

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

W.
c.
AIEA

126^e session

Jugement n° 4026

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} L. W. le 26 mars 2015 et régularisée le 23 avril, la réponse de l'AIEA du 6 août et le courriel de la requérante du 1^{er} octobre 2015 informant le Greffier du Tribunal qu'elle ne souhaitait pas déposer de réplique;

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 la décision de ne pas reclasser son poste.

Au moment des faits, la requérante occupait le poste de *Policy Associate* (associé aux politiques) au sein du Bureau du Directeur général chargé des politiques (DGOP selon son sigle anglais) au grade G-6. Suite à une demande de reclassement de son poste au grade G-7 faite par son supérieur hiérarchique, M. S.A., un entretien d'audit de poste fut mené en décembre 2011.

À partir du 1^{er} juin 2012, M. C.B., le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante, prit ses fonctions. Par un courriel du 19 juin 2012, la requérante fut informée de la suspension de la procédure de reclassement en attendant que soit menée une réévaluation de la répartition des tâches au sein du DGOP, qui faisait l'objet d'une restructuration. M. C.B. fut

entendu au sujet du classement du poste de la requérante en avril 2013. Le rapport d'évaluation, achevé en juillet 2013, recommandait le maintien du poste au grade G-6. Le 9 octobre 2013, la requérante fut informée de l'issue du réexamen du classement de son poste, à savoir que ses fonctions et responsabilités ne justifiaient pas un reclassement au grade G-7.

La requérante demanda au Directeur général de réexaminer cette décision. Conformément aux dispositions pertinentes de la section 3 de la partie II du Manuel administratif, cette demande fut transmise au directeur de la Division des ressources humaines au Département de la gestion, qui la rejeta le 22 novembre.

La demande de la requérante en vue du réexamen de la décision du 22 novembre 2013 fut rejetée par le Directeur général le 9 janvier 2014. La requérante saisit alors la Commission paritaire de recours le 22 janvier 2014. Elle prit sa retraite le 31 janvier 2014.

La Commission paritaire de recours procéda à l'audition de la requérante le 15 mai 2014. Dans son rapport du 17 novembre 2014, la Commission conclut que la procédure d'évaluation suivie par l'administration avait été rigoureuse et ne comportait aucune lacune significative. Toutefois, elle estima que la procédure avait enregistré un retard excessif et que, s'il était compréhensible que l'administration ne souhaite pas divulguer l'intégralité du rapport d'évaluation, des explications supplémentaires auraient dû être fournies à la requérante. La Commission recommanda de rejeter le recours et de fournir à la requérante un résumé expliquant le résultat de l'évaluation.

Par une lettre datée du 10 décembre 2014, le Directeur général informa la requérante de sa décision de suivre la recommandation formulée par la Commission paritaire de recours de rejeter le recours et de maintenir son poste au grade G-6. Selon lui, la procédure n'avait pas enregistré un retard excessif, le temps pris pour mener à bien l'évaluation étant dû aux circonstances particulières du Bureau du Directeur général chargé de la coordination (DGO C selon son sigle anglais, anciennement DGOP) pendant cette période, mais il accepta de fournir à la requérante de plus amples informations sur l'évaluation de son poste. Telle est la décision attaquée.

La requérante avait initialement demandé que sa requête soit jointe à celle formée par sa collègue, M^{me} N. d. O., mais, par une lettre datée du 14 septembre 2015, elle a indiqué qu'elle ne souhaitait plus que les requêtes soient jointes. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de reclasser son poste au grade G-7 avec effet au 1^{er} octobre 2011 ou au 1^{er} janvier 2012, et d'ordonner le versement rétroactif d'une somme correspondant à la différence de traitement qui en résulte, y compris l'ensemble des émoluments et les contributions de l'AIEA à la Caisse des pensions, assortie d'intérêts calculés à compter des dates d'échéance. Elle réclame en outre le versement d'une indemnité en réparation du tort moral causé par le retard excessif enregistré dans la procédure de reclassement et dans l'examen du recours, ainsi que les dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a initialement demandé que sa requête soit jointe à celle formée par M^{me} N. d. O., ce à quoi l'AIEA a consenti. Les deux requérantes avaient saisi ensemble la Commission paritaire de recours, qui a rendu un rapport commun pour les deux recours. Les décisions attaquées sont rédigées en des termes identiques, mais ont été rendues séparément. Il ressort des écritures de M^{me} W. que celle-ci a pris sa retraite de l'AIEA le 31 janvier 2014, ce qui n'est pas le cas de M^{me} N. d. O. En septembre 2015, M^{me} W. a informé le Tribunal qu'elle ne souhaitait plus que les requêtes soient jointes au motif que, ayant pris sa retraite, elle ne se trouvait pas dans la même situation que M^{me} N. d. O.

Le Tribunal relève que si les requêtes ont le même objet et reposent pratiquement sur les mêmes faits, l'argumentation et les conclusions de la requérante en l'espèce vont au-delà de celles présentées dans la requête de M^{me} N. d. O. Les requêtes ne soulèvent pas les mêmes questions de fait et de droit et ne seront donc pas jointes (voir, par exemple, le jugement 3965, au considérant 6).

2. La requérante attaque la décision du 10 décembre 2014 par laquelle le Directeur général, à l'issue de la procédure de recours interne, a confirmé que son poste de grade G-6 ne serait pas reclassé au grade G-7. Elle demande, outre l'annulation de la décision attaquée, une indemnité en réparation du tort moral causé par le retard enregistré dans la procédure de réexamen du classement du poste et la procédure de recours interne. Elle demande également au Tribunal d'ordonner le reclassement de son poste au grade G-7 avec effet rétroactif à compter du 1^{er} octobre 2011 ou du 1^{er} janvier 2012 et le versement d'une somme correspondant à l'augmentation de traitement qui en résulte, majorée d'intérêts à compter des dates d'échéance. Cette dernière conclusion sera rejetée car le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner à une organisation de reclasser un poste (voir, par exemple, le jugement 3834, au considérant 6).

3. Dans le jugement 3589, portant sur le reclassement contesté d'un poste, le Tribunal a dit ce qui suit au considérant 4 :

«Il est de jurisprudence constante que le Tribunal ne réexaminera 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 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 (voir, par exemple, les jugements 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). 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 (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8). 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 3082, au considérant 20).»

4. La procédure suivie par l'AIEA pour le reclassement des postes de la catégorie des services généraux (grades G-1 à G-7) est énoncée aux paragraphes 48 à 57 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif. Les dispositions en question prévoient notamment que le reclassement d'un poste peut être décidé à la suite d'une demande

adressée à la Division des ressources humaines par un supérieur hiérarchique, comme en l'espèce. Le poste concerné doit être évalué «par le(s) fonctionnaire(s) chargé(s) du classement des postes désigné(s) par la Division des ressources humaines»*, dans le respect des normes de classement des postes de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). L'évaluation d'un poste pourvu «doit comprendre un audit de poste»* qui consiste en un entretien avec le titulaire du poste et son supérieur hiérarchique et en un examen de toutes les informations qui peuvent utilement compléter et confirmer le contenu des documents joints à la demande de reclassement. Le résultat de l'évaluation doit être soumis au directeur de la Division des ressources humaines pour approbation, et la décision à ce sujet communiquée au titulaire du poste et aux fonctionnaires concernés. Toute décision de ne pas reclasser un poste doit être motivée et le titulaire du poste peut en demander le réexamen au directeur de la Division des ressources humaines. Ce dernier peut solliciter l'avis d'un spécialiste indépendant du classement pour ce qui est des questions techniques. Le spécialiste soumet les résultats au directeur de la Division des ressources humaines, lequel en tient compte pour prendre la décision finale, qui doit être communiquée au titulaire du poste et aux fonctionnaires concernés. Toute décision confirmant une décision antérieure doit être motivée. La promotion d'un titulaire dont le poste est reclassé à un grade supérieur n'intervient pas automatiquement. Une proposition de promotion au poste reclassé doit être adressée par le directeur de division au directeur de la Division des ressources humaines, qui devra ensuite la soumettre au Groupe paritaire consultatif compétent. La proposition et tout commentaire y afférent formulé par le Groupe paritaire consultatif doivent ensuite être soumis au Directeur général pour approbation.

5. La requérante conteste principalement le rapport de la Commission paritaire de recours. Elle demande l'annulation de la décision attaquée au motif que la Commission aurait omis de tenir compte de faits essentiels. Il est de jurisprudence constante qu'il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer la force probante des preuves fournies à

* Traduction du greffe.

l'organe de recours interne. Qui plus est, lorsqu'un organe de recours interne a examiné et apprécié les preuves et a abouti à des constatations de fait, le Tribunal n'exercera son contrôle qu'en cas d'erreur manifeste (voir le jugement 3439, au considérant 7).

6. La requérante fait valoir que la Commission paritaire de recours a négligé des faits essentiels car, même si celle-ci a noté que le personnel d'encadrement du DGOP lui avait garanti ou promis que son poste serait reclassé au grade G-7 et qu'un poste à ce grade était prévu dans le Programme et budget 2012-2013, la Commission a conclu, à tort, que ces faits étaient insuffisants pour engager l'AIEA. La requérante soutient que la Commission paritaire de recours n'a pas tenu compte du fait que les garanties ainsi données n'étaient pas subordonnées à la réalisation d'un audit du poste, ni du fait qu'il était d'usage de ne pas procéder à un audit des postes nouveaux ou modifiés après leur inscription au budget approuvé pour une année déterminée. Toutefois, la requérante ne fournit aucune preuve de l'existence d'une telle pratique. En outre, une pratique ne peut se voir reconnaître de valeur juridique si elle contrevient à des dispositions spécifiques qui sont déjà en vigueur, comme c'est le cas en l'espèce (voir, par exemple, le jugement 3734, au considérant 5).

7. La requérante ajoute que la Commission paritaire de recours a eu tort d'affirmer que lesdites promesses ou garanties n'ont été données qu'en guise de reconnaissance. Elle soutient que, ce faisant, la Commission a omis de constater que suite à cela, des tâches supplémentaires lui ont été confiées — tâches dont elle s'est effectivement acquittée. Or, selon elle, le simple fait d'affirmer, comme l'a fait la Commission, que le personnel d'encadrement devrait s'abstenir de faire de telles promesses à l'avenir ne saurait être une compensation pour l'accomplissement de ces tâches supplémentaires.

8. Le Tribunal estime que, compte tenu de la procédure de reclassement décrite à la section 3 de la partie II du Manuel administratif, les fonctionnaires qui ont promis à la requérante le reclassement de son poste au grade G-7 n'étaient pas habilités à faire cette promesse et à

engager l'AIEA. La décision incombait au directeur de la Division des ressources humaines, au terme de la procédure de reclassement. Si une décision de reclasser le poste avait été prise, il aurait alors été nécessaire d'engager des démarches pour déterminer si la requérante, en tant que titulaire du poste, devait être nommée au poste reclassé. En outre, rien ne permet d'étayer l'affirmation selon laquelle le simple fait d'inscrire le poste au Programme et budget 2012/2013 donnait à la requérante le droit de voir son poste reclassé.

9. La requérante fait valoir que la décision attaquée devrait être annulée au motif que la Commission paritaire de recours n'a pas mené une enquête en bonne et due forme sur les faits et ne les a pas vérifiés. Elle affirme que M. A.-H., un fonctionnaire de la Division des ressources humaines, a présenté à la Commission des informations trompeuses et «plusieurs faits dénaturés»*, ce qui, selon elle, donne fortement à penser que la procédure d'évaluation était viciée, contrairement à la conclusion de la Commission. Le Tribunal n'est pas convaincu que les résultats de l'évaluation comportent une conclusion erronée (voir le jugement 3589, au considérant 4).

10. La requérante prend note de la constatation de la Commission paritaire de recours selon laquelle la procédure d'évaluation semblait avoir été rigoureuse et ne comporter aucune lacune significative. Elle soutient toutefois que, pour faire cette constatation, la Commission s'est appuyée sur de fausses déclarations sans les vérifier. L'une de ces fausses déclarations est, selon la requérante, que deux spécialistes du classement ont travaillé sur ce dossier et confirmé le classement du poste dans la fourchette inférieure du grade G-6, alors que l'intéressée a indiqué à la Commission que seul un spécialiste avait procédé à l'audit du poste. La requérante en déduit que la Commission paritaire de recours s'est sans doute fondée sur le témoignage de M. A.-H. pour formuler cette constatation, alors qu'elle aurait dû entendre M^{me} S.G., la spécialiste du classement qui avait procédé à l'audit du poste, afin de vérifier la déclaration de M. A.-H. Toutefois, de l'avis du Tribunal, dans la mesure

* Traduction du greffe.

où il est exigé qu'un spécialiste au moins procède au réexamen du classement du poste, comme cela a été le cas en l'espèce, le fait de savoir si l'audit a été effectué par deux spécialistes est sans importance. Il est également sans importance que les conclusions de l'entretien entre la Division des ressources humaines et M. C.B., le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante, aient été utilisées pour réviser la description de son poste, puisqu'il ressort des écritures de la requérante que ses tâches avaient été modifiées et que la description de son poste était restée telle que révisée par M. S.A., son ancien supérieur hiérarchique.

11. La requérante soutient par ailleurs que la recommandation formulée dans le rapport de la Commission paritaire de recours est en contradiction avec les conclusions de cet organe. Elle affirme que, même si la Commission a formulé deux observations importantes sur la durée de la procédure et le manque d'informations ou d'explications, l'une comme l'autre fournissant des motifs suffisants pour recommander l'annulation de la décision de ne pas reclasser son poste, la Commission a néanmoins recommandé le rejet du recours interne contre cette décision. La requérante se réfère à l'observation de la Commission selon laquelle «la procédure avait pris beaucoup trop de temps»*. Elle fait valoir que cela constitue une lacune significative dans la procédure de reclassement, ce qui, compte tenu des rappels répétés à l'AIEA concernant la lenteur de cette procédure, aurait dû amener la Commission paritaire de recours à enquêter sur les raisons de ce retard, ce qu'elle n'a pas fait. Au contraire, le retard pris par la Commission elle-même a accru son sentiment de frustration.

12. De l'avis du Tribunal, il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour permettre à la Commission paritaire de recours de conclure, comme elle l'a fait, que la procédure de reclassement avait été menée conformément aux dispositions pertinentes de la section 3 de la partie II du Manuel administratif. Le Tribunal relève également que la décision de ne pas reclasser le poste de la requérante a été motivée. Au vu de ce

* Traduction du greffe.

qui précède, les arguments avancés par la requérante pour contester les conclusions et les recommandations de la Commission paritaire de recours, qui ont été acceptées par le Directeur général dans la décision attaquée, sont infondés et doivent être rejetés. Cependant, il ne fait aucun doute que la procédure de reclassement a enregistré un retard excessif pouvant lui donner droit à une indemnité pour tort moral.

13. Le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 3102, au considérant 7 :

«[M]ême si un fonctionnaire ne peut se prévaloir d'aucun droit à promotion, les procédures de promotion doivent être conduites avec diligence et avec la célérité que permet la marche normale d'une administration. Rien ne justifie qu'une promotion sur laquelle le fonctionnaire peut légitimement compter et qui a naturellement une incidence directe sur ses perspectives de carrière soit retardée pendant des années, à moins que cela puisse être imputé à un comportement fautif de l'intéressé dans le cadre de la procédure (voir le jugement 2706, aux considérants 11 et 12).»

14. M. S.A., qui était alors le supérieur hiérarchique de la requérante, a demandé le reclassement du poste de l'intéressée en mai 2011. L'audit de poste n'a été entrepris que le 12 décembre 2011, parce qu'il avait été décidé que le Directeur général devait d'abord approuver le plan des effectifs du Département et le Programme et budget pour 2012/2013 avant que l'audit ne soit entamé. M. S.A. avait préparé le rapport en vue de l'évaluation, mais il avait ensuite quitté son poste. L'évaluation a été suspendue en attendant le recrutement de son successeur et une réévaluation de la répartition des tâches. Le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante, M. C.B., a été nommé avec effet au 1^{er} juin 2012 et la recommandation de maintenir le grade du poste de l'intéressée émise en juillet 2013. La requérante en a été informée par une communication du 9 octobre 2013. La procédure de reclassement a pris trop de temps et l'explication de l'AIEA concernant ce retard n'est pas convaincante. Compte tenu des circonstances du retard enregistré dans la procédure de reclassement, la requérante se verra accorder une indemnité pour tort moral d'un montant de 2 000 euros.

15. Par ailleurs, la requérante soutient que le retard pris par la Commission paritaire de recours dans l'examen du recours constituait une violation du paragraphe 9 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, la Commission ayant mis dix mois pour remettre son rapport, alors qu'elle était tenue de le faire dans un délai de trois mois. La disposition en question est ainsi libellée :

«Le Comité paritaire examine le recours avec toute la promptitude que permet un examen équitable des questions qui lui sont soumises. La Commission soumet son rapport au Directeur général dans les trois mois qui suivent l'examen d'un recours. Elle peut toutefois, avec l'accord du Directeur général, proroger ce délai dans des cas exceptionnels.»*

16. En l'espèce, la Commission paritaire de recours a présenté son rapport au Directeur général plus de neuf mois après avoir entrepris l'examen du recours. Toutefois, aucun accord n'a été conclu en vue de proroger le délai conformément au paragraphe 9 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel. À ce titre, et au vu des circonstances, la requérante se verra octroyer une indemnité pour tort moral d'un montant de 1 000 euros. Cependant, aucune indemnité pour tort moral ne sera accordée au titre d'un prétendu retard avec lequel la décision attaquée aurait été rendue, le Directeur général ayant communiqué cette décision à la requérante dans les trente jours qui ont suivi le rapport de la Commission paritaire de recours, comme le prévoit le paragraphe 10 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel.

17. La Commission paritaire de recours a fait observer que les informations et les explications reçues par la requérante au sujet du reclassement étaient insuffisantes, en particulier après un tel retard dans la procédure, et qu'un complément d'information aurait dû lui être fourni à l'issue de cette procédure. La requérante affirme avoir demandé en vain à la Division des ressources humaines une copie du «document relatif au réexamen du classement». Or l'AIEA nie l'existence d'un tel document. Il convient toutefois de noter que l'AIEA a fourni à la Commission paritaire de recours des documents qu'elle n'a pas

* Traduction du greffe.

communiqués à l'intéressée. Il convient également de noter que l'AIEA n'a transmis une copie du rapport complet d'évaluation, qui comprenait le rapport d'audit du poste et la nouvelle description proposée pour le poste de *Policy Associate* au sein du DGOP, que lorsqu'elle a déposé sa réponse dans le cadre de la présente procédure. L'Agence a confirmé que ce document, qui est daté de juillet 2013, a été préparé par M^{me} S.G. L'AIEA aurait dû transmettre ces documents à la requérante bien plus tôt et, en tout état de cause, à temps pour lui permettre de bien préparer et présenter son recours interne. L'AIEA a ainsi violé le principe de l'égalité des armes. Cela justifierait normalement l'annulation de la décision attaquée. Cependant, dans les circonstances de l'espèce, cette mesure ne sera pas ordonnée. La requérante se verra octroyer une indemnité pour tort moral d'un montant de 8 000 euros. Elle se verra également octroyer la somme de 1 500 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 11 000 euros.
2. L'AIEA versera à la requérante la somme de 1 500 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1^{er} mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ