

**112<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3063**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> R. M. le 1<sup>er</sup> juin 2009 et régularisée le 3 juin, ainsi que la réponse de l'Organisation du 8 septembre 2009, la requérante ayant renoncé à déposer un mémoire en réplique;

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. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 2837, prononcé le 8 juillet 2009, sur la première requête de l'intéressée. Il suffira de rappeler que, par lettre du 29 septembre 2006, la requérante — qui était alors traductrice au sein de l'unité allemande de traduction du Service des relations et documents officiels du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT — avait été informée de la décision du Directeur général de ne pas lui octroyer une promotion personnelle dans le cadre de l'exercice consolidé 2004-2005. L'intéressée s'étant enquis des motifs de cette décision, la présidente du Comité des promotions personnelles lui avait fait savoir, le 9 mars 2007, que, dans la mesure où l'exercice de promotion personnelle relevait d'un processus comparatif, d'autres candidatures avaient été considérées

comme étant plus appropriées, mais que la sienne serait réexaminée «dès l'exercice 2006».

Sa candidature ayant effectivement été réexaminée dans le cadre de ce dernier exercice, la requérante fut avisée, par courrier du 15 mai 2008, que le Directeur général avait de nouveau décidé, sur recommandation du comité susmentionné, de ne pas lui octroyer une promotion personnelle, mais qu'à titre exceptionnel son cas serait réexaminé lors de l'exercice suivant. La directrice du Département du développement des ressources humaines n'ayant pas fait droit à la réclamation qu'elle avait introduite contre cette décision, l'intéressée saisit la Commission consultative paritaire de recours le 16 octobre 2008. Dans son rapport du 6 mars 2009, celle-ci recommanda le rejet de la réclamation comme étant dénuée de fondement. Par lettre du 6 mai 2009, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa la requérante que le Directeur général avait fait sienne la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Relevant qu'elle n'a jamais été promue depuis son entrée en fonction au BIT en 1987, la requérante dénonce tout d'abord l'absence d'objectivité de la procédure, prévue par la circulaire n° 334, série 6, applicable en matière de promotion personnelle. Elle dénonce également l'absence de transparence de cette procédure étant donné qu'en vertu des dispositions de ladite circulaire elle n'a pas la possibilité de vérifier si l'évaluation de ses mérites que son chef responsable a dû établir — en remplissant le formulaire mentionné au paragraphe 11 de la circulaire en question — est ou non en contradiction manifeste avec ses rapports d'évaluation passés.

La requérante affirme ensuite que le Comité des promotions personnelles n'a pas tenu compte des faits «essentiels» suivants : l'octroi de contrats de collaboration extérieure à d'anciens collègues retraités qui l'a privée de la possibilité de «rempli[r] ses fonctions à un niveau supérieur aux exigences» de son poste — condition requise au paragraphe 9 de la circulaire précitée pour obtenir une recommandation positive dudit comité —, un courriel de 2004 dans lequel son supérieur

hiérarchique au deuxième degré de l'époque indiquait qu'elle travaillerait désormais en tant que «traductrice auto-révisée jouissant d'une responsabilité pleine et entière», le fait que son unité est la seule à ne pas être dotée d'un traducteur/réviseur de grade P.4, la circonstance qu'au cours de sa carrière elle a bénéficié de deux augmentations pour services particulièrement méritoires, ses vingt-deux ans d'ancienneté, ainsi que le harcèlement de son supérieur direct qui l'a conduite à déposer une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines le 16 février 2007 (voir les jugements 3064 et 3065 de ce jour sur les troisième et quatrième requêtes de l'intéressée).

Enfin, la requérante donne plusieurs exemples du parti pris dont son supérieur direct aurait fait preuve à son endroit et relate des faits qui, selon elle, laisseraient planer un doute sérieux sur l'objectivité de l'Organisation à son égard.

Elle demande l'annulation de la décision attaquée, la réparation du préjudice qu'elle prétend avoir subi et une somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT informe le Tribunal que, dans le cadre de la procédure consécutive à la réclamation de la requérante du 16 février 2007, le Directeur général a ordonné l'ouverture d'une enquête concernant les allégations de harcèlement, laquelle devrait être achevée en octobre 2009 au plus tard. De ce fait, selon elle, la présente requête est prématurée sur ce point. L'Organisation ajoute que la plupart des arguments de l'intéressée font état de «griefs datant de plusieurs années» et qui sont donc frappés de forclusion.

Sur le fond, la défenderesse souligne que, d'après la jurisprudence du Tribunal, l'octroi d'une promotion personnelle est une mesure «facultative et exceptionnelle» sur laquelle le Tribunal n'exerce qu'un contrôle restreint, et que l'intéressée n'a pas démontré l'existence d'un vice susceptible d'entraîner l'annulation de la décision attaquée.

Par ailleurs, l'OIT fait valoir qu'elle a rigoureusement suivi la procédure prévue par la circulaire n° 334, série 6. Affirmant que, conformément au paragraphe 11 de cette circulaire, la requérante ne

pouvait se voir communiquer l'évaluation établie par son chef responsable, elle estime qu'en vertu du principe *tu patere legem quam ipse fecisti* aucun vice de procédure ne saurait être invoqué en l'espèce. Elle relève qu'après avoir examiné *in camera* plusieurs documents, au nombre desquels figurait l'évaluation susmentionnée, la Commission consultative paritaire de recours a conclu à l'absence de parti pris. L'Organisation produit ce document.

L'OIT déclare que tous les faits essentiels ont été pris en considération par le Comité des promotions personnelles et que les éléments invoqués par la requérante à cet égard sont dépourvus de pertinence. Ainsi, elle précise que la décision d'octroyer divers contrats de collaboration extérieure a été prise dans l'intérêt de l'unité allemande de traduction, que le courriel de 2004 était un simple document interne relatif à l'organisation ponctuelle de cette unité et que le dossier administratif de l'intéressée faisait état de ses augmentations pour services particulièrement méritoires. Selon la défenderesse, le comité susmentionné n'a pas vocation à rechercher les raisons pour lesquelles un candidat à une promotion personnelle ne remplit pas les conditions pour en bénéficier, mais à constater s'il les remplit ou non. En l'espèce, il a classé la requérante parmi les six meilleurs candidats de la catégorie des services organiques pour l'exercice 2006, mais, dans la mesure où l'octroi d'une promotion personnelle «résulte d'un exercice comparatif à l'issue duquel une infime partie des candidats se voit mise au bénéfice de cet avantage en raison des quotas imposés» par la circulaire n° 334, série 6, il n'a pas été en mesure de recommander qu'elle fasse partie du groupe de quatre fonctionnaires s'étant finalement vu octroyer la promotion en question. L'Organisation ajoute que, pour formuler sa recommandation, ledit comité ne tient pas compte de l'ancienneté du candidat mais se fonde sur les trois critères suivants : «la qualité du travail, la quantité de travail et la valeur personnelle ajoutée à la position». Elle affirme enfin que les allégations de harcèlement, outre qu'elles sont irrecevables, ne sont étayées par aucun élément de preuve.

CONSIDÈRE :

1. La requérante étant éligible, en vertu de la circulaire du BIT n° 334, série 6, pour une promotion personnelle au titre de l'exercice 2006, elle fut informée, par courrier du 15 mai 2008, que le Directeur général avait décidé de ne pas lui octroyer la promotion en question, suivant en cela la recommandation du Comité des promotions personnelles.

La directrice du Département du développement des ressources humaines n'ayant pas fait droit à la réclamation qu'elle lui avait adressée le 27 mai, l'intéressée saisit, le 16 octobre 2008, la Commission consultative paritaire de recours qui, dans son rapport du 6 mars 2009, recommanda au Directeur général de rejeter la réclamation de la requérante comme dénuée de fondement.

2. La requérante attaque la décision du 6 mai 2009 par laquelle la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration lui a notifié le rejet par le Directeur général de sa réclamation du 16 octobre 2008.

Elle demande au Tribunal de céans d'annuler cette décision, d'ordonner la réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi et de lui allouer des dépens.

3. Le Tribunal rappelle, comme il l'a déjà fait au considérant 6 de son jugement 2837 relatif à la première requête de l'intéressée, qu'en raison de sa nature la décision d'octroyer ou non une promotion personnelle relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Comme telle, elle ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal (voir notamment les jugements 1500, au considérant 5, 1815, au considérant 3, et 2668, au considérant 11). En application de cette jurisprudence, une telle décision ne s'expose à la censure du Tribunal que si elle est entachée de certains vices, tels un vice de forme ou de procédure, une erreur de fait ou de droit, l'omission de tenir compte de faits essentiels, un détournement de pouvoir, l'incompétence de l'auteur de la décision ou l'inexactitude manifeste de conclusions tirées du dossier.

4. La requérante fait observer qu'elle n'a jamais été promue depuis que le BIT l'a recrutée en 1987, et ce, malgré ses «excellents états de service», et se plaint tout d'abord de l'absence d'objectivité de la procédure applicable en matière de promotion personnelle. Elle ajoute que cette procédure n'est pas transparente puisque les dispositions de la circulaire n° 334, série 6, ne lui permettent pas de vérifier si l'évaluation établie par son chef responsable aux fins de l'exercice de promotion personnelle est ou non en contradiction manifeste avec ses rapports d'évaluation passés.

5. La circulaire n° 334, série 6, qui était en vigueur à l'époque des faits, prévoyait notamment ce qui suit :

«Évaluation du mérite

8. Le Comité [...] formulera ses recommandations sur la base :

- a) d'une évaluation du mérite du fonctionnaire, établie par le chef responsable;
- b) d'un document rédigé par le fonctionnaire où il exposera son expérience, ses qualifications ainsi que toute autre information utile;
- c) d'un examen du dossier personnel du fonctionnaire.

9. Pour que le Comité [...] puisse formuler une recommandation positive, il devra être clairement établi que le fonctionnaire a rempli ses fonctions à un niveau supérieur aux exigences du poste. Trois critères seront pris en considération à cet effet : la qualité du travail, la quantité de travail et la valeur personnelle ajoutée à la position. [...]

Procédure pour l'octroi de promotions personnelles

10. Le Département du personnel établira le tableau des fonctionnaires qui répondent aux exigences d'ancienneté et de grade, et sont, par conséquent, aptes à être pris en considération pour une promotion personnelle. [...]

11. Il sera demandé à chaque chef responsable d'évaluer le mérite du fonctionnaire sur le formulaire établi à cet effet [...]. Il sera demandé au fonctionnaire de relater son expérience et ses qualifications sur le formulaire établi à cet effet [...]. Le chef responsable du fonctionnaire et le fonctionnaire ne seront pas tenus de se montrer leurs évaluations respectives. Les deux formules seront adressées au Comité [...]. [...]

12. Le Comité [...] examinera ces deux évaluations. En premier lieu, il vérifiera que les deux évaluations concordent avec le dossier personnel du fonctionnaire. En cas de contradiction, le Comité [...] pourra demander des éclaircissements, verbalement ou par écrit, soit auprès du fonctionnaire, soit auprès du chef responsable. Il soumettra alors une recommandation au Directeur général quant à l'octroi d'une promotion personnelle.»

6. Même si, contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, le paragraphe 11 de la circulaire citée ci-dessus n'interdisait pas expressément la transmission de l'évaluation établie par le chef responsable au fonctionnaire concerné, ces derniers n'étaient «pas tenus de se montrer leurs évaluations respectives». Le Tribunal estime qu'en l'espèce le fait que le chef responsable n'était pas tenu de communiquer son évaluation à l'intéressée ne saurait être regardé comme une preuve d'absence de transparence et d'objectivité de la procédure, et ce, d'autant que les deux évaluations devaient être transmises au Comité des promotions personnelles, qui avait l'obligation de vérifier qu'elles «concordent avec le dossier personnel du fonctionnaire».

Il résulte de ce qui précède que le premier moyen de la requête n'est pas fondé.

7. La requérante soutient ensuite que des faits qu'elle qualifie d'«essentiels» n'ont pas été pris en compte par le Comité des promotions personnelles.

a) Elle prétend que l'octroi de contrats de collaboration extérieure à d'anciens collègues à la retraite l'a privée de la possibilité de «remplir ses fonctions à un niveau supérieur aux exigences» de son poste.

Le Tribunal est d'accord avec la défenderesse, qui affirme que le comité susmentionné n'a pas vocation à rechercher les raisons pour lesquelles un candidat à une promotion personnelle ne remplit pas les conditions pour en bénéficier, mais seulement à constater s'il les remplit ou non. Les faits invoqués par la requérante ne sauraient donc constituer des faits essentiels dont l'omission de tenir compte peut justifier la censure du Tribunal.

b) La requérante souligne qu'en 2004 son supérieur hiérarchique au deuxième degré avait indiqué, par écrit, qu'elle travaillerait désormais comme «traductrice auto-révisée jouissant d'une responsabilité pleine et entière». Mais il n'est pas contesté que cette mention figurait dans un «simple courrier électronique, interne au service, relatif à l'organisation ponctuelle de ce dernier». Cet élément ne peut donc constituer un fait essentiel dont la non-prise en compte serait de nature

à entacher d'irrégularité la recommandation du Comité des promotions personnelles.

c) La circonstance que l'unité allemande de traduction soit la seule à ne pas avoir de traducteur/réviseur de grade P.4 ne peut, non plus, être retenue comme un fait essentiel dont ledit comité aurait dû tenir compte, la vocation de ce dernier étant, comme indiqué ci-dessus, de constater si le candidat remplit ou non les conditions d'octroi d'une promotion personnelle.

d) S'agissant des augmentations pour services partiellement méritoires dont la requérante a bénéficié en 1991 et 2001, le comité susmentionné les a nécessairement prises en compte dès lors qu'il devait formuler ses recommandations sur la base, notamment, d'un examen du dossier personnel du fonctionnaire, en vertu du paragraphe 8 de la circulaire n° 334, série 6.

e) La requérante fait observer que, malgré ses vingt-deux années d'ancienneté au BIT, elle n'a jamais été promue.

Le Tribunal relève que, pour pouvoir formuler une recommandation positive, le Comité devait prendre en considération trois critères, à savoir «la qualité du travail, la quantité de travail et la valeur personnelle ajoutée à la position», comme indiqué dans la circulaire n° 334, série 6, en son paragraphe 9. Donc, même si le Comité n'a pas pris en compte l'ancienneté de l'intéressée, cette omission n'est pas de nature à justifier la censure du Tribunal.

f) La requérante soutient qu'elle est victime de harcèlement au sein de son unité depuis de nombreuses années, mais elle n'apporte pas la preuve de l'existence de ce harcèlement. En effet, elle se contente d'affirmer qu'elle a déposé une réclamation y relative le 16 février 2007.

Il ne peut, dès lors, s'agir d'un fait essentiel au sens de la jurisprudence du Tribunal. Le deuxième moyen de l'intéressée ne peut donc être accueilli.

8. La requérante se plaint enfin du parti pris dont son supérieur direct aurait fait preuve à son encontre et relate des faits qui, selon elle,

laisseraient planer un doute sérieux sur l'objectivité de la défenderesse à son endroit.

Mais le Tribunal constate que la requérante n'apporte aucune preuve de nature à conforter ses allégations de parti pris et qu'elle reconnaît même être dans l'impossibilité de fournir la moindre preuve à ce sujet. Concernant l'objectivité de l'Organisation, elle émet seulement des doutes.

Ce dernier moyen ne peut donc qu'être écarté.

9. Aucun des moyens de la requête n'étant fondé, celle-ci doit être rejetée sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur la fin de non-recevoir opposée par la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 18 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET