

K. (n° 5)
c.
UNESCO

139^e session

Jugement n° 4925

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. L. K. le 26 juillet 2022, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 31 octobre 2022, la réplique du requérant du 16 février 2023 et la duplique de l'UNESCO du 17 mai 2023;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste le refus implicite de reclasser son poste.

Le requérant est entré au service de l'UNESCO le 2 décembre 2002 en tant qu'agent de sûreté de classe G-3, affecté à l'Unité de sûreté au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté, au titre d'un engagement de durée définie de deux ans, qui a fait l'objet de renouvellements successifs jusqu'au 5 novembre 2021, date à laquelle il a été licencié par l'Organisation pour motif disciplinaire.

Le 9 janvier 2020, la nouvelle politique de classement des postes à l'UNESCO, décrite au point 3.1 du Manuel des ressources humaines, entra en vigueur à la suite de la publication de la circulaire AC/HR/74. La disposition 102.2 du Règlement du personnel, intitulée «Compatibilité des fonctions avec les normes de classement» et prévoyant la possibilité

pour les membres du personnel de soumettre au Directeur général, à tout moment, une demande de reclassement de leur poste, fut supprimée. Conformément au paragraphe 33 du point 3.1 précité, de telles demandes devaient être présentées par le superviseur et approuvées par le Sous-Directeur général du Secteur ou le Directeur de Bureau pour les postes G au Siège, sauf cas exceptionnels.

Par une note, datée du 9 mars 2020, les agents de sûreté furent informés d'une réorganisation de services au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté, et en particulier de la création d'une nouvelle Unité de soutien opérationnel, à compter du 1^{er} mars, chargée notamment de coordonner les formations de sécurité et de proposer la stratégie du service en la matière.

Le 1^{er} décembre 2020, les descriptions de poste génériques des agents de sûreté furent mises à jour en tenant compte des fonctions effectivement exercées par ceux-ci. Le requérant reçut sa nouvelle description d'emploi le 3 décembre suivant. Il y était confirmé que le poste qu'il occupait relevait de la classe G-3.

Le 15 avril 2022, soit plus de cinq mois après son licenciement de l'Organisation, le requérant – qui prétend avoir voulu attendre l'entretien annuel sur ses performances avec son superviseur avant d'agir et qui affirme que ce licenciement, contesté dans le cadre de sa onzième requête, était «totalement abusif» – adressa au Directeur général adjoint une demande de reclassement de son poste. Il invoquait, dans cette demande, les dispositions des paragraphes 34 et 36 du point 3.1 du Manuel des ressources humaines, rendant possible, selon lui, la présentation de celle-ci, et y joignait l'ancienne et la nouvelle description de son poste, datant respectivement des années 2003 et 2020.

Le 26 juillet 2022, invoquant l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, le requérant forma la présente requête contre la décision implicite de rejet de sa demande du 15 avril 2022 résultant de l'absence de décision de l'administration touchant cette demande dans un délai de soixante jours. Il demande au Tribunal d'ordonner à l'administration de procéder à une révision du classement du poste d'agent de sûreté en ayant recours à un spécialiste du classement extérieur à l'Organisation.

Il sollicite par ailleurs la réparation du tort moral qu'il estime avoir subi et qu'il évalue à 10 000 euros.

L'UNESCO considère que la requête est irrecevable pour absence d'intérêt à agir et que c'est à bon droit que la demande de reclassement présentée par le requérant a été rejetée. Elle invoque notamment le changement de règles intervenu avec la publication de la circulaire AC/HR/74, qui a eu pour effet de supprimer l'ancienne disposition 102.2 du Règlement du personnel. Elle demande en conséquence au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable ou, à titre subsidiaire, comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision implicite de rejet née, en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut de celui-ci, de l'absence de réponse apportée – ou de toute autre suite donnée – dans le délai de soixante jours prévu par ce paragraphe à une demande de reclassement de poste qu'il avait présentée au Directeur général adjoint de l'UNESCO le 15 avril 2022.

Il convient de souligner d'emblée que cette demande, qui se rapportait au poste d'agent de sûreté de classe G-3 que le requérant occupait au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté depuis son recrutement en 2002, a ainsi été formulée après que celui-ci eut quitté l'Organisation, le 5 novembre 2021, du fait de son licenciement pour motif disciplinaire. La contestation de ce licenciement fait l'objet de la onzième requête de l'intéressé, sur laquelle il est statué par le jugement 4924, également prononcé ce jour.

2. L'UNESCO soutient notamment que la demande en question aurait été irrecevable au regard des dispositions du point 3.1 du Manuel des ressources humaines et de la circulaire AC/HR/74, relatifs au classement des postes au sein de l'Organisation, de sorte que ce serait à bon droit que cette demande a été implicitement rejetée.

La défenderesse fait en effet valoir qu'en vertu de ces dispositions, qui ont défini une nouvelle politique de classement des postes entrée en vigueur le 9 janvier 2020, les fonctionnaires ne sont plus admis, en principe, à solliciter de leur propre initiative une révision du classement de leur poste et que le requérant ne remplirait aucune des conditions auxquelles ces mêmes dispositions subordonnent la possibilité de présenter néanmoins, dans certains cas, une demande en ce sens.

3. Il est exact que, dans le cadre de cette nouvelle politique, l'Organisation a procédé à l'abrogation de l'ancienne disposition 102.2 du Règlement du personnel, qui prévoyait que, sous certaines conditions, tout membre du personnel qui estimait que le classement de son poste était devenu inadéquat «p[ouvai]t, à tout moment, présenter au Directeur général une demande de reclassement de ce poste». Le paragraphe 33 du point 3.1 du Manuel des ressources humaines prescrit désormais, dans une tout autre logique, que «[l]es demandes de reclassement d'un poste doivent être présentées par le superviseur». Cette nouvelle règle est également affirmée, en termes quasi identiques, par la circulaire AC/HR/74, en ses paragraphes 9 et 11. Un fonctionnaire n'est donc plus recevable, en principe, à présenter lui-même une demande de révision du classement de son emploi.

4. Une exception à cette règle est cependant prévue par le paragraphe 34 du point 3.1 précité (dont la teneur est reproduite, là encore en termes quasi identiques, au paragraphe 15 de la circulaire susmentionnée).

Ce paragraphe 34 dispose ce qui suit:

«Dans des cas exceptionnels, [l]es demandes [de reclassement de poste] peuvent être introduites par un membre du personnel, dans le cadre de l'entretien annuel sur les performances avec son superviseur [...], lorsqu'il estime que la nature des fonctions assignées ou le niveau des responsabilités qui lui incombent nécessiteraient un réexamen du classement de son poste, et à condition :

(a) que soit intervenue une modification profonde de la structure et des responsabilités de l'unité à laquelle appartient le poste, et en conséquence, des responsabilités de l'intéressé ;

(b) que l'intéressé ait exercé ces fonctions pendant au moins un an.»

C'est sur le fondement de ces dispositions que le requérant a formulé, de son propre chef, sa demande de reclassement de poste du 15 avril 2022.

5. Le Tribunal relève incidemment que c'est à tort que l'intéressé, se référant par ailleurs au paragraphe 36 du point 3.1, a cru devoir adresser cette demande – par l'intermédiaire du directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines – au Directeur général adjoint. Si ce paragraphe 36 prévoit certes que soient spécifiquement soumises à cette autorité, sous cette forme, «[l]es demandes de reclassement concernant des membres du personnel [du Secteur de l'administration et du management (dont relève la Section de la sécurité et de la sûreté)]», il ressort du contexte d'ensemble dudit paragraphe que les demandes ainsi visées sont celles auxquelles le superviseur du fonctionnaire concerné refuse de donner suite et que ce fonctionnaire entend maintenir malgré l'échec d'une procédure de médiation par ailleurs prévue par le paragraphe 35. Ce cas de figure ne correspondant pas à celui de l'espèce, les dispositions en question ne trouvaient pas ici à s'appliquer.

6. Mais la demande de reclassement présentée par le requérant était de toute façon irrecevable car, plus fondamentalement, celle-ci ne répondait pas aux conditions prévues par le paragraphe 34 précité.

Il ressort en effet des termes mêmes de ce paragraphe qu'une demande de reclassement de poste ne peut être formulée par un fonctionnaire que lors d'un entretien avec son superviseur portant sur l'évaluation annuelle de ses performances. Or, le Tribunal ne peut que constater que la demande du requérant n'a en l'occurrence pas été présentée dans le cadre d'un entretien de ce type. Au demeurant, c'est à juste titre que la défenderesse fait observer, de façon plus générale, que la procédure prévue au paragraphe 34 ne peut trouver à s'appliquer à d'anciens fonctionnaires car ceux-ci n'ont, par définition, plus d'entretien d'évaluation après la date de leur départ de l'Organisation. Cette conclusion, qui s'impose en logique, est encore renforcée par l'analyse littérale de ce paragraphe, puisque celui-ci prévoit qu'une demande de reclassement peut être présentée par un «membre du

personnel», ce qui, dans le contexte où ces termes sont ici utilisés, exclut les anciens membres du personnel.

7. Le requérant fait certes valoir, à ce sujet, que c'est en raison de son licenciement pour motif disciplinaire, dont il met en avant le caractère «totalement abusif», qu'il a perdu la qualité de membre du personnel et que, ce licenciement étant ainsi voué à être annulé par le Tribunal, il y aurait lieu de considérer que sa relation d'emploi s'est en réalité poursuivie. Il prétend en outre qu'il aurait eu l'intention de demander le reclassement de son poste lors de son prochain entretien d'évaluation annuel, qui devait en principe se tenir – si ce licenciement n'était pas survenu entre-temps – au début de l'année 2022. Il justifie d'ailleurs le fait qu'il n'ait pas sollicité ce reclassement lors de son précédent entretien d'évaluation par la considération selon laquelle une telle demande n'aurait selon lui été recevable, en application de l'alinéa b) du paragraphe 34 précité, qu'à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur, au 1^{er} décembre 2020, de la nouvelle description de son poste qui avait été récemment établie. Il soutient que son licenciement illégal l'aurait ainsi indûment privé de la possibilité de formuler la demande en ce sens qu'il comptait présenter lors de l'entretien suivant.

Mais, d'une part, le Tribunal estime – sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la pertinence de l'analyse du requérant quant à la computation en l'espèce du délai prévu par l'alinéa b) susmentionné – que rien ne permet de tenir pour établi que l'intéressé eût effectivement présenté une demande de reclassement à l'occasion de l'entretien d'évaluation qui aurait normalement eu lieu en 2022. Cette circonstance apparaît d'autant plus hypothétique que, selon une affirmation non contestée de la défenderesse, le requérant n'a pas formé de recours contre la nouvelle description de poste de 2020 ci-dessus évoquée, alors même qu'il y était confirmé que son poste relevait de la classe G-3. Du reste, le Tribunal note que l'intéressé indique, dans ses écritures, que c'est en vue d'obtenir complète réparation du préjudice résultant de son licenciement – contesté, comme il a été dit, dans sa onzième requête – qu'il souhaite bénéficier du reclassement de poste litigieux, ce qui peut

donner à penser qu'il n'aurait pas nécessairement présenté une demande à cet effet en l'absence de ce licenciement.

D'autre part et surtout, s'il est vrai que, dans le jugement 4924 statuant sur cette onzième requête, le Tribunal a annulé le licenciement du requérant, dont il a effectivement constaté l'illégalité, il n'a cependant pas prononcé pour autant la réintégration de l'intéressé au sein de l'UNESCO. Celui-ci ne peut dès lors être regardé comme ayant été encore en service après le 5 novembre 2021 et on ne saurait donc considérer que l'entretien d'évaluation prévu au début de l'année 2022 ait dû effectivement se tenir. Il s'en déduit que le requérant n'aurait pas été en mesure, en tout état de cause, de présenter une demande de reclassement de son poste selon les modalités prévues au paragraphe 34 précité.

8. Au surplus, il y a lieu de souligner que, aux termes de ce paragraphe 34, la possibilité pour un fonctionnaire de présenter une demande de reclassement de sa propre initiative, dans les conditions qui y sont indiquées, ne peut être admise que «[d]ans des cas exceptionnels».

Or, le requérant ne justifie nullement de circonstances permettant de considérer que sa situation relèverait, au regard de son droit à user de cette procédure particulière, d'un tel cas exceptionnel. S'il soutient que l'Organisation se refuserait avec obstination à tenir compte, quant au classement de l'emploi d'agent de sûreté, de l'évolution des missions afférentes à celui-ci, les pièces qu'il produit ne sont pas de nature à établir, aux yeux du Tribunal, le bien-fondé de cette affirmation. De surcroît, il y a lieu de relever que, comme le souligne le requérant lui-même dans ses écritures, l'emploi en question correspond à un poste générique faisant l'objet de descriptions de poste similaires et d'un même classement pour tous les agents de sûreté. L'intéressé ne démontre donc pas non plus en quoi sa situation se distinguerait de celle de tout autre titulaire d'un poste de ce type. À cet égard, il convient d'observer que, si le requérant avait certes exercé par le passé, en sus de ses responsabilités ordinaires, des missions spécifiques de formation (voir, sur ce point, le jugement 4880, prononcé le 8 juillet 2024, par lequel le Tribunal a statué sur sa troisième requête), ces missions ont été

supprimées lors de la réorganisation de services de la Section de la sécurité et de la sûreté mise en œuvre au 1^{er} mars 2020 et ne sauraient donc, en tout état de cause, justifier un classement spécifique de son poste depuis cette date.

9. Ces diverses considérations amènent à conclure, sans qu'il soit besoin de vérifier si la demande de reclassement présentée par le requérant satisfaisait aux autres conditions posées par le paragraphe 34 précité, que cette demande était irrecevable et que c'est dès lors à bon droit que l'UNESCO l'a implicitement rejetée.

10. Au demeurant, le Tribunal relève que, à supposer même que la recevabilité de la demande en question eût pu être admise, le reclassement auquel celle-ci visait n'aurait eu, en tout état de cause, aucun effet concret. De fait, cette demande tendait, comme l'explique le requérant lui-même dans ses écritures, à ce que ce reclassement soit prononcé à compter de la date de présentation de celle-ci, soit au 15 avril 2022. Or, le requérant ne pouvant être considéré, pour les raisons déjà exposées, comme étant encore fonctionnaire de l'UNESCO à cette époque, un tel reclassement aurait été dépourvu de toute conséquence effective.

11. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions, sans qu'il y ait lieu pour le Tribunal de se prononcer sur les autres moyens ou exceptions soulevés par les parties.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER