

**B.**

**c.**

**UNESCO**

**136<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4684**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M<sup>me</sup> E. B. le 2 novembre 2019 et régularisée le 24 décembre, la réponse de l'UNESCO du 21 avril 2020, la réplique de la requérante du 9 juin 2020, la duplique de l'UNESCO du 14 septembre 2020, les écritures supplémentaires de la requérante du 18 décembre 2020 et les observations finales de l'UNESCO à leur sujet du 22 mars 2021;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

La requérante conteste l'exercice de classement de son poste et sollicite une réparation à cet égard.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, la requérante est entrée au service de l'UNESCO au titre d'un engagement de durée déterminée au grade P-4. En 2012, après le départ de son supérieur hiérarchique de grade P-5, elle assumait les responsabilités de ce dernier. Le 2 août 2016, au terme d'une procédure de recours interne initiée par la requérante en 2013 dans laquelle celle-ci demandait que soit établie une description actualisée de son poste et sollicitait l'octroi d'une indemnité spéciale de fonctions, la Directrice générale décida de lui octroyer ladite indemnité

et de diligenter un audit de poste. Le rapport d'audit visant à évaluer le poste de la requérante en vue de sa classification fut signé par l'experte le 12 décembre 2016, puis transmis à l'intéressée. Le 4 janvier 2017, elle y ajouta ses commentaires puis signa l'audit. Par lettre du 2 février 2017, elle fut informée que les résultats de l'évaluation de son poste confirmaient que celui-ci était adéquatement classifié au grade P-4.

Le 28 février 2017, la requérante introduisit une réclamation à l'encontre de la décision de ne pas reclasser son poste. À la suite du rejet de sa réclamation intervenu le 19 avril 2017, elle saisit le Conseil d'appel le 30 octobre 2017.

Par courrier du 14 mai 2019, le Conseil d'appel communiqua à la requérante son avis daté du 9 mai 2019 remis à la Directrice générale, qui comportait une «opinion alternative» également datée du 9 mai. Le 24 mai, il transmet de nouveau son avis, dont l'opinion alternative, désormais datée du 22 mai 2019, différait de la précédente version datée du 9 mai. Dans cet avis, le Conseil recommandait que la situation de la requérante soit revue en tenant dûment compte du niveau de responsabilités assumé par cette dernière dans le but de préserver un bon climat de travail.

Par lettre du 7 août 2019, la requérante fut informée de ce que la Directrice générale, tout en considérant que la procédure suivie par l'administration était en tous points conforme aux dispositions du Manuel des ressources humaines relatives à l'audit de poste, avait néanmoins décidé, à titre exceptionnel, que la description du poste de l'intéressée serait actualisée en prenant en compte les fonctions que cette dernière exerçait. En effet, la Directrice générale reconnaissait que l'utilisation de la description de poste de la requérante datant de 2013 pour procéder au classement du poste litigieux avait pu créer la confusion. Par conséquent, une nouvelle description de poste devait être rédigée par les superviseurs de la requérante. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal de lui octroyer une indemnité de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison des vices de procédure qui auraient entaché la procédure de classement de son poste. Elle sollicite également l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros pour le manquement de

l'Organisation à son devoir de sollicitude et de diligence dans la prise en charge de ses demandes d'actualisation de la description de son poste et du classement de celui-ci. Dans sa réplique, elle invoque le délai excessif de la procédure de recours interne et précise dans ses écritures supplémentaires que l'indemnité ci-dessus mentionnée de 10 000 euros pour tort moral vise à couvrir le préjudice qu'elle estime avoir subi au titre du délai excessif dans les différentes procédures de recours. Elle demande que lui soit octroyée la somme de 9 000 euros à titre de dépens.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité. Dans sa duplique, l'Organisation demande que la conclusion indemnitaire de la requérante relative au délai excessif de la procédure de recours interne soit déclarée irrecevable au motif qu'elle ne figurait pas dans la requête initiale.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante défère au Tribunal la décision du 7 août 2019 de la Directrice générale de l'UNESCO qui, au vu des recommandations du Conseil d'appel, indiquait qu'il n'y avait aucune irrégularité dans la décision précédente du 19 avril 2017 de cette même Directrice générale. Par cette décision du 19 avril 2017, cette dernière avait rejeté la réclamation de la requérante du 28 février 2017 et confirmé la décision de l'Organisation du 2 février 2017 de classer son poste au grade P-4 après qu'un «desk audit» eut été dûment mené.

Par la décision attaquée, l'intéressée était avisée que «[l]a procédure suivie par l'Administration [était] en tous points conforme au Manuel des ressources humaines dans ses dispositions relatives à l'audit de poste» et que sa «description de poste de 2013 [avait] été actualisée, c'est-à-dire confirmée par l'experte en classification à HRM\* qui [avait] signé cette même description de poste le 2 février 2017». Néanmoins, dans cette décision du 7 août 2019, la requérante fut informée de ce que la Directrice générale avait décidé, à titre exceptionnel et dans un souci de transparence, de demander l'actualisation de la description de son poste

---

\* Sigle anglais du Bureau de la gestion des ressources humaines.

en prenant en compte les fonctions qu'elle exerçait et, par conséquent, de demander qu'une nouvelle description de poste soit rédigée, ce qui fut finalement fait le 2 juin 2020.

Le Tribunal observe que la décision du 2 février 2017, qui avait abouti à la réclamation de la requérante dont ont traité l'avis du Conseil d'appel et la décision attaquée, faisait suite à un avis antérieur de ce conseil du 11 mai 2016, à la suite duquel, en ce qui concernait notamment une recommandation de celui-ci que soit établie une description de poste qui reflèterait correctement les devoirs et responsabilités du poste de la requérante, la Directrice générale avait décidé de faire réaliser un audit du poste en question afin que soit justement révélé «correctement et en toute objectivité [ses] responsabilités par le biais d'un spécialiste externe en classification».

2. Dans sa requête, tout en précisant que la décision attaquée est celle du 7 août 2019, la requérante n'en sollicite pas pour autant l'annulation. Ses demandes portent, d'une part, sur la production intégrale du rapport d'audit et de l'ensemble des documents qui ont servi de base à la décision de classement de son poste et, d'autre part, sur le versement de réparations visant l'octroi d'une indemnité pour tort moral de 5 000 euros «pour vice de procédure» et d'une indemnité de 10 000 euros «en tant que préjudice moral pour avoir manqué au devoir de sollicitude et de diligence dans la demande d'actualisation de la description de poste et de reclassement».

Le vice de procédure dont se plaint la requérante concerne l'absence de communication de certains documents et l'absence d'exercice de classification par une spécialiste externe en classification, tandis que les demandes indemnitaires contenues dans sa requête, au-delà de ce vice de procédure, concernent le délai excessif dans l'actualisation de la description de son poste.

Dans sa réplique, la requérante soulève une autre irrégularité au sujet cette fois de la procédure devant le Conseil d'appel, en ce que ce dernier aurait rendu un avis qui n'est pas valable devant le constat que, dans cette affaire, il existe un premier rapport du Conseil portant la date du 9 mai 2019 et un deuxième portant la date du 22 mai 2019, dans

lesquels le paragraphe 47 qui contient l'opinion alternative de trois des cinq membres comporte des différences d'une version à l'autre. Dans cette réplique, afin de justifier plus amplement l'indemnité de 10 000 euros réclamée, la requérante fait également grief à l'Organisation du délai excessif de la procédure de recours interne à la suite de laquelle l'UNESCO a mis vingt-deux mois avant de rendre la décision attaquée du 7 août 2019 relative à son recours dûment formé à la suite de sa requête détaillée du 30 octobre 2017.

3. S'agissant de la demande de la requérante relative à la production de l'intégralité du rapport d'audit de son poste, cette dernière reconnaît dans ses écritures que les demandes qu'elle a formulées à ce sujet ont maintenant été satisfaites par l'Organisation. Aussi, puisque le vice allégué a été réparé par la communication à l'intéressée des documents pertinents dans le cadre de la procédure devant le Tribunal, la requête est ainsi devenue sans objet sur ce point.

4. S'agissant du vice de procédure que la requérante reproche à l'UNESCO en ce qui concerne l'absence d'exercice de classification par une spécialiste externe en la matière, le Tribunal observe, ainsi que l'a relevé le Conseil d'appel dans le cadre de son avis, que la procédure suivie relative à l'audit du poste de l'intéressée auquel la Directrice générale s'était engagée a été menée en conformité avec la procédure prévue par le Manuel des ressources humaines de l'Organisation. Tel que le précise l'UNESCO dans ses écritures, en cas d'audit de poste, l'exercice de classement est réalisé en deux étapes successives, soit d'abord l'audit et ensuite l'évaluation de l'emploi. Cela ressort, premièrement, de la procédure de classement de poste applicable au moment des faits pertinents et qui était alors régie par le paragraphe 5 du point 3.1 de ce Manuel, deuxièmement, de la procédure d'évaluation d'emploi qui était quant à elle décrite aux paragraphes 17 et 18 de ce point 3.1 et, enfin, de l'audit de poste qui était défini aux paragraphes 21 à 23 de ce même point. Ces dispositions prescrivaient à l'époque ce qui suit:

**«C. Définitions**

5. Le classement des postes est l'opération consistant à déterminer la classe d'un poste selon la complexité des fonctions et responsabilités que l'administrateur responsable lui assigne. Le processus consiste à analyser les éléments d'un emploi, notamment sa place dans la structure organisationnelle, et à évaluer ces éléments à l'aune des normes de classement applicables adoptées par la CFPI.

[...]

**Pouvoir de classement des postes**

17. Le Spécialiste du classement à HRM analyse le classement et évalue la description d'emploi sur la base des normes de classement applicables établies par la Commission de la fonction publique internationale (voir appendices 3a et 3b du Manuel des ressources humaines).
18. Le Spécialiste du classement a autorité pour approuver le niveau de classement des postes P/NO/G à l'exception des postes P-5/NOE et de rang plus élevé, qui sont approuvés par le Directeur de HRM sur la base de l'évaluation de la description de poste effectuée par le Spécialiste du classement.

[...]

**Audit de poste : Définition**

21. L'audit de poste est un examen technique entrepris par HRM afin de confirmer l'exactitude d'une description d'emploi approuvée, en clarifiant les fonctions et en vérifiant qu'elles sont correctement décrites. L'audit de poste est réalisé avec le concours du superviseur et du titulaire du poste et d'autres interlocuteurs, le cas échéant.
22. Lorsque l'audit de poste est achevé, un rapport contenant des éclaircissements sur les fonctions exercées est signé par le titulaire du poste et le(s) superviseur(s), confirmant que les fonctions sont convenablement décrites. Un exemplaire du rapport intégral est fourni au titulaire et au(x) superviseur(s).
23. Une fois l'audit de poste sur place effectué, une évaluation de l'emploi est réalisée, conformément au paragraphe 17 ci-dessus, le niveau de classement est établi et le poste classé en conséquence.»

Il résulte d'une jurisprudence constante que le Tribunal ne censurera une décision de classement de poste que pour des motifs limités. Dans le jugement 4437, au considérant 2, le Tribunal a notamment indiqué ce qui suit au sujet de ce contrôle restreint de sa part en la matière:

«Le Tribunal rappelle que l'évaluation et le classement d'un poste reposent sur des données techniques. Ainsi, selon sa jurisprudence, il ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et les décisions de classement ne peuvent en principe être annulées que si elles ont été prises par une autorité incompétente, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si elles sont entachées de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier. En effet, le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités qui y sont afférentes, et il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une telle évaluation. Le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation (ou de la personne qui agit en son nom) (voir, par exemple, le jugement 4221, au considérant 11, et la jurisprudence citée).» (Voir également le jugement 4502, au considérant 6.)

En l'espèce, l'audit de poste a ainsi été confié à la spécialiste externe de classement, tandis que l'évaluation de l'emploi a bien été réalisée par le spécialiste du classement à HRM. C'est donc en vain que la requérante invoque une irrégularité pour le motif allégué.

Ce moyen de la requérante est dénué de fondement et doit être écarté.

5. S'agissant par ailleurs de l'irrégularité que la requérante invoque quant à la procédure devant le Conseil d'appel en raison de l'existence de deux versions successives de l'opinion alternative figurant dans l'avis de ce conseil, le Tribunal observe avec étonnement que, outre que cette opinion «alternative» était en fait celle de la majorité du Conseil, deux versions de celle-ci ont bien été signées à des dates différentes, à savoir respectivement les 9 et 22 mai 2019, par les trois membres du Conseil y ayant souscrit.

Sauf pour indiquer que la secrétaire du Conseil d'appel a transmis le deuxième avis avec l'indication «corr.» mentionnée en rubrique, l'Organisation n'a fourni aucune explication à ce sujet, se bornant à affirmer que la deuxième version ne faisait que corriger la première. Or, le Tribunal constate que la correction n'était pas anodine. Au paragraphe 47 de la version de l'opinion alternative du 9 mai 2019, trois membres du Conseil écrivaient notamment ce qui suit:

«Au vu de ce qui précède, le Conseil d'appel ne discerne que peu d'irrégularités qui entacheraient la décision de la Directrice générale, mais note cependant que la description de poste de la requérante a été modifiée par l'Administration en février 2019, à savoir à la lumière des griefs formulés par la plaignante dans son deuxième appel et que cette dernière a assumé de bonne foi pendant plus de cinq ans les fonctions complémentaires qui lui ont été confiées et qui ne relevaient pas de sa description de poste initiale. [...]»

Dans la deuxième version de ce paragraphe 47 de l'opinion alternative datée cette fois du 22 mai 2019, ce libellé avait été modifié ainsi qu'il suit:

«Au vu de ce qui précède, le Conseil d'appel note que la requérante a assumé de bonne foi pendant plus de cinq ans des fonctions complémentaires qui lui ont été confiées et qui ne relevaient pas de sa description de poste initiale sur laquelle le desk audit s'est basée. [...]»

Dans les deux versions, le paragraphe 46, à la suite duquel apparaissait la signature des deux autres membres du Conseil avec la date du 9 mai 2019 dans les deux cas, mentionnait ce qui suit:

«Au vu de ce qui précède, le Conseil d'appel ne discerne aucune irrégularité qui entacherait la décision de la Directrice générale et note aussi que la requérante a assumé de bonne foi pendant plus de cinq ans, les fonctions complémentaires qui lui ont été confiées. [...]»

6. En l'absence d'explication dans le dossier quant à ces versions distinctes qui portaient précisément sur la question des irrégularités qui entachaient prétendument la décision de la Directrice générale, la confusion de la requérante se comprend aisément. Du reste, dans la décision attaquée, l'avis du Conseil auquel la Directrice générale a fait référence est celui qui inclut la deuxième version de l'opinion alternative et cette dernière se borne à justifier en quoi la procédure suivie était régulière, sans autrement commenter la mention précédente de trois des membres du Conseil selon laquelle celui-ci ne «discern[ait] que peu d'irrégularités qui entacheraient la décision de la Directrice générale», ce qui sous-entendait qu'il y en avait certaines.



7. Si la deuxième version de l'opinion alternative du Comité d'appel du 22 mai 2019 reste valable car dûment signée par les trois membres du Comité qui y ont souscrit ainsi que par la secrétaire qui l'a transmise avec la mention «corr.», le Tribunal considère cependant que, dans les circonstances inhabituelles que révèlent les pièces du dossier, la requérante peut se prévaloir d'un préjudice moral lié à la confusion résultant des anomalies relevées ci-dessus dont il sera fait juste réparation en lui octroyant une indemnité de 3 000 euros.

8. S'agissant de la demande de réparation tendant au versement d'une indemnité de 10 000 euros à titre de préjudice moral pour le manquement de l'Organisation à ses devoirs de sollicitude et de diligence dans le traitement de la demande d'actualisation de sa description de poste et de son reclassement, le Tribunal considère en premier lieu que cette demande est infondée en ce qui concerne le reclassement de l'intéressée puisqu'aucune irrégularité n'est établie par cette dernière à ce titre. Du reste, selon les écritures, le classement de la requérante est demeuré au niveau P-4 depuis 2013 et n'a pas changé depuis. En outre, ainsi que le relève le Conseil d'appel dans son avis, la requérante n'a pas apporté la preuve d'un préjudice subi à ce titre.

9. En revanche, pour ce qui est de la demande d'actualisation de la description de poste de la requérante, le Tribunal observe en deuxième lieu que, s'il est vrai qu'à la suite de la décision attaquée du 7 août 2019 et comme elle s'y était engagée, l'Organisation a finalement actualisé cette description de poste, cela n'a été fait que le 2 juin 2020, alors que la demande initiale d'actualisation de cette description de poste avait été formulée à l'origine en 2013. Bien qu'il soit exact que, comme le souligne l'Organisation, le fait qu'un audit du poste de la requérante a été effectué durant cette période, en 2016, à sa demande et à la suite de la recommandation d'un avis antérieur du Conseil d'appel et qu'ensuite la description du poste a bien été révisée le 2 février 2017, il n'en reste pas moins qu'une telle actualisation ne s'est concrétisée que presque un an plus tard, soit le 2 juin 2020.

Par ailleurs, et bien que l'Organisation soutienne que la description de poste revue le 2 février 2017 a été remise à l'intéressée par la voie hiérarchique, la requérante répond qu'elle ne l'a jamais reçue à cette époque malgré ses demandes. Or, aucune pièce du dossier n'établit l'existence d'une telle transmission et le Tribunal note que l'espace prévu pour la signature de l'intéressée dans le formulaire prescrit a d'ailleurs été laissé en blanc, comme ce fut au demeurant le cas pour la description d'emploi antérieure de 2013. Les écritures des parties devant le Conseil d'appel montrent de plus, d'une part, que, dans son recours du 30 octobre 2017, la requérante avait précisé qu'on ne lui avait pas communiqué une nouvelle description de poste à la suite de l'audit effectué avant février 2017, tandis que, d'autre part, la réponse du 27 février 2019 de l'administration à ce recours interne faisait référence, à son annexe 6, à cette description de poste du 2 février 2017. Dans ses écritures devant le Tribunal, l'intéressée indique que cette description ne lui a finalement été notifiée qu'au moment de la réception de cette réponse.

10. Le Tribunal estime que ces délais successifs dans l'actualisation de la description du poste de la requérante sont effectivement déraisonnables et que l'Organisation a ainsi méconnu son devoir de sollicitude et son obligation de diligence en ce qui concerne ces autres manquements. Cela a eu pour effet de retarder indûment cette actualisation pendant une durée de près de huit ans et a immanquablement causé à la requérante un préjudice moral dont il sera fait une juste réparation en lui attribuant une indemnité de 3 000 euros.

11. En ce qui concerne la longueur excessive de la procédure de recours interne, sur laquelle la requérante insiste dans sa réplique et ses écritures supplémentaires, le Tribunal considère qu'il y a d'abord lieu d'écarter l'argument de l'Organisation selon lequel cette demande serait irrecevable car formulée seulement dans le cadre de la réplique. En effet, le Tribunal constate que dans sa requête, la requérante avait critiqué le délai total de sept ans qui s'est écoulé entre l'introduction de sa demande initiale d'actualisation de sa description de poste et la décision définitive de la Directrice générale du 7 août 2019 prise après

avis du Conseil d'appel. La période ainsi visée incluant la durée de la procédure de recours interne, il y a lieu de considérer que la requérante a, ce faisant, entendu mettre en cause cette durée dans le cadre de ses conclusions à fin d'indemnisation du préjudice moral résultant du caractère déraisonnable du délai dans lequel il a été statué sur sa demande.

12. Il convient de rappeler que les fonctionnaires internationaux sont en droit d'attendre que leur cause soit examinée par les organes de recours interne dans un délai raisonnable et qu'un manquement à cette exigence de célérité de traitement constitue une faute à la charge de l'organisation dont ils relèvent (voir, par exemple, le jugement 3510, au considérant 24, ou le jugement 2116, au considérant 11). Selon la jurisprudence du Tribunal, le montant de la réparation susceptible d'être accordée à ce titre dépend notamment, en principe, de deux facteurs essentiels, qui sont, d'une part, la durée du retard constaté et, d'autre part, les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire intéressé (voir, par exemple, les jugements 4635, au considérant 8, 4178, au considérant 15, 4100, au considérant 7, ou 3160, au considérant 17).

En l'espèce, il s'est écoulé un délai de vingt-deux mois entre le dépôt de la requête détaillée de la requérante devant le Conseil d'appel, le 30 octobre 2017, et l'intervention de la décision définitive de la Directrice générale, le 7 août 2019. Or, une telle durée est excessive au regard de la nature et des circonstances de l'affaire en cause. Il en est résulté un préjudice moral pour la requérante dont il sera fait une juste réparation en lui allouant une indemnité de 2 000 euros à ce titre.

13. La requérante obtenant gain de cause dans une large mesure, elle a droit à des dépens, dont le montant est fixé à 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. L'UNESCO versera à la requérante une indemnité totale pour tort moral d'un montant de 8 000 euros, toutes causes de préjudice confondues.
2. Elle lui versera également la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 5 mai 2023, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ