

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

P. (n° 2)

c.

OIT

130^e session

Jugement n° 4314

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} S. P. le 27 mai 2019 et régularisée le 28 juin, la réponse de l'OIT du 22 juillet, la réplique de la requérante du 23 août et la duplique de l'OIT du 25 septembre 2019;

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 suivants :

La requérante conteste le rejet de la demande de reclassement de son poste.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4040, concernant la première requête de l'intéressée, qui a été prononcé le 26 juin 2018. Il suffira de rappeler qu'en novembre 2014 la requérante, alors employée au Centre international de formation de l'OIT (ci-après le «Centre») à Turin (Italie), demanda le reclassement de son poste qui, à cette époque, était au grade G.4. La classificatrice externe qui réexamina le grade de ce poste rendit un rapport d'évaluation sur place dans lequel elle recommandait de maintenir le poste au même grade. La requérante introduisit un appel devant le Comité d'appel de la classification des postes (ci-après le «Comité d'appel»), qui recommanda que son poste soit reclassé au grade G.5.

Le 7 octobre 2015, elle fut avisée que la Directrice du Centre n'avait pas suivi cette recommandation. Le 19 novembre 2015, elle introduisit une réclamation auprès de la Directrice, demandant notamment le reclassement de son poste conformément à la recommandation du Comité d'appel. Le 11 avril 2016, en l'absence de décision définitive concernant sa réclamation, elle déposa sa première requête devant le Tribunal. Le 18 avril 2016, elle fut informée que le nouveau Directeur du Centre avait décidé de rejeter sa réclamation au motif que rien ne prouvait que la procédure de reclassement était entachée d'une irrégularité ou qu'elle avait été conduite en violation des procédures applicables, ou encore que la décision du 7 octobre 2015 était viciée. Cette décision définitive explicite, prise en cours de procédure, est devenue la décision attaquée dans la première requête de l'intéressée.

Dans le jugement 4040, le Tribunal estima que la Directrice du Centre avait conclu à tort, dans la décision du 7 octobre 2015, que le Comité d'appel avait commis une erreur. En conséquence, il annula cette décision ainsi que la décision attaquée et renvoya l'affaire à l'OIT afin que le Directeur du Centre réexamine le rapport du Comité d'appel et prenne une nouvelle décision. De plus, il accorda à la requérante une indemnité pour tort moral et les dépens.

Après le prononcé du jugement 4040, l'indemnité octroyée et les dépens furent rapidement versés à la requérante. Entre novembre 2018 et février 2019, la requérante et le Comité du Syndicat du personnel (agissant en son nom) s'enquirent à plusieurs reprises de l'exécution du jugement 4040 concernant le réexamen du rapport du Comité d'appel et l'adoption d'une nouvelle décision. Par une lettre datée du 26 février 2019, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée que le Directeur du Centre ne pouvait pas accepter le reclassement de son poste au grade G.5 et que, si elle décidait de poursuivre la procédure, elle pouvait saisir directement le Tribunal. Cette dérogation fut confirmée le 30 avril 2019.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de confirmer que son poste est classé au grade G.5 «avec toutes conséquences de droit, étant donné que le Directeur du Centre n'a pas

exécuté [le jugement 4040]»*, et, à titre subsidiaire, s'il ne reclasse pas son poste, d'ordonner à nouveau que l'affaire soit renvoyée à l'OIT afin que le Directeur du Centre prenne une nouvelle décision. Elle réclame également une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 euros, ainsi que les dépens.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement. Elle demande également que, dans l'hypothèse où le Tribunal annulerait la décision attaquée, l'affaire soit renvoyée au Centre pour qu'une nouvelle décision soit prise.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête est dirigée contre la décision du 26 février 2019 dans laquelle le Directeur du Centre (ci-après le «Directeur») a rejeté la demande de la requérante de reclasser au grade G.5 le poste de grade G.4 qu'elle occupait au moment des faits. La première requête de l'intéressée avait en fin de compte été dirigée contre la décision prise par le Directeur le 18 avril 2016 de rejeter sa demande de reclassement dudit poste au grade G.5. En prenant cette décision, le Directeur avait suivi la recommandation de la classificatrice externe, qui estimait que le poste était correctement classé au grade G.4. Ce faisant, il avait rejeté la recommandation tendant au reclassement du poste au grade G.5 qui avait été formulée par le Comité d'appel dans le cadre de l'appel que la requérante avait introduit pour contester le rapport d'évaluation sur place de la classificatrice externe.

2. Dans le jugement 4040, le Tribunal, statuant sur la première requête de la requérante, a expliqué la procédure de reclassement des postes. Il a notamment expliqué quels étaient les mandats respectifs de la classificatrice externe et du Comité d'appel dans cette procédure en application de la circulaire n° 98/27 du 24 juin 1998 relative à la procédure de classification des emplois des catégories des services organiques et des services généraux du Centre de Turin (ci-après «la circulaire»).

* Traduction du greffe.

Au considérant 6, le Tribunal a fait observer que, dans sa décision initiale du 7 octobre 2015, l'ancienne Directrice du Centre avait rejeté la recommandation du Comité d'appel de reclasser le poste au grade G.5 au motif que, de son point de vue, le Comité avait outrepassé son mandat lorsqu'il a examiné les critères de classification établis pour s'assurer que la classificatrice externe les avait appliqués correctement. Le Tribunal a estimé que le raisonnement de l'ancienne Directrice était inexact et considéré que le Comité d'appel avait agi dans le cadre de son mandat, défini aux paragraphes 17 et 18 de la circulaire, en procédant à sa propre évaluation pour vérifier si la classificatrice externe avait correctement appliqué les critères de classification. Le Tribunal a conclu que le Comité d'appel n'avait pas outrepassé le mandat qui lui était confié en vertu de la circulaire, puisque force était de constater qu'après avoir procédé à sa propre évaluation le Comité d'appel estimait que la classificatrice externe n'avait pas appliqué correctement les critères établis. D'après le Tribunal, le Comité d'appel était parvenu à cette conclusion en raison de la différence importante entre le résultat global qu'il avait obtenu et celui obtenu par la classificatrice externe (voir, en particulier, le jugement 4040, au considérant 14). Le Tribunal a annulé la décision attaquée, qui était fondée sur la décision susmentionnée du 7 octobre 2015, et a renvoyé l'affaire à l'OIT afin que le Directeur réexamine le rapport du Comité d'appel et prenne une nouvelle décision.

3. Le pouvoir que le Directeur tient du paragraphe 18 de la circulaire de prendre une «décision [...] fondée sur la recommandation du Comité [d'appel de la classification des postes]» ne signifie pas qu'il doit se borner à entériner la recommandation du Comité d'appel. Il n'impose pas non plus au Directeur d'accepter la recommandation du classificateur externe qui a procédé au réexamen initial. Toutefois, comme le Tribunal l'a indiqué au considérant 6 du jugement 4040, si le Directeur décide de ne pas accepter la recommandation du Comité d'appel de reclasser le poste au grade G.5, sa décision doit être dûment motivée.

4. Le Tribunal a maintes fois rappelé, généralement dans le cadre de procédures de recours interne, que l'auteur d'une décision finale doit dûment motiver sa décision ou expliquer les raisons pour

lesquelles il n'accepte pas les conclusions d'un réexamen antérieur et la recommandation motivée qui en découle. Compte tenu de la finalité de cette jurisprudence, que le Tribunal a rappelée dans le jugement 3208, au considérant 11, une telle exigence est également requise dans un cas comme le cas d'espèce, qui concerne la décision définitive prise à la suite d'une recommandation relative au classement d'un poste. Conformément à ce raisonnement, si l'auteur d'une décision finale (en l'espèce le Directeur) rejette les conclusions et les recommandations de l'organe chargé de procéder au réexamen préalable et de formuler une recommandation motivée (en l'espèce le Comité d'appel), le Directeur est tenu de dûment motiver sa décision. Le Tribunal a déclaré que la garantie ainsi reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales perdrait beaucoup de sa valeur si l'autorité chargée de prendre la décision finale pouvait rejeter les conclusions et les recommandations de l'organe chargé de procéder au réexamen préalable et de formuler une recommandation motivée sans donner d'explications. Ne pas exiger qu'une décision soit motivée ouvrirait la porte à l'arbitraire, au non-respect des principes, voire à l'irrationnel.

5. Dans la décision attaquée de février 2019, après avoir rejeté la recommandation du Comité d'appel, le Directeur a cherché à motiver ou à expliquer sa décision. Il a indiqué qu'après avoir soigneusement examiné le rapport du Comité d'appel il était d'accord avec les conclusions de celui-ci concernant les notes attribuées aux facteurs II (Incidence du travail sur d'autres fonctions ou sur le travail d'autres fonctionnaires), V (Relations de travail) et VI (Utilisation et maintenance des systèmes d'information manuels et automatisés), mais qu'il ne «partage[ait] pas ses considérations»* concernant les facteurs I (Difficulté du travail), III (Orientation et soutien reçus), IV (Coordination, contrôle et supervision des activités liées au poste et des résultats obtenus et formation et information destinées aux autres membres du personnel) et VII (Connaissances, expérience et langues). Il a finalement approuvé les notes attribuées par la classificatrice externe pour ces quatre facteurs et a confirmé que le poste concerné devait être classé au grade G.4.

* Traduction du greffe.

6. Il est de jurisprudence constante que la procédure de classement des postes dans les organisations internationales suppose une évaluation technique et que, par conséquent, il n'appartient pas au Tribunal d'évaluer, de comparer et/ou de déterminer le bien-fondé des notes qui ont ainsi été attribuées. Le Tribunal a maintes fois rappelé, notamment dans le jugement 3589, au considérant 4, qu'il ne réexaminerait 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 sont 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 une question qui relève de l'appréciation du chef exécutif de l'organisation, ou de la personne qui agit en son nom (voir également les jugements 4024, au considérant 3, 4164, au considérant 4, 4186, au considérant 6, et 4193, au considérant 2).

7. La requérante demande l'annulation de la décision attaquée au motif que le Directeur aurait noté certains facteurs d'évaluation de manière incorrecte. Dans la mesure où elle pourrait avoir pour but d'inviter le Tribunal à évaluer lui-même ces facteurs et à attribuer ses propres points, cette demande ne peut être accueillie car il n'appartient pas au Tribunal de prendre part à la procédure de classement du poste de la requérante. Le moyen sous-jacent pourrait en revanche être retenu si, par exemple, la requérante montrait qu'une conclusion manifestement erronée avait été tirée du dossier, en d'autres termes si la note attribuée par le Directeur était totalement invraisemblable ou résultait d'une erreur mathématique évidente. Le Tribunal doit donc déterminer si la décision du Directeur est entachée de l'une quelconque des erreurs susceptibles d'entraîner son annulation énumérées au considérant 6 ci-dessus.

8. Le moyen de la requérante selon lequel la décision attaquée serait entachée d'un vice de procédure parce que le Directeur n'aurait pas «réexaminé»* la recommandation du Comité d'appel comme l'avait ordonné le Tribunal doit également être rejeté. La requérante affirme essentiellement que le Directeur a entrepris de réévaluer intégralement le travail technique effectué par le Comité d'appel, violant ainsi les dispositions de la circulaire aux termes desquelles la décision du Directeur devait être «fondée sur la recommandation du Comité [d'appel]», avant d'être communiquée par le Bureau du personnel au chef responsable et au fonctionnaire intéressé. Il serait incorrect d'interdire au Directeur de réexaminer la recommandation du Comité d'appel. Le Tribunal estime qu'avant de prendre sa décision le Directeur a bien examiné les motifs retenus par le Comité d'appel et expliqué pourquoi il acceptait les notes que le Comité d'appel recommandait d'attribuer à trois facteurs d'évaluation mais était en désaccord avec les explications et les notes données par le Comité d'appel concernant les quatre autres facteurs. Le Directeur a donné ses propres raisons pour contester les notes que le Comité d'appel proposait d'attribuer à ces quatre facteurs, même si finalement, il approuvé les notes que la classifcatrice externe avait attribuées à chacun d'eux.

9. En substance, la requérante avance deux arguments principaux pour contester les motifs invoqués par le Directeur pour justifier son désaccord avec les notes finales attribuées par le Comité d'appel. Elle affirme que le Directeur a assorti son explication d'observations non étayées. Elle affirme en outre que le Directeur a omis de prendre en compte des faits essentiels concernant les fonctions qu'elle exerçait. Cette dernière affirmation reflète une confusion qui est omniprésente dans les écritures de la requérante, qui n'opère pas toujours de distinction entre l'évaluation des fonctions qu'elle dit avoir exercées et les exigences énoncées au paragraphe 3 de la circulaire, aux termes duquel «[d]es examens individuels des tâches et des responsabilités afférentes aux emplois seront entrepris par le Bureau du personnel». Cette confusion

* Traduction du greffe.

ressort également des déclarations faites par le Comité d'appel et par le Directeur.

10. Il convient de relever qu'aux fins du classement d'un poste de grade G le Centre applique les normes de classement des postes de la FAO concernant les emplois de bureau et de secrétariat relevant de la catégorie des services généraux (ci-après «la norme-cadre de la FAO»). D'après cette norme-cadre, le facteur I concerne la difficulté du travail et vise à mesurer la variété et la complexité des tâches afférentes à un poste. Le Directeur, tout comme la classificatrice externe, a attribué la note C et 200 points à ce facteur pour le poste concerné. Aux termes du passage pertinent de la norme-cadre de la FAO, la description des fonctions associées à cette note «compre[n]d une variété de tâches courantes impliquant divers processus et méthodes de travail qui nécessitent une analyse limitée du sujet traité et la sélection d'une ligne de conduite parmi plusieurs solutions admises»*. Le Comité d'appel a proposé d'attribuer la note D et 275 points à ce facteur, avant tout parce qu'il estimait que les fonctions d'organisation de grands événements multilingues au public varié qu'exerçait la requérante nécessitaient une capacité de coordonner des processus et activités complexes, et que la bonne organisation de tels événements supposait des initiatives promotionnelles mondiales à grande échelle, une planification logistique et une coordination précises avec les développeurs de logiciels et/ou les collègues des services informatiques. Dans ce contexte, le Comité d'appel a mentionné «(la variété des tâches, le rythme et le volume de travail) et la complexité qui en découle (contribution individuelle)»*. Toutefois, en vertu du paragraphe 3 de la circulaire, la contribution individuelle ne doit pas être prise en compte. De plus, comme le Directeur l'a fait observer à juste titre dans la décision attaquée, d'après la norme-cadre de la FAO, la description des fonctions justifiant la note D et donc l'obtention de 275 points requiert d'exercer «des tâches spécialisées d'une portée ou d'une profondeur modérée, qui passent par une interprétation large du sujet traité et par la sélection d'une ligne de conduite à partir de solutions nombreuses et complètement différentes»*.

* Traduction du greffe.

Le Tribunal ne voit rien dans le raisonnement du Comité d'appel qui permette d'affirmer qu'il a examiné la question de savoir si les tâches afférentes au poste de la requérante étaient spécialisées. Le Comité d'appel ayant omis de prendre en compte ce fait essentiel, c'est à juste titre que le Directeur n'a pas tenu compte de l'évaluation du Comité d'appel dans la décision attaquée.

11. S'agissant du facteur III, qui porte sur l'orientation et le soutien reçus, le Comité d'appel avait proposé de revoir à la hausse la note D (110 points) attribuée par la classificatrice externe et d'attribuer la note E (140 points). Dans la norme-cadre de la FAO, la description des fonctions associées à la note D est en partie libellée comme suit : «Des directives administratives et des projets sont reçus pour définir les priorités et les méthodes de travail; le superviseur donne des orientations pour développer de nouvelles solutions aux problèmes envisagés; le travail est contrôlé par le superviseur ou les utilisateurs pour permettre d'obtenir les résultats attendus et de respecter les politiques et procédures applicables»*. Aux termes de la description des fonctions associées à la note E, «[d]es objectifs opérationnels sont fixés et des ressources attribuées pour organiser et fournir du travail, ainsi que des produits et des services; le superviseur donne des orientations pour définir des priorités opérationnelles générales et élaborer des directives en matière de résolution de problèmes; le travail est contrôlé par le superviseur et les utilisateurs d'un point de vue global en termes de réalisation des objectifs et de respect des politiques»*.

Lorsqu'il a proposé d'attribuer la note E au facteur III, le Comité d'appel a indiqué que la requérante avait reçu des orientations d'un superviseur qui avait confirmé qu'elle était la principale coordonnatrice chargée de la préparation de grands événements; qu'elle travaillait en autonomie totale et prenait des décisions concernant les priorités de travail, mais qu'elle demandait des précisions au superviseur avant de régler des situations inhabituelles et complexes. Le Comité d'appel a ensuite mentionné l'existence de directives et indiqué qu'il fallait faire preuve de maturité et être capable d'interpréter ces directives pour faire

* Traduction du greffe.

face aux difficultés rencontrées dans la prestation de services (notamment logistiques), tout en tenant compte des besoins des clients et des contraintes budgétaires et procédurales. Le raisonnement du Comité d'appel concernant le facteur III amène le Tribunal à conclure que, tandis que le Comité d'appel a avant tout dirigé son attention sur les tâches que la requérante était chargée d'exécuter, le Directeur s'est principalement intéressé aux fonctions qui étaient afférentes au poste. Il a indiqué que, dans la norme-cadre de la FAO, la note E pouvait seulement être attribuée pour deux postes de grade G.7 et que, pour tous les autres grades, la note maximale indiquée pour le facteur III était la note D.

12. S'agissant du facteur IV, le Comité d'appel a attribué la note A-2 (30 points), tandis que le Directeur, comme la classificatrice externe, a attribué la note A-1 (15 points). Ce facteur se rapporte à la coordination, au contrôle et à la supervision des activités liées au poste et des résultats obtenus, ainsi qu'à la formation et à l'information destinées aux autres membres du personnel. Alors que le Comité d'appel s'est avant tout intéressé aux fonctions que la requérante exerçait ou était priée d'exercer, dans la décision attaquée, le Directeur a notamment tenu compte, à juste titre, des fonctions exercées par les secrétaires de programme de grade G.4. Il a indiqué que le poste ne comportait aucune responsabilité formelle ou structurée en matière d'instructions, de formation, de contrôle ou d'évaluation du travail des autres membres du personnel. Il convient de noter qu'il a laissé entendre que l'aide occasionnelle fournie par la requérante pour former les nouveaux membres du personnel ou des membres du personnel moins expérimentés ne pouvait justifier plus de 15 points, car la requérante avait fait preuve d'une attitude normale, empreinte de collaboration et d'esprit d'équipe, attendue de tout membre du personnel. Les arguments de la requérante, qui portent essentiellement sur les fonctions qu'elle a personnellement exercées et non sur les fonctions afférentes au poste concerné, ne permettent pas au Tribunal d'y voir plus clair. La requérante indique, par exemple, que, lorsque cela s'avère nécessaire, elle donne aux membres du personnel de son unité qui occupent des postes relevant de la catégorie des services organiques des orientations sur les nouvelles

politiques et procédures et sur la préparation des demandes de travail nécessitant un soutien administratif.

13. Le moyen de la requérante concernant le facteur VII, qui concerne les connaissances, l'expérience et les langues, est manifestement dénué de fondement. La description qui est faite de ce facteur dans le tableau figurant dans la norme-cadre de la FAO indique qu'il mesure les connaissances, les compétences, l'expérience et la formation requises pour effectuer le travail. Lorsqu'elle a attribué la note C3/2 (220 points) à ce facteur, la classificatrice externe a relevé à juste titre que la description de poste précisait que le titulaire du poste devait avoir une «connaissance pratique de l'anglais, du français ou de l'espagnol et une connaissance limitée d'une autre de ces trois langues»*. Lorsqu'il a proposé d'augmenter la note à C3/3 (240 points), le Comité d'appel s'est focalisé à tort sur les principaux aspects du travail effectué par la requérante et non sur les exigences liées au poste, telles qu'elles ressortent de la description de poste. Le Comité d'appel a indiqué, entre autres, que les enseignements qu'elle avait organisés «[avaient] généralement deux ou trois filières linguistiques, ce qui supposait de connaître trois langues de travail»*. Même si le Directeur n'avait pas besoin de mentionner le niveau reconnu de maîtrise du français de la requérante, il a fait observer, à juste titre, que, conformément à la norme-cadre de la FAO, lorsqu'un «poste impose à son titulaire d'avoir une connaissance pratique d'une langue (note C) et une connaissance limitée d'une deuxième langue (note B)»*, la note moyenne inscrite dans le tableau susmentionné s'applique. D'après ce tableau, la note la plus élevée est attribuée lorsque le poste impose à son titulaire d'avoir une connaissance pratique d'au moins deux langues. Le Tribunal souligne qu'il ne s'agissait pas de déterminer si la requérante avait une connaissance pratique d'au moins deux langues, mais si la description du poste exigeait de connaître au moins deux langues. En l'occurrence, ce n'était pas le cas puisque la description du poste exigeait une connaissance pratique d'une langue et une connaissance limitée d'une deuxième langue. Le Directeur a correctement évalué le facteur VII en

* Traduction du greffe.

choisissant la note moyenne inscrite dans le tableau, à savoir 220 points, et non la note élevée de 240 points proposée par le Comité d'appel.

14. Au vu de ce qui précède, la demande de la requérante tendant à l'annulation de la décision attaquée, au motif que, lorsqu'il a pris cette décision, le Directeur aurait mal noté certains facteurs d'évaluation visant à fixer le grade définitif de son poste en omettant de prendre en compte des faits essentiels et en formulant des observations non étayées, est rejetée. La requête est par conséquent dénuée de fondement et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 1^{er} juillet 2020, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, 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