

QUATRE-VINGT-HUITIÈME SESSION

**Affaires Almazán-Aguirre (No 3), Carrillo (No 3)
et Rubiano-Lisiewski**

Jugement No 1939

Le Tribunal administratif,

Vu les troisièmes requêtes formées par M^{me} Miriam Magaly Almazán-Aguirre et M^{lle} Maria Teresa Carrillo ainsi que la requête formée par M^{me} Clara Rubiano-Lisiewski contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) le 11 octobre 1998 et régularisées le 25 novembre 1998, la réponse de la PAHO du 17 mars 1999, la réplique des requérantes en date du 3 mai et la duplique de l'Organisation datée du 10 août 1999;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Vu les demandes d'intervention déposées par :

M. Araujo

L. Beckner

L. Callaghan

I. C. Arp Campero

E. Chambers

C. M. Chand

J. M. Claudio

C. De la Barra

M. De Orio

A. T. Ellauri

G. Etori

M. E. Fárjam

A. G. Freeman

L. Fuller

O. M. Glorioso

G. Gómez de la Torre

N. Hernández

O. Herrada

A. Huaman-Schmahmann

R. Leiva

M. M. Linares

S. M. Morán

L. A. Nédjar

R. M. Noda

A. Pomé

C. A. Ponze

C. I. Rodríguez

L. Rossignuolo

R. Sánchez

S. Sánchez

C. Tejada

N. Toro

M. D. Suere Valdés

C. F. Vargas

O. Willemstijn Vu les observations formulées par la PAHO, le 28 octobre 1999, au sujet de ces demandes;

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. Les requérantes, employées au siège de la PAHO à Washington, D.C., appartiennent à la catégorie des services généraux.

En 1991, le Directeur de la PAHO a décidé d'adopter la Norme de classement globale pour les lieux d'affectation hors siège (ci-après «la Norme»). Son application supposait notamment de convertir l'échelle des salaires du personnel de la catégorie des services généraux, échelle qui comportait huit grades, en une échelle à sept grades. Pour ce faire, des questionnaires concernant la description de chaque poste de la catégorie susmentionnée devaient être remplis par chaque département. En 1995, en sa qualité d'«institution chef de file» pour le lieu d'affectation Washington, D.C., l'Organisation a été chargée de la mise en œuvre de la Norme pour l'ensemble du personnel de la catégorie des services généraux des institutions des Nations Unies basées dans cette ville.

Dans une lettre du 11 avril 1995, la chef du personnel de la PAHO a fait savoir au président du Comité du personnel de l'organisation locale à Washington⁽¹⁾ qu'elle souhaitait que l'Association du personnel désigne deux représentants et deux suppléants pour participer, au sein d'une commission de travail, à la mise en œuvre du processus de conversion.

Dans un courrier du 1^{er} mai, le président du Comité a répondu à la chef du personnel que le Comité déclinait son invitation au motif que la participation de représentants de l'Association du personnel était contraire aux dispositions du Manuel de la PAHO/OMS. Par une lettre en date du 19 mai adressée audit président, la chef du personnel a de nouveau invité l'Association du personnel à désigner des participants en qualité d'observateur ou de collaborateur. Par courrier du 30 juin, le président du Comité lui a répondu que celui-ci

acceptait la proposition d'envoyer des observateurs et, par lettre du 31 juillet, il lui a communiqué le nom de deux observateurs, dont l'un était un consultant extérieur, et celui d'un suppléant. Dans un courrier daté du 8 août, la chef du personnel a indiqué au président du Comité que les observateurs devaient être des membres du personnel et qu'elle excluait la participation dudit consultant.

Dans un bulletin d'information du 11 août, l'organisation locale de l'Association du personnel à Washington a fait savoir qu'elle avait décidé de confier audit consultant extérieur la révision de la classification des postes de la catégorie des services généraux.

Par lettre du 13 novembre, le président du Comité a demandé au Directeur de la PAHO une copie du rapport final relatif à l'exercice de réduction de l'échelle des salaires. Dans un courrier daté du 19 décembre, ce dernier lui a répondu qu'il ne pouvait accéder à sa demande car celle-ci était incompatible avec la décision de l'Association du personnel de ne pas participer audit exercice.

Le 20 décembre 1995, le Département du personnel a publié le bulletin d'information générale n° 95-58 informant notamment le personnel du siège de la conversion de l'échelle des salaires. Il indiquait également que de nouvelles descriptions de poste seraient distribuées au cours du premier trimestre de l'année 1996.

Cinquante-sept membres du personnel ayant formé un recours contre les conséquences de l'introduction de la Norme, leur conseil a adressé à la chef du personnel un courrier en date du 15 mars 1996 dans lequel il l'informait que chaque recourant réclamait notamment la description de son poste antérieure à l'introduction de la Norme, la nouvelle description de son poste résultant de la mise en œuvre de la Norme et le document de classement par points utilisé par les responsables de la classification. Par lettre du 25 avril, la chef du personnel a envoyé au conseil des recourants les descriptions de poste antérieures à l'introduction de la Norme et une copie vierge du document de classement par points. Elle précisait que les nouvelles descriptions de poste étaient en cours de finalisation. Dans un courrier daté du 2 mai, le conseil des recourants a demandé à la chef du personnel de lui faire parvenir les documents de classement indiquant les points attribués par les responsables de la classification ainsi que leurs commentaires. Cette dernière lui a fait savoir, par une lettre du 20 juin, qu'elle refusait de les lui communiquer au motif qu'ils étaient confidentiels.

Dans un courrier en date du 25 novembre 1996 adressé au Directeur, le président du Comité exécutif a fait observer que 82 pour cent des postes avaient fait l'objet d'une classification différente par le Département du personnel et le consultant de l'organisation locale à Washington. Le Comité d'enquête et d'appel du siège ayant été saisi par l'Association du personnel, il a rendu son avis le 18 mai 1998. Il a notamment recommandé à l'administration de fournir à l'organisation locale un tableau relatif à l'application de la Norme, tiré du rapport au Directeur, et à chaque membre du personnel de la catégorie des services généraux une version mise à jour de la description de son poste. Par lettre du 9 juillet 1998, qui constitue la décision attaquée, le Directeur a notamment fait parvenir à chaque recourant une copie dudit tableau. Il ajoutait que la grande majorité des nouvelles descriptions de poste avaient déjà été envoyées aux membres du personnel de la catégorie des services généraux.

B. Les requérantes font valoir que la PAHO n'a pas communiqué les raisons de ses décisions relatives à la classification. Se basant sur la jurisprudence du Tribunal, elles expliquent qu'une décision relevant du pouvoir discrétionnaire doit être motivée de telle sorte qu'elle permette à un membre du personnel de défendre ses intérêts, ainsi qu'à un organe de recours et au Tribunal d'exercer leur contrôle. En l'espèce, l'administration a refusé de transmettre aux requérantes les informations leur permettant de vérifier si les classifications avaient été correctement opérées, à savoir le rapport final sur l'exercice de réduction, les nouvelles descriptions de poste et les documents de classement par points.

Citant encore la jurisprudence du Tribunal, elles prétendent que l'Organisation a violé le principe de la bonne foi et le principe selon lequel un membre du personnel a le droit d'être tenu informé de toute action pouvant porter atteinte à ses droits ou à ses intérêts légitimes. En l'espèce, la PAHO a pris la non-participation de l'Association du personnel à l'exercice de réduction comme excuse pour refuser aux membres du personnel les informations qu'ils réclamaient.

Les requérantes estiment que la défenderesse a violé la disposition II.5.40 du Manuel de l'OMS aux termes de laquelle, selon elles, un membre du personnel peut disposer en tout temps d'une copie mise à jour de sa

description de poste.

Enfin, elles soupçonnent l'Organisation d'avoir agi en violation de la Norme. Le fait que les descriptions de poste étaient encore en cours de préparation alors même que l'exercice de conversion était achevé implique que les tâches et responsabilités ont été évaluées avant d'être définitives et officielles. L'ampleur de l'écart entre la classification obtenue par le Département du personnel et celle du consultant de l'organisation locale à Washington est une raison supplémentaire de craindre que la procédure appliquée ait été viciée.

Les requérantes demandent au Tribunal d'ordonner à la PAHO de leur fournir une copie du document de classement par points les concernant rempli par le Département du personnel et de reprendre l'exercice de classification de leur poste. La PAHO ayant agi illégalement, elles demandent une indemnité pour le préjudice moral ainsi subi. Elles réclament également leurs dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient que, aux termes de l'article 210 du Règlement du personnel, le Directeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans l'établissement des plans de classification. Conformément à sa jurisprudence, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle restreint en la matière. En alignant le régime applicable aux membres du personnel de la catégorie des services généraux de la PAHO sur celui applicable à leurs homologues sur le reste du continent, le Directeur n'a fait qu'appliquer une recommandation adressée à l'ensemble du système des Nations Unies.

L'Organisation affirme avoir respecté les Statut et Règlement du personnel et les principes généraux du droit. En effet, elle a tenu son personnel informé de toutes ses décisions relatives à la mise en œuvre de la Norme ainsi que de leur motivation. Néanmoins, elle précise que motiver une décision n'implique pas la communication de l'intégralité des documents produits sur un sujet donné car cela paralyserait le travail d'une organisation. Les questionnaires et résultats de la mise en œuvre de la Norme ayant été communiqués à l'ensemble du personnel, les requérantes disposaient de suffisamment d'informations pour défendre leurs intérêts. Se basant sur la jurisprudence du Tribunal, la PAHO allègue qu'elle est en droit de ne pas communiquer des documents confidentiels.

L'Organisation fait valoir qu'elle n'était pas dans l'obligation d'inviter l'Association du personnel à participer aux négociations. Son offre a été faite en toute bonne foi.

La disposition II.5.40 du Manuel de l'OMS ne concerne pas la mise en œuvre de la Norme. Les requérantes l'ont citée hors contexte.

La PAHO a correctement appliqué la Norme. Le seul document utilisé en vue d'établir la liste des tâches et responsabilités est le «Questionnaire modèle concernant les descriptions de poste» et non pas la description de poste elle-même. Des entrevues ont été organisées entre les membres du personnel et leurs supérieurs dans le but de clarifier la nature des tâches. Celles-ci ont ensuite été évaluées et les documents de classement par points établis.

Le consultant de l'Association du personnel ne pouvait comprendre la Norme dans son intégralité car il ne connaissait pas l'Organisation ni sa structure. Ceci peut expliquer les écarts enregistrés entre sa classification et celle obtenue par le Département du personnel.

Les requérantes n'ayant pas identifié un préjudice résultant de la mise en œuvre de la Norme, la PAHO se demande pourquoi elles ont déposé une requête.

D. Dans leur réplique, les requérantes ajoutent que les motifs officiels d'une décision de classification se trouvent uniquement dans le document de classement par points. Néanmoins, elles se disent prêtes à retirer leurs requêtes si l'administration leur fournit un document officiel contenant les mêmes informations que le document de classement par points. Elles précisent que le préjudice qu'elles subissent est le fait de ne pas avoir disposé des informations auxquelles elles ont droit.

Citant la disposition II.3.290 du Manuel de l'OMS, elles rétorquent à la PAHO que les descriptions de poste sont prises en compte lors d'une classification de poste.

E. Dans sa duplique, la défenderesse réitère ses moyens et fait observer que le Comité d'enquête et d'appel du siège a déclaré que le tableau tiré du rapport au Directeur était «équivalent» aux documents de

classement par points.

CONSIDÈRE :

1. En dépit du volume considérable des écritures générées par la présente requête, il n'y a en fait qu'un seul point sur lequel il convient de statuer, à savoir déterminer si les requérantes ont ou non le droit de prendre connaissance des documents les concernant remplis par les responsables de la classification en vue de l'application, par l'Organisation, de la nouvelle Norme de classement globale pour les lieux d'affectation hors siège (ci-après «la Norme»). C'est la procédure d'application de cette norme aux postes de la catégorie des services généraux au siège de la PAHO à Washington, D.C., qui fait l'objet de la présente affaire.

2. Les requérantes demandent au Tribunal d'ordonner à l'Organisation :

1) de fournir à chacune d'entre elles une copie du document de classification les concernant et indiquant les points qui ont été attribués à leurs postes respectifs par le Département du personnel;

2) de reprendre l'exercice de classification de leurs postes;

3) de leur verser des dommages-intérêts pour tort moral, la PAHO ayant agi illégalement;

4) de leur payer les dépens.

3. L'origine du différend est la décision de l'Organisation d'appliquer la Norme par l'intermédiaire d'une commission de travail instituée par le Directeur de la PAHO et à laquelle l'Association du personnel a refusé de participer en qualité de membre à part entière. Après que les résultats de l'exercice eurent été connus et communiqués à chaque membre du personnel, cinquante-sept fonctionnaires ont saisi le Comité d'enquête et d'appel du siège.

4. Dans son rapport, le Comité a déclaré que :

«7. Les descriptions de poste n'ont pas été communiquées au personnel dans un délai raisonnable après la fin de l'exercice de classification. Selon le mémoire des recourants, un an et demi environ après que cet exercice eut été achevé, ils n'avaient toujours pas reçu leur nouvelle description de poste.

...

10. Le tableau 4 du Rapport au Directeur sur l'application de [la Norme] contient les documents de classification par points et le nombre total de points attribué à chaque poste dans le cadre de l'exercice de réduction. Ces informations sont équivalentes à celles contenues dans les documents individuels de classification par points préparés pour chaque poste, et le Comité ne les a pas jugées confidentielles.

...

12. Rien ne prouve que les recourants aient subi un quelconque tort moral.»

5. Le Comité a notamment recommandé que :

«1. l'administration fournisse à [l'organisation locale à Washington] la partie du tableau 4 du Rapport au Directeur relatif à l'application de [la Norme], concernant uniquement les recourants;

2. l'administration fournisse à chaque membre du personnel [de la catégorie des services généraux] une version mise à jour de sa description de poste;

...

5. l'administration ne verse pas de dommages-intérêts pour tort moral.»

6. Dans sa décision définitive du 9 juillet 1998, qui constitue la décision attaquée, le Directeur a déclaré (notamment) :

«1. Compte tenu de la nature particulière de l'exercice de réduction, qui exigeait l'application de [la Norme], j'ai décidé, à titre exceptionnel, de suivre cette recommandation. On trouvera donc, en annexe 1, le tableau 4 du rapport, tel qu'il s'applique aux

recourants.

2. Comme vous le savez, le processus de révision des descriptions de poste est un processus permanent et des révisions ont lieu à la demande des fonctionnaires et/ou de leurs supérieurs hiérarchiques. La grande majorité des descriptions de poste impliquées dans l'ensemble de cet exercice ont déjà été communiquées aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux, et nous ferons tout notre possible pour rédiger le peu de descriptions restantes d'ici à la fin du mois de juillet 1998. Les descriptions de poste qui n'ont pas encore été remplies du fait de changements intervenus dans la structure fonctionnelle des unités concernées ou parce que les postes en question sont en cours de reclassification seront finalisées en temps opportun.»

Le Directeur a par ailleurs convenu qu'aucune réparation au titre du tort moral n'était due.

7. Les requérantes avancent quatre moyens.

1) **En ne leur communiquant pas les documents de classification par points utilisés par l'Unité de classification, l'Organisation ne leur a pas fourni toutes les informations nécessaires. Il leur est par conséquent impossible de défendre leurs intérêts, et le Tribunal n'est pas en mesure d'exercer son contrôle sur les décisions de classification.**

2) **Se référant au fait que l'Organisation n'a pas accepté les contre-propositions formulées par l'Association du personnel au sujet de l'exercice de réduction, elles estiment que la PAHO n'a pas respecté son devoir de sollicitude à l'égard de son personnel; elle n'a pas agi de bonne foi et elle n'a pas tenu au courant ses fonctionnaires de questions pourtant importantes et susceptibles de porter atteinte à leurs droits et intérêts. Cette façon de traiter le personnel est dévalorisante et constitue un refus délibéré de communiquer des informations.**

3) **L'Organisation a violé la disposition II.5.40 du Manuel de l'OMS aux termes de laquelle, selon elles, un membre du personnel peut disposer en tout temps d'une copie mise à jour de la description de son poste.**

4) **L'Organisation a violé la Norme puisque, dans l'annonce d'achèvement de l'exercice de conversion, elle a informé ses fonctionnaires qu'ils recevraient chacun, «au cours des prochaines semaines», un formulaire dans lequel serait indiqué leur grade selon la nouvelle classification, et que les nouvelles descriptions de poste «étaient en cours de préparation et [seraient] distribuées dans le courant du premier trimestre 1996». Les requérantes en concluent que leurs tâches et responsabilités ont été évaluées avant même qu'elles ne soient «définitives et officielles».**

8. **Les trois requérantes ont été confirmées dans leurs grades respectifs, et leurs salaires, avantages et responsabilités n'ont pas été modifiés. L'Organisation souligne qu'elles n'ont en rien été affectées par l'exercice et qu'elles n'ont donc aucun intérêt à agir.**

9. **Quant à la conclusion des requérantes tendant à ce que leur soient communiqués les documents de classification les concernant, l'Organisation considère ces documents comme confidentiels. Il s'agit, selon la PAHO, d'un «document reflétant l'opinion» des responsables de la classification qui n'a aucun caractère personnel. L'Organisation a fourni l'ensemble des documents de classification au Comité d'enquête et d'appel, qui n'a pas recommandé de les divulguer aux intéressées. Elle se déclare prête à produire tous les documents de classification devant le Tribunal si celui-ci le lui demande.**

10. **La PAHO fait remarquer que, dans chaque document de classification, le nombre de points est susceptible de changer au fur et à mesure du déroulement du processus de révision entrepris par la commission de travail. L'application d'une nouvelle norme de classement aux postes de la PAHO est une mesure de gestion : elle ne concerne nullement des personnes mais directement des postes tels qu'ils figurent dans la structure organisationnelle officielle.**

11. **Le Comité a considéré que les informations contenues dans le tableau 4 du rapport au Directeur étaient «équivalentes à celles incluses dans les documents individuels de classification par points préparés pour chaque poste». Ces informations ont par la suite été communiquées aux requérantes.**

12. **Normalement, les requérantes n'ont pas le droit de prendre connaissance de documents de gestion interne. En l'espèce, cependant, elles ont reçu suffisamment d'informations pour leur permettre de défendre leurs intérêts. Leur assertion selon laquelle leurs «tâches et responsabilités ont été évaluées avant même**

qu'elles ne soient définitives et officielles» est sans fondement.

13. Les requérantes fondent leurs allégations selon lesquelles l'Organisation n'a pas respecté son devoir de sollicitude à l'égard de son personnel, a agi de mauvaise foi et n'a pas suffisamment informé ses fonctionnaires, sur deux facteurs : 1) un refus délibéré de communiquer des informations et 2) une façon «dévalorisante» de traiter le personnel, dans la mesure où l'Organisation a initialement proposé à l'Association du personnel de participer à la commission de travail, ce qui, selon elles, était contraire aux textes de la PAHO, puis a refusé les contre-propositions de l'Association du personnel.

14. Le Tribunal est convaincu qu'il n'y a pas eu de refus délibéré de communiquer des informations et il n'accepte pas l'allégation de traitement dévalorisant du personnel.

15. Le Tribunal considère que l'Organisation n'a pas refusé de fournir toutes les informations nécessaires aux requérantes afin qu'elles puissent défendre leurs intérêts; il n'ordonnera par conséquent ni la divulgation des documents de classification les concernant remplis ni la reprise de l'exercice de classification du poste de chacune des intéressées. Aucune des requérantes n'a subi de tort moral.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête et les demandes d'intervention sont rejetées.

Ainsi jugé, le 11 novembre 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2000.

(Signé)

**Michel Gentot
Mella Carroll
James K. Hugessen**

Catherine Comtet

1. La structure de l'Association du personnel de l'OMS/PAHO comporte deux niveaux. A la base, au niveau des divers lieux d'affectation, peut être instituée une organisation locale dont l'instance dirigeante élue est le Comité du personnel. Il en existe une à Washington. Au sommet, l'autorité suprême de l'Association du personnel est le Conseil. Il est formé des présidents de ces organisations locales et se réunit une fois par an. Entre ses sessions, un organe de sept membres élus, le Comité exécutif, met en œuvre ses décisions et traite les problèmes d'emploi.