que l'OIT lui a offert un «contrat de prolongation d'emploi illégalement rétroactif». Ce moyen se fonde sur trois arguments principaux : 1) le classement de son poste au grade P.5 a surpris l'intéressée, 2) le directeur du Département de la sécurité sociale pensait que le poste devait être classé au grade D.1 et 3) le caractère rétroactif de la prolongation de son contrat interdisait quasiment à la requérante de contester le classement de son nouveau poste.

5. Premièrement, il ressort clairement des courriels datés des 15, 27 et 30 octobre 2008 que la requérante savait pertinemment, avant l'expiration de son contrat financé sur le budget ordinaire et avant de signer la déclaration d'acceptation du nouveau contrat relevant de la coopération technique, que son nouveau poste serait classé au grade P.5.

La requérante affirme que, comme le projet de description de poste soumis au Département du développement des ressources humaines était basé en partie sur la description du poste de son collègue qui était classé au grade D.1, son nouveau poste aurait dû lui aussi être classé à D.1. Cette assertion est dénuée de fondement étant donné que la description du poste de son collègue correspondait à un programme plus élaboré qui, à la différence du projet de la requérante, comportait des tâches de formation, supposait la conduite de négociations complexes et avait une large portée géographique.

6. Deuxièmement, la requérante n'a pas apporté la preuve qu'elle se trouvait, de fait ou de droit, dans une situation similaire à celle de son collègue. Il convient de noter que, dans un courriel en date du 12 octobre 2009, le directeur du Département de la sécurité sociale a répondu à un courriel l'invitant à faire des observations ou à apporter des précisions au sujet de déclarations faites par la requérante dans son recours interne et qui le concernaient. On l'y interrogeait notamment sur le point suivant : «[la requérante] fait référence à un échange de courriels entre vous-même et le Département du développement des ressources humaines en date du 17 [octobre] 2008 concernant le classement du poste [de coopération technique], dans lequel vous écrivez "Je dois accepter cette décision et je crois comprendre certaines des raisons qui la sous-tendent...". [La requérante] affirme ensuite ceci : "manifestement il avait (vous aviez) des doutes sérieux quant à la validité des motifs de cette décision"». Dans sa réponse, le directeur du Département de la sécurité sociale a précisé qu'on lui avait expliqué ce qui justifiait le classement du poste à P.5 et que, ne voulant pas entrer dans une polémique à ce sujet avec l'intéressée, il lui avait simplement signalé qu'il comprenait le raisonnement du

Bureau. Le Tribunal relève en outre que les fonctions afférentes au nouveau poste de la requérante différaient sensiblement de celles qu'elle assumait en tant que directrice adjointe du Département de la sécurité sociale et que l'administration avait estimé, dans le cadre d'une concertation informelle, que les tâches mentionnées dans le projet de description de poste soumis le 13 octobre 2008 correspondaient de plus près aux fonctions et attributions énoncées dans la description de poste d'un administrateur de la coopération technique de grade P.5 telle que définie par la CFPI. Comme la requérante n'a pas apporté la preuve que la décision de classement de son poste était entachée d'un des vices susceptibles de lui valoir la censure du Tribunal (à savoir qu'elle émanait d'un organe incompétent, qu'elle violait une règle de forme ou de procédure, qu'elle reposait sur une erreur de fait ou de droit ou encore que des éléments essentiels n'avaient pas été pris en considération, ou que des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des pièces du dossier, etc.), il n'y a aucune raison pour que le Tribunal juge cette décision illégale.

7. Troisièmement, il importe de relever que l'Organisation n'était nullement tenue de prolonger l'emploi de la requérante au-delà de l'âge réglementaire de son départ à la retraite. En fait, l'Organisation a agi de bonne foi et a consenti des efforts particuliers, dans le souci du bien-être financier futur de la requérante, lorsqu'elle a suivi la proposition de l'intéressée de la recruter au titre d'un contrat de coopération technique de douze mois sans interruption de service. Celle-ci a accepté cette offre de nouveau contrat (en fait l'idée venait d'elle) en émettant toutefois une réserve : elle n'était pas d'accord avec le classement du poste. Cette réserve indiquait seulement que la requérante était prête à contester le classement par les voies de recours interne qui lui étaient ouvertes, mais en aucune manière elle n'invalidait le contrat lui-même.

8. Dans le second moyen, la requérante développe l'argument selon lequel son poste aurait dû être classé au grade D.1. Le Tribunal a déjà traité la question plus haut. Il va cependant examiner l'argument supplémentaire de la requérante : celle-ci fait valoir que «le contrat établi le 5 novembre 2008 était simplement une prolongation de [s]on

emploi et non pas un nouveau contrat démarrant après une interruption de service» et elle en déduit, en invoquant l'article 6.11 du Statut du personnel, qu'«il aurait fallu obtenir son accord avant de la transférer à des fonctions et attributions afférentes à un grade inférieur, son grade étant modifié en conséquence». À cet égard, sous le titre «Transfert à des fonctions et attributions afférentes à un grade inférieur», l'article 6.11 dispose, en son alinéa *a*) du paragraphe 1), que « [l]es fonctionnaires peuvent, leur grade étant modifié en conséquence, être transférés à des fonctions et attributions afférentes à un grade inférieur [...] à leur propre demande». Le Tribunal fait observer que le nouveau contrat de la requérante — offert à sa propre demande — que l'on faisait commencer sans interruption de service le lendemain du jour où l'intéressée avait atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite, doit être considéré comme une prolongation de son emploi dans la mesure où il lui permettait d'accroître le nombre de ses années de service au sein de l'Organisation afin d'atteindre le minimum de dix ans requis pour l'affiliation volontaire à la Caisse d'assurance maladie, dont les fonctionnaires du BIT peuvent bénéficier à la fin de leur service. Comme le Tribunal estime que la nouvelle description de poste était correctement classée au grade P.5, il s'ensuit que la réserve de la requérante est de ce fait inopérante et rend son acceptation du nouveau contrat inconditionnelle dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2012, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2012.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET