

**118<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3350**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour les transports internationaux ferroviaires (OTIF), formée par M<sup>me</sup> A. T.-R. le 14 février 2012 et régularisée le 29 mars, la réponse de l'OTIF du 13 juillet, la réplique de la requérante du 16 août et la duplique de l'OTIF du 5 octobre 2012;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante fut nommée, avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2011, au poste de directrice du Service financier et comptable. Sa lettre de nomination indiquait qu'elle recevrait un traitement de base annuel correspondant à l'échelon 10 de la classe 4. Le 9 mars 2011, se plaignant du montant de son traitement, elle demanda que son poste soit reclassé. Le Secrétaire général rejeta cette demande mais, à la suite de plusieurs entretiens, il lui expliqua, le 30 août, que, compte tenu du fait qu'elle allait achever avec succès sa période probatoire de six mois, un avancement de trois échelons dans sa classe lui avait été accordé et qu'elle recevrait ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> septembre, un traitement correspondant à l'échelon 13 de la classe 4.

Le 28 septembre 2011, la requérante écrivit au Secrétaire général, affirmant notamment que son poste avait été classé à un niveau «beaucoup trop bas». S'appuyant en particulier sur une comparaison des traitements perçus par les directeurs de différents services de l'OTIF et ceux perçus par leurs «collaborateurs», elle demandait le réajustement immédiat de son traitement de base de sorte que la différence entre son traitement et celui de l'assistante du Service financier et comptable soit au moins de 42 000 francs suisses par an. Le lendemain, le Secrétaire général lui répondit que sa demande équivalait à une demande de reclassement de son poste à l'échelon 9 de la classe 1. Or il soulignait qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 11 du Statut du personnel il ne pouvait décider d'un tel reclassement qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation du Comité administratif. Expliquant qu'il ne pouvait recevoir une telle approbation «en temps voulu» du fait que la prochaine session du Comité avait lieu les 17 et 18 novembre 2011, il rejeta la demande de la requérante.

Le 5 octobre 2011, la requérante demanda au Secrétaire général de réexaminer cette décision. Le lendemain, il lui répondit que le réexamen qu'elle avait demandé ne l'avait pas conduit à modifier sa position.

Lors de sa 116<sup>e</sup> session des 17 et 18 novembre 2011 et après avoir entendu les deux parties, le Comité administratif rejeta le recours introduit par la requérante le 13 octobre 2011 au motif que le Secrétaire général ne pouvait prendre une décision de reclassement de poste sans obtenir son accord préalable. Telle est la décision attaquée. À l'issue de la délibération relative à son recours, la requérante présenta sa démission, laquelle prit effet à la fin du mois de février 2012.

B. La requérante s'attache à démontrer qu'elle a été victime d'une inégalité de traitement dans la mesure où la différence entre le montant de son traitement de base annuel et celui que percevaient ses deux prédécesseurs au poste de directeur du Service financier et comptable, M. N. et M. D., est «frappante», alors même que les fonctions qu'elle exerçait étaient similaires à celles qui leur avaient été attribuées. Faisant remarquer que le poste de M. N. était à la classe 1

et celui de M. D. à la classe 2, elle accuse le Secrétaire général d'avoir «dévalué» la classe de son poste lorsqu'elle s'y est portée candidate. De son point de vue, son poste aurait dû, pour que le principe d'égalité de traitement soit respecté, être classé à l'échelon 13 de la classe 2, comme c'était le cas pour M. D. Elle soutient également qu'elle a été victime de discrimination «sur le plan du salaire» par rapport à «ses collègues cadres».

Par ailleurs, faisant remarquer que, selon le paragraphe 2 de l'article 12 du Statut du personnel, les postes des classes 10 à 3 comprennent des travaux de caractère fréquemment routinier, la requérante soutient qu'aucune de ces classes ne pouvait être affectée à son poste. Elle fait en outre valoir que, conformément au paragraphe 3 du même article 12, elle disposait des aptitudes de base requises, tant en ce qui concerne la formation que l'expérience et la connaissance des langues de travail de l'OTIF, pour être titulaire d'un poste de classe 2, 1 ou hors classe.

Elle demande au Tribunal d'ordonner à l'OTIF de classer son poste à l'échelon 13 de la classe 2 pour toute la durée de ses rapports de service et de lui verser la différence de traitement due, assortie d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011. Elle réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OTIF s'interroge sur la recevabilité de la requête dans la mesure où la demande de la requérante du 28 septembre 2011 était, selon elle, tardive. Elle précise que la question de la recevabilité de la requête peut être laissée ouverte étant donné que cette dernière est, de son point de vue, infondée.

Sur le fond, l'OTIF rappelle que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, l'appréciation portée par le Directeur général sur les qualités professionnelles qui justifieraient l'affectation dans telle ou telle filière de carrière ne relève que du contrôle restreint du Tribunal. L'OTIF nie que le classement du poste de la requérante ait été effectué de façon arbitraire. Elle explique que le Comité administratif a validé le classement de ce poste au niveau 4, souligne que la requérante a formellement approuvé la classe de son poste en acceptant sa lettre de

nomination et fait remarquer que le niveau de ce poste était identique ou supérieur à celui des postes de chefs de services comparables au Service financier et comptable. En outre, l'OTIF soutient que la requérante n'a pas souffert d'une inégalité de traitement étant donné qu'elle ne se trouvait pas dans une situation identique à celle de M. N. et de M. D. : le premier, qui avait été initialement nommé au niveau 4, n'a atteint le niveau 1 qu'après une carrière de plus de vingt ans au sein de l'OTIF et le second a été classé, au moment de son entrée en fonction à l'OTIF, au niveau 2 du fait notamment qu'il remplissait, au contraire de l'intéressée, l'une des conditions pour être nommé à un poste hors classe ou de classe 1 ou 2.

D. Dans sa réplique, la requérante affirme que ce n'est qu'après avoir accepté sa lettre de nomination qu'elle a pris connaissance de la différence de montant entre son traitement de base annuel et celui de ses deux prédécesseurs. Elle affirme qu'elle avait contesté le classement de son poste oralement auprès du Secrétaire général et que, les réponses que lui avait fournies ce dernier ne l'ayant pas satisfaite, elle lui a écrit le 28 septembre 2011 pour lui demander «une augmentation» de traitement.

En outre, elle estime qu'elle était dans une situation identique à celle de M. N. et de M. D. dans la mesure où ils ont été tous les trois titulaires du même poste. Par ailleurs, elle affirme que, si son traitement a été déterminé en fonction de son sexe et non de son poste, le «principe fondamental» d'égalité de traitement serait violé. Enfin, elle soutient que les raisons avancées par l'OTIF pour justifier le classement du poste de M. D. sont dénuées de toute pertinence.

E. Dans sa duplique, l'OTIF nie que la requérante ait été victime d'une discrimination fondée sur le genre, affirmant que la classe 4 avait été affectée à son poste avant que celui-ci ne soit mis au concours. Elle précise que le successeur de la requérante a été nommé à la même classe que cette dernière, mais à un échelon inférieur.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de la défenderesse le 1<sup>er</sup> mars 2011 en qualité de directrice du Service financier et comptable avec le rang d'adjoint administratif I pour une durée de trois ans incluant une période probatoire de six mois. Ses conditions d'engagement ont été énoncées dans une lettre de nomination du 27 janvier 2011 qui prévoyait qu'elle percevrait un traitement de base annuel dont le montant correspondait à l'échelon 10 de la classe 4. L'avancement d'un échelon lui était d'ores et déjà garanti à partir du 1<sup>er</sup> mars 2013 «dans le cas d'un accomplissement satisfaisant de [son] travail». La requérante a accepté sa nomination par écrit le 5 février 2011 et le contrat a été approuvé ultérieurement par le Comité administratif.

Le 9 mars 2011 déjà, la requérante a demandé le reclassement de son poste au motif que le montant du traitement de son prédécesseur correspondait à l'échelon 13 de la classe 2. Cette demande a été écartée, mais le Comité administratif lui a accordé un avancement de trois échelons dans sa classe avec effet à l'issue de la période probatoire, ce qui impliquait une augmentation de son traitement de base annuel de 7 095 francs suisses. Cette décision a été portée à la connaissance de la requérante le 30 août 2011.

Le 28 septembre 2011, soit après l'écoulement de sa période probatoire et après sa nomination définitive, celle-ci a cependant demandé le réajustement avec effet immédiat de son traitement de base annuel. Elle se fondait sur des éléments parvenus à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions, révélant que son traitement, même augmenté, était sensiblement inférieur à celui de ses prédécesseurs et à celui de ses collègues ayant des aptitudes de base comparables aux siennes; son traitement de base était de surcroît à peine supérieur à celui de sa collaboratrice dont le poste d'adjoint administratif II était classé au niveau 5.

Tel est l'objet du litige, la demande de la requérante, qui, selon le Secrétaire général, impliquait la réévaluation de son poste, ayant été

définitivement rejetée par la décision attaquée prise par le Comité administratif lors de sa 116<sup>e</sup> session des 17 et 18 novembre 2011.

2. À l'instar des contrats de droit privé, la conclusion du contrat d'engagement d'un fonctionnaire repose notamment sur l'autonomie de la volonté; le principe supérieur de bonne foi et la règle *pacta sunt servanda* exigent que chacune des parties se tienne à l'expression de cette volonté pour autant qu'elle n'ait pas été affectée d'un vice du consentement.

En l'espèce, les conditions d'engagement, telles qu'elles ressortent de la mise au concours du poste et de la lettre de nomination, étaient claires. La requérante ne pouvait donc ignorer quel était le classement du poste auquel elle était nommée et le traitement de base correspondant. Il lui était aussi loisible de s'informer sur les changements éventuels intervenus dans ce classement et ce traitement de base de même que sur le rapport de ce classement et de ce traitement de base avec ceux des fonctionnaires ayant des responsabilités comparables aux siennes, voire avec ceux de sa collaboratrice.

On ne saurait donc admettre qu'elle ait été induite en erreur ou que l'OTIF se soit rendue coupable de dol.

3. La seule question qui se pose est donc celle de savoir si le changement de classement de ce poste repose sur une quelconque discrimination ou viole les règles de l'Organisation. Il résulte des écritures de la défenderesse et des pièces du dossier auxquelles les parties se réfèrent, en particulier des explications crédibles données par le Secrétaire général le 9 février 2011 à une représentante du gouvernement d'un État membre de l'Organisation, que la situation personnelle des deux prédécesseurs de la requérante différait notablement de la sienne au point de justifier que le poste ait été classé à un niveau plus élevé lorsqu'ils en étaient titulaires.

Certaines disparités relevées par la requérante, notamment par la comparaison de son traitement et de celui de fonctionnaires ayant des responsabilités analogues, peuvent étonner à première vue. Mais l'avancement d'échelons qui lui a été accordé à l'issue de sa période

probatoire les a atténuées de manière correcte dès lors qu'une modification du classement avec effet rétroactif n'était pas envisageable vu les circonstances, évoquées ci-dessus, dans lesquelles le contrat d'engagement avait été conclu.

Il sied enfin de rappeler que, dans le domaine du classement des postes, le Tribunal reconnaît une grande liberté d'appréciation aux organisations; il ne peut simplement substituer sa propre évaluation d'un poste à la leur. Les décisions prises en ce domaine ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peuvent être annulées que si elles émanent d'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, s'il n'a pas été tenu compte d'un fait essentiel, ou s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou encore si un détournement de pouvoir a été commis (voir, par exemple, le jugement 3273, au considérant 6, et le jugement 2581, au considérant 2). La requérante n'avance aucun élément propre à démontrer que la décision attaquée encourrait l'annulation pour un de ces motifs.

4. La requête doit en conséquence être rejetée sans qu'il y ait lieu, vu l'état du dossier, d'ordonner le débat oral que la requérante «se réserve explicitement le droit de solliciter» dans le mémoire accompagnant la formule de requête.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> mai 2014, par M. Claude Rouiller, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2014.

CLAUDE ROUILLER  
SEYDOU BA  
PATRICK FRYDMAN  
DRAŽEN PETROVIĆ