

118^e session

Jugement n° 3374

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. J. J. le 21 octobre 2011 et régularisée le 25 novembre 2011, la réponse de l'OIT du 28 février 2012, la réplique du requérant déposée au greffe du Tribunal le 27 avril et la duplique de l'OIT du 1^{er} août 2012;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 et les allégations suivants :

A. Le 14 mars 2001, le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, et le Syndicat du personnel du BIT signèrent l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois (ci-après «l'Accord collectif»), lequel fut modifié le 9 mai 2001 puis remplacé par un autre accord, signé en février 2002, qui fit lui-même l'objet de modifications publiées dans la circulaire n° 639, série 6, du 11 juin 2003. Celle-ci fut ensuite modifiée en septembre 2004 puis en août 2005.

Dans le cadre de l'exercice général de classification entrepris en 2001, le poste occupé par le requérant au sein du Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM) fut classé au grade G.6. Après avoir, en vain, présenté une demande d'examen de la classification initiale qui lui avait ainsi été communiquée, le requérant saisit le Groupe d'examen indépendant (ci-après le «GEI») le 3 août 2001. Le 2 mai 2005, après s'être fait communiquer un certain nombre d'informations et avoir entendu l'intéressé, le GEI confirma le grade G.6. Le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours (ci-après «la Commission paritaire») 1^{er} août 2005 et, à compter du 14 octobre, la procédure devant cet organe fut suspendue afin de permettre au GEI d'éclaircir les motifs de sa décision, ce qu'il fit le 24 novembre 2005. Constatant que le GEI n'avait pas eu certains documents à sa disposition, en juillet 2006, le Département du développement des ressources humaines (HRD) sollicita de PROGRAM qu'il transmette au GEI les documents qui lui étaient nécessaires à l'examen du cas de l'intéressé. PROGRAM envoya le rapport d'évaluation du requérant couvrant la période 2000-2001 le 7 février 2007.

Le requérant ayant demandé la reprise de la procédure devant la Commission paritaire, celle-ci rendit son rapport le 22 août 2008, recommandant notamment au Directeur général de renvoyer l'affaire devant le GEI afin que ce dernier procède à une nouvelle évaluation tenant compte des informations contenues dans le rapport d'évaluation précité. Par courrier du 21 octobre 2008, le requérant fut avisé que le Directeur général avait décidé de faire sienne cette recommandation. Le 27 juin 2011, le GEI recommanda que le poste du requérant soit classé à G.7. Par une minute du 29 juillet 2011, qui constitue la décision attaquée, ce dernier fut informé que le Directeur général, se fondant sur une expertise réalisée par l'Unité de la conception organisationnelle et de la classification des postes de HRD, avait décidé de ne pas suivre cette recommandation.

B. Le requérant reproche à l'OIT de ne pas avoir traité son cas avec la diligence requise. Il fait notamment grief au GEI d'avoir mis deux ans et demi pour se prononcer après que le Directeur général lui eut renvoyé l'affaire le 21 octobre 2008.

Par ailleurs, le requérant affirme que, tout au long de la procédure, ce sont les dispositions de l'Accord collectif, dont l'article 8 prévoyait que le GEI adoptait une «décision», qui s'appliquaient. Or, lorsque l'affaire a été renvoyée devant cet organe en octobre 2008, le réexamen de son cas s'est fait sur la base des dispositions de la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, qui prévoient que le GEI émet une simple recommandation. Selon le requérant, avant de prendre sa décision définitive, le Directeur général n'aurait pas dû solliciter d'expertise car, ce faisant, il a non seulement violé l'article 8 précité mais aussi outrepassé ses compétences. Le requérant ajoute que le Directeur général a enfreint les dispositions de la circulaire en question parce qu'il n'a pas pris sa décision à la lumière des conclusions du GEI mais sur la base d'un nouvel examen au cours duquel il n'a pas été entendu.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de «faire appliquer la décision du GEI», d'ordonner la réparation du préjudice qu'il a subi et de lui allouer une somme de 2 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT explique que les arguments développés par le requérant ont tous trait à un prétendu vice de procédure. Or, en vertu du paragraphe 22 de la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, tout recours déposé pour ce motif doit préalablement être soumis à la Commission paritaire. La requête est donc irrecevable.

Après avoir rappelé que les décisions en matière de classement de poste sont de nature discrétionnaire et ne font donc l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal, l'OIT fait valoir qu'au cours de la procédure, transparente, qui a été suivie en l'espèce les faits essentiels ont été pris en considération.

L'OIT indique que, si les délais observés dans le traitement du cas du requérant peuvent paraître excessifs, ils «ne relèvent pas de son entière responsabilité». Elle explique notamment que, dès lors que le GEI est un organe indépendant, elle aurait été accusée d'ingérence si elle avait essayé d'influer sur le cours de la procédure.

Par ailleurs, l'OIT rappelle que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, l'autorité administrative qui est saisie d'une demande doit

en principe fonder sa décision sur les textes en vigueur au moment où elle statue et non sur ceux qui étaient applicables au moment où la demande a été présentée. En l'espèce, c'est donc la procédure prévue par la circulaire susmentionnée, qui, selon les termes mêmes de celle-ci, remplaçait la procédure établie dans l'Accord collectif, qui s'appliquait. En vertu du paragraphe 20 de cette circulaire, le Directeur général devait se prononcer sur la «recommandation» du GEI. Celle que cet organe a formulée le 27 juin 2011 était, aux dires de l'OIT, «basée sur une évaluation très technique pour laquelle le Directeur général n'a[vait] pas de compétences particulières». Dans ces circonstances et par souci de bonne gestion, ce dernier a préféré requérir l'avis de l'unité la plus compétente en matière de classification.

S'agissant de la conclusion du requérant tendant à l'octroi de dépens, l'OIT soutient qu'elle doit être rejetée étant donné que l'intéressé a bénéficié de l'assistance juridique fournie par le Syndicat.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il précise que c'est pour respecter les instructions figurant dans la minute du 29 juillet 2011 qu'il a saisi le Tribunal.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient sa position. Elle signale que la minute du 29 juillet 2011 faisait référence au paragraphe 23 de la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, qui prévoit que le fonctionnaire qui conteste le résultat du réexamen de sa demande de reclassification peut saisir le Tribunal «pour d'autres motifs que ceux qui sont mentionnés au paragraphe 22». Or, dans la mesure où le requérant a formé sa requête pour l'un de ces motifs — à savoir l'existence de vices de procédure —, la Commission paritaire devait être saisie conformément au paragraphe 22.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du 29 juillet 2011 par laquelle le Directeur général du BIT a, rejetant la recommandation du GEI de classer son poste au grade G.7, confirmé le classement de

ce poste au grade G.6 après une expertise réalisée par une unité de HRD.

2. Les faits pertinents peuvent se résumer ainsi qu'il suit :

Le 14 mars 2001, le BIT et le Syndicat du personnel conclurent l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois. Le requérant occupait alors le poste d'administrateur principal du réseau au sein de PROGRAM. Le grade du poste du requérant fut confirmé à G.6 le 18 mai 2001, à l'issue de l'exercice de classification; l'intéressé contesta cette décision en application de la procédure prévue par l'Accord collectif. Le GEI ayant confirmé le classement au grade G.6, le requérant saisit la Commission paritaire en août 2005. Après suspension de la procédure d'un commun accord entre les parties, jusqu'en novembre 2007, celle-ci fut reprise à la demande du requérant.

Le 22 août 2008, la Commission paritaire rendit son rapport recommandant notamment au Directeur général d'annuler la décision de classement du poste du requérant et «de renvoyer le cas au GEI pour une nouvelle évaluation tenant compte des informations sur les tâches et responsabilités du requérant contenues dans son rapport d'évaluation pour 2000-2001».

Le Directeur général suivit la recommandation de la Commission paritaire et renvoya le cas au GEI «pour un examen *de novo* tenant compte des informations sur les tâches et responsabilités attribuées au poste [...] pendant la période de l'exercice de classification des postes (du 1^{er} janvier 2000 au 31 mars 2001)».

Le 27 juin 2011, le GEI rendit son rapport et conclut que le grade du poste en question devait être G.7.

Le Directeur général demanda à l'Unité de la conception organisationnelle et de la classification des postes de HRD d'effectuer un nouvel examen des documents soumis au GEI par le requérant avant de rendre la décision déferée devant le Tribunal de céans.

3. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de «faire appliquer la décision du GEI», d'ordonner la réparation du préjudice subi et de condamner la défenderesse à lui allouer 2 000 francs suisses au titre des dépens.

4. Il reproche, en substance, à la défenderesse de n'avoir pas traité son cas avec la diligence requise, d'avoir violé l'Accord collectif et d'avoir fait procéder à un «examen *de novo*» de son cas par HRD à la suite de la «décision du GEI».

5. La défenderesse oppose à la requête une fin de non-recevoir tirée de ce que le requérant, qui invoque des arguments «touch[a]nt un prétendu vice de la procédure», ne pouvait saisir directement le Tribunal; qu'il devait, comme l'exigent les prescriptions du paragraphe 22 de la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, du 31 août 2005, déposer son recours auprès de la Commission paritaire.

6. Mais le Tribunal estime, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur l'applicabilité, en l'espèce, des dispositions précitées, que la fin de non-recevoir soulevée ne peut qu'être rejetée dès lors qu'il est constant, comme résultant des pièces du dossier, que la décision définitive du 29 juillet 2011 indiquait expressément que le requérant pouvait introduire un recours devant le Tribunal de céans conformément à son Statut et à son Règlement; qu'en tout état de cause cette indication doit s'analyser en une autorisation de saisir le Tribunal directement sans passer par aucune autre voie de recours interne.

7. Le requérant fait grief à l'Organisation d'avoir violé l'Accord collectif en ce que, d'une part, elle a considéré la décision finale du GEI comme une recommandation et, d'autre part, elle a soumis ce qui était une décision définitive à un nouvel examen par HRD non prévu par les dispositions applicables, ce nouvel examen ayant en outre été effectué sans que l'intéressé ait été invité à formuler ses commentaires.

8. En l'espèce, l'Accord collectif prévoit un processus de classification des emplois dans la nouvelle structure comportant trois étapes, à savoir la classification initiale, l'examen de la classification initiale et le réexamen de la classification.

9. C'est en application de l'article 4.1 de l'Accord collectif que le requérant demanda l'examen de la classification initiale de son poste. La procédure fut ensuite menée dans toutes ses étapes pour aboutir à la confirmation de la classification du poste de l'intéressé au grade G.6. Cette décision de confirmation fut annulée suite à un recours devant la Commission paritaire.

Entre-temps avait été publiée la circulaire n° 639, série 6, qui remplaça la procédure spéciale établie dans l'Accord collectif. Toutefois, les droits des fonctionnaires de faire recours auprès du GEI étaient maintenus, le Directeur général devant se prononcer sur la recommandation du GEI dans le délai d'un mois à compter de la réception du rapport de cet organe.

10. Le GEI, saisi à nouveau, après la décision d'annulation de la confirmation du classement du poste de l'intéressé au grade G.6, conclut que le grade adéquat pour ce poste était G.7.

11. Avant de prendre la décision définitive, le Directeur général demanda à l'Unité de la conception organisationnelle et de la classification des postes de HRD d'effectuer un nouvel examen du cas. Or ni l'Accord collectif ni la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, du 31 août 2005 ne prévoient l'intervention de HRD après l'examen, ou le réexamen, par le GEI de la classification d'un emploi.

12. Le Tribunal estime qu'en demandant à l'unité susmentionnée d'effectuer un nouvel examen de la classification avant de prendre sa décision définitive, le Directeur général a violé les règles établies pour la procédure de classification des emplois, cette violation des règles établies ne pouvant être justifiée, comme le soutient la défenderesse, par l'incompétence du Directeur général à procéder à l'évaluation technique d'un emploi et par un souci de bonne gestion.

13. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée, ayant été prise à la suite d'une procédure entachée de vices, doit être annulée sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur tout autre moyen d'annulation.

14. Compte tenu de l'annulation ainsi prononcée, le Directeur général doit être réputé n'avoir pas pris de décision dans le délai d'un mois à compter de la réception du rapport du GEI qui lui était imparti par le paragraphe 20 de la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6. En vertu des dispositions dudit paragraphe, il y a donc lieu de considérer que la recommandation du GEI devient applicable de plein droit. Dès lors, le requérant doit être rétroactivement reclassé conformément aux prescriptions du paragraphe 15 de ladite circulaire.

15. Le requérant se plaint de la longueur de la procédure et demande la réparation du préjudice qu'il aurait subi de ce fait.

16. La défenderesse admet que «les délais de traitement de la demande de reclassification introduite par le requérant paraissent excessifs». Mais «elle considère que ces délais ne relèvent pas de son entière responsabilité» dans la mesure où le GEI est un organe indépendant et où elle ne peut donc influencer sur le cours d'une procédure qui lui est soumise.

17. Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation a l'obligation de s'assurer que les procédures de recours interne se déroulent dans des délais raisonnables (voir notamment le jugement 2197, au considérant 33).

18. En l'espèce, le Tribunal estime qu'un délai de près de deux ans et demi pour mener à son terme la procédure reprise après la recommandation de la Commission paritaire est déraisonnable. Le requérant a donc droit à une réparation du préjudice subi de ce chef, de même qu'il a droit à la réparation de celui résultant de l'illégalité de la décision attaquée.

Il y a lieu de lui allouer, à ces deux titres, une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral.

19. S'agissant des dépens, le requérant demande la somme de 2 000 francs suisses. La défenderesse s'oppose à cette demande au motif que l'intéressé a bénéficié de l'assistance juridique fournie par le Syndicat du personnel. Cependant, le Tribunal estime que, nonobstant cette circonstance, le requérant, qui a obtenu satisfaction, a, conformément à la jurisprudence, droit à des dépens.

Le montant de ces derniers doit être fixé à 1 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. Le poste du requérant sera reclassé au grade G.7, avec toutes conséquences de droit, dans les conditions indiquées au considérant 14 ci-dessus.
3. L'Organisation versera au requérant une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral.
4. Elle lui versera également la somme de 1 000 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 29 avril 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

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

GIUSEPPE BARBAGALLO

SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN
ANDREW BUTLER