

P. (n° 4)
c.
UNESCO

141^e session

Jugement n° 5123

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. C. V. P. le 14 décembre 2023 et régularisée le 10 janvier 2024, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 15 avril 2024, la réplique du requérant du 1^{er} juillet 2024 et la duplique de l'UNESCO du 2 octobre 2024;

Vu les documents produits par l'UNESCO les 24 juin et 10 juillet 2025 dans le cadre de suppléments d'instruction ordonnés par le Président du Tribunal;

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 la décision de ne pas reclasser son poste.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 4885 et 4886, prononcés le 8 juillet 2024, au sujet des première et deuxième requêtes du requérant. Il suffira de rappeler ici que l'intéressé est entré au service de l'UNESCO le 1^{er} juin 2005 en tant qu'agent de sûreté surnuméraire de classe G-3, affecté à l'Unité de sûreté au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté. À compter du

16 octobre 2007, il bénéficia d'un engagement de durée définie de deux ans, qui fit l'objet depuis lors de renouvellements successifs.

Par une note de service du 16 juin 2011, M. D., alors chef de la Section de la sécurité et de la sûreté, informa les agents de la Section de la constitution, au sein de l'Unité de sûreté, d'une équipe d'animateurs – dont faisait partie le requérant – «ayant la charge de l'entraînement, de la formation continue et de la formation initiale». Cette note indiquait que les animateurs en question étaient «intégrés comme précédemment au service normal».

Le 1^{er} décembre 2015, la Directrice générale publia la note DG/15/31, intitulée «Renforcement de la sécurité à l'UNESCO», par laquelle elle notifiait sa décision de transférer la responsabilité de la sécurité et de la sûreté au Siège et hors Siège, et la section concernée du Bureau de la gestion des services de soutien, au Secteur des relations extérieures et de l'information du public et demandait au Sous-Directeur général de ce secteur de lui présenter un «plan d'action» pour la sécurité au sein de l'Organisation. Dans ce plan, il fut envisagé pour la première fois d'armer un nombre très limité d'agents de sûreté avant l'été 2016.

Le 4 décembre 2016, le requérant et d'autres agents de sûreté adressèrent à la Directrice générale une «[d]emande [...] de révision du classement de [leurs] poste[s] [respectifs]» sur le fondement de la disposition 102.2 du Règlement du personnel, intitulée «Compatibilité des fonctions avec les normes de classement», prévoyant la possibilité pour les membres du personnel de soumettre au chef exécutif, à tout moment, une demande de reclassement de leur poste. Ils indiquaient que la Section de la sécurité et de la sûreté avait subi des «modifications profondes» et que la classification de leur poste avait été définie sur la base d'«une description d'emploi qui comportait des omissions et des incohérences» et qui ne reflétait pas «la réalité de [leur] mission et l'importance de [leurs] fonctions et responsabilités».

Une nouvelle note de service, datée du 6 février 2017, fut diffusée aux agents de la Section de la sécurité et de la sûreté pour leur faire savoir qu'un groupe de formation – incluant le requérant – avait été créé afin notamment de «mettre en œuvre les différentes actions de formation en matière de gestes techniques professionnels “sûreté”». Il

était précisé que ce groupe ne constituait pas une entité distincte, que les nécessités du service restaient prioritaires et que la composition du groupe était sujette à modification sur décision du chef de section.

Par un mémorandum du 6 juin 2017 – que le requérant conteste avoir reçu à l'époque –, l'administration répondit à la demande de reclassement des agents de sûreté du 4 décembre 2016 en leur notifiant la décision de la Directrice générale de réaliser plusieurs audits de poste après la finalisation de la procédure d'acquisition d'armes à feu par l'UNESCO et leur distribution effective aux agents habilités. Il était également indiqué que l'administration se mettrait en contact avec eux le moment venu. En raison de la suspension ultérieure du processus d'acquisition d'armes à feu et de formation à leur usage, l'administration ne procéda finalement pas aux audits de poste annoncés.

Le 5 novembre 2018, la Section de la sécurité et de la sûreté fut transférée du Secteur des relations extérieures et de l'information du public à celui de l'administration et du management.

Le 27 août 2019, le requérant adressa à la Directrice générale, sous couvert de la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines (DIR/HRM selon son sigle anglais), une demande de reclassement du poste qu'il occupait sur le fondement de la disposition 102.2 du Règlement du personnel. Il faisait valoir que sa description de poste n'avait pas été révisée depuis 2007, date de son entrée au service de l'UNESCO. Par un mémorandum du 11 octobre 2019, il fut informé du rejet de sa demande, qui reprenait celle déjà soumise le 4 décembre 2016, au motif que les «conditions de recevabilité» de celle-ci, telles que prévues par la réglementation applicable, n'étaient pas remplies, dès lors qu'il n'y avait pas eu de «modification profonde de la structure et des responsabilités susceptible d'aboutir à une modification sensible des responsabilités des occupants des postes d'agents de sûreté».

Le 24 octobre 2019, le requérant s'adressa à DIR/HRM en vue de contester «la décision administrative du 11/10/2019 de refuser d'engager la procédure de reclassement de [s]on poste [...] prévue par la disposition 102.2 du [...] [R]èglement du personnel». Le 23 novembre suivant, il introduisit une «réclamation gracieuse» à l'encontre de cette

même décision à l'attention de la Directrice générale. Le 23 décembre 2019, il soumit un avis d'appel, puis, le 16 juillet 2020, il adressa sa requête détaillée au Conseil d'appel.

Entre-temps, 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.

Par une note du 9 mars 2020, le nouveau chef de la Section de la sécurité et de la sûreté notifia aux agents de sûreté 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 7 janvier 2021, il présenta une «[d]emande d'examen administratif suite à l'actualisation de [s]a description de poste [...], sans consultation préalable», qui aurait, selon lui, été constitutive de harcèlement, de discrimination professionnelle, de modification unilatérale de son contrat de travail et d'atteinte à ses droits acquis. Cette demande fut rejetée le 4 mars suivant. Le 10 mars 2021, le requérant soumit un avis d'appel et, le 3 mai, il adressa sa requête détaillée au Conseil d'appel.

Le 30 juillet 2021, l'administration soumit une «réponse consolidée» devant le Conseil d'appel concernant les deux recours de l'intéressé, à savoir celui dirigé contre le rejet de sa demande de reclassement de poste et celui concernant l'actualisation de sa description d'emploi.

Dans l'avis qu'il rendit le 17 mars 2023 au sujet du recours relatif au non-reclassement de poste, le Conseil d'appel recommanda à l'administration d'«engager des discussions avec le requérant en vue de déterminer s'il y eut consistance des fonctions exercées au-delà de ce qui était prévu dans sa description de poste, leur durée et la qualification

indispensable à leur exercice et de voir s'il y ait nécessité de compensation» et de mettre à jour la description de poste de l'intéressé.

Le 25 avril 2023, l'administration et le requérant entamèrent des discussions afin de tenter de régler à l'amiable l'ensemble des recours de l'intéressé, y compris celui dirigé contre le rejet de sa demande de reclassement de poste. Avec l'accord du requérant, les délais applicables aux procédures de recours furent suspendus. Le 21 juillet 2023, l'intéressé fut informé de la reprise des procédures en cours au vu de l'échec des discussions menées.

Par un mémorandum du 15 septembre 2023, le requérant fut informé de la décision prise par la Directrice générale sur «[ses] recours devant le Conseil d'appel» de rejeter celui dirigé contre le refus de reclassement de poste comme irrecevable faute d'intérêt à agir et, à titre subsidiaire, comme infondé, et de rejeter celui visant à contester la nouvelle description d'emploi comme infondé. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée dans son entièreté et de lui accorder une indemnité globale de 60 000 euros en réparation des préjudices matériel et moral qu'il estime avoir subis dans le cadre de chacun de ses deux recours internes. S'agissant plus particulièrement du recours relatif à l'actualisation de sa description d'emploi en 2020, il sollicite le renvoi du dossier y afférent devant le Conseil d'appel afin de permettre à la procédure de recours interne de se poursuivre de façon régulière. Enfin, il réclame l'octroi d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens.

L'UNESCO fait valoir que la requête doit être regardée comme dirigée exclusivement contre le rejet du recours relatif au non-reclassement du poste du requérant, d'autant que le Conseil d'appel a, le 19 août 2024, rendu un avis sur le recours relatif à la mise à jour de la description d'emploi de l'intéressé. Elle soulève par ailleurs une fin de non-recevoir tirée de l'absence d'intérêt à agir actuel du requérant. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable à titre principal et, à titre subsidiaire, comme infondée.

Par un mémorandum du 8 octobre 2024, le requérant fut informé que la Directrice générale avait décidé, conformément à la recommandation du Conseil d'appel émise dans l'avis du 19 août 2024, de rejeter son recours contre sa description d'emploi actualisée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision du 15 septembre 2023 par laquelle la Directrice générale de l'UNESCO a notamment rejeté le recours qu'il avait formé contre la décision de la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines du 11 octobre 2019 refusant de faire droit à sa demande de reclassement du poste d'agent de sûreté de classe G-3 qu'il occupait depuis 2007.

2. Dans sa requête, l'intéressé attaque également la décision du 15 septembre 2023 en tant que celle-ci a rejeté, en outre, un recours qu'il avait formé contre une nouvelle description d'emploi, confirmant le classement de son poste au niveau G-3, qui lui avait été notifiée le 3 décembre 2020.

L'UNESCO demande au Tribunal de ne pas examiner les conclusions relatives au rejet de ce second recours, au motif que celles-ci excéderaient le champ du présent litige. Selon la défenderesse, en effet, la décision attaquée aurait pour seul objet de se prononcer sur le recours relatif à la demande de reclassement et, si cette décision faisait certes référence à la description d'emploi précitée, elle n'aurait pas pour autant statué sur le recours visant cette dernière, lequel ferait l'objet d'une procédure interne distincte.

3. Le Tribunal constate qu'il est exact que l'avis du Conseil d'appel du 17 mars 2023, au vu duquel a été prise la décision du 15 septembre 2023, ne portait que sur le recours concernant la demande de reclassement et que la procédure interne concernant le recours relatif à la description d'emploi s'est poursuivie parallèlement à l'intervention de cette décision. Ce second recours a ainsi fait l'objet d'un autre avis du Conseil d'appel, en date du 19 août 2024 – en recommandant le

rejet –, que la défenderesse a produit en annexe à sa duplique, et a finalement été rejeté par une décision du 8 octobre 2024, qui a été versée au dossier dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Président du Tribunal.

Toutefois, la thèse de l'UNESCO selon laquelle il n'aurait pas déjà été statué, dans la décision du 15 septembre 2023, sur ce second recours ne résiste pas à l'examen de cette dernière, qui, selon ses termes mêmes, s'est prononcée sur les deux recours, en indiquant expressément au requérant qu'il y était traité de «[ses] recours» et en rejetant successivement l'un et l'autre sur la base de motivations au demeurant distinctes. Il ressort du dossier que le rejet à ce stade du recours relatif à la description d'emploi procède manifestement d'une erreur administrative, qui paraît d'ailleurs trouver son origine dans le fait qu'une jonction des deux recours avait été sollicitée par l'Organisation et que ceux-ci avaient fait l'objet d'une «réponse consolidée» de sa part devant le Conseil d'appel. Le Tribunal ne peut en tout cas que constater que la décision attaquée a bien le double objet identifié dans la requête.

Il s'ensuit que le requérant est recevable à attaquer cette décision y compris en ce qu'elle porte sur le recours relatif à la description d'emploi et que l'objection formulée par la défenderesse à ce sujet doit ainsi être écartée – sachant que les conséquences juridiques à tirer quant au fond du litige de l'erreur administrative ci-dessus identifiée seront examinées plus loin.

4. En ce qui concerne les conclusions de la requête dirigées contre la décision attaquée en tant que celle-ci a rejeté le recours relatif à la demande de reclassement de poste, l'UNESCO soulève une fin de non-recevoir tirée de ce que le requérant ne justifierait pas d'un intérêt à agir actuel l'habilitant à présenter de telles conclusions. Elle soutient, à cet égard, qu'il y aurait lieu de considérer que les fondements de la demande de reclassement formée par celui-ci, pour autant qu'ils aient été pertinents à l'origine, «ne s[eraie]nt plus d'actualité» du fait de l'évolution des fonctions de l'intéressé et de nouveaux événements survenus depuis lors.

Mais, outre que l'argumentation ainsi invoquée touche en vérité, dans une certaine mesure, au fond du litige, cette fin de non-recevoir ne saurait être accueillie.

Selon la jurisprudence du Tribunal, il suffit, pour que l'intérêt à agir d'un requérant soit reconnu, qu'il soit établi que la mesure administrative contestée lui ait causé un quelconque préjudice, financier ou autre, ou qu'elle soit susceptible de lui causer un tel préjudice (voir, par exemple, les jugements 4722, au considérant 5, 4296, au considérant 6, 4007, au considérant 4, ou 3740, au considérant 11).

En l'espèce, il ressort du dossier que la demande de reclassement de poste litigieuse, initialement formée le 4 décembre 2016 dans le cadre d'une démarche collective puis renouvelée à titre individuel le 27 août 2019, était principalement fondée sur le fait que le requérant avait exercé, à compter de 2010, des missions de formation – notamment en matière de maniement d'armes non létales – au bénéfice des autres agents de sûreté. Il est vrai que ces missions ont été supprimées, en vertu d'une note du chef de la Section de la sécurité et de la sûreté du 9 mars 2020, en raison de l'externalisation des prestations de formation en question. Mais il n'en demeure pas moins que, à l'époque où il a soumis sa demande, l'intéressé était bien investi de telles missions et que, dans l'hypothèse où l'exercice de celles-ci aurait effectivement justifié le reclassement sollicité, il aurait dès lors été en droit de bénéficier d'un supplément de rémunération de ce chef. Il est ainsi établi que le rejet de cette demande était susceptible de causer au requérant, à tout le moins, un préjudice financier – dont celui-ci réclame au demeurant l'indemnisation dans le cadre de la présente instance – au titre de la période antérieure à la suppression des missions en cause et l'intérêt à agir qui doit, par suite, lui être reconnu pour contester cette décision n'a nullement disparu depuis lors.

5. Pour rejeter le recours du requérant dirigé contre la décision ayant refusé le reclassement de poste litigieux, la Directrice générale s'est principalement fondée, dans la décision attaquée du 15 septembre 2023, sur le fait que ce recours était irrecevable, «faute d'intérêt à agir

actuel», pour les mêmes raisons que celles exposées devant le Tribunal à l'appui de la fin de non-recevoir ci-dessus examinée. Il résulte de ce qui a été dit au considérant précédent que, comme le soutient à juste titre le requérant, ce motif de rejet est entaché d'erreur de droit.

6. La Directrice générale a ajouté dans la décision attaquée que, «[à] titre subsidiaire», elle rejetait ce recours comme infondé, «car la décision contestée a[vait] été prise conformément aux textes de l'Organisation». Le requérant est fondé à faire valoir qu'une telle motivation est manifestement insuffisante.

Il convient de souligner que la Directrice générale n'a pas suivi, dans sa décision, l'avis du Conseil d'appel, qui avait recommandé que l'administration engage des discussions avec le requérant en vue de déterminer si celui-ci avait effectivement été amené à exercer des responsabilités excédant celles prévues dans sa description d'emploi. Or, il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que, lorsque le chef exécutif d'une organisation internationale s'écarte, au détriment du fonctionnaire concerné, des recommandations formulées par un organe de recours, il est tenu d'exposer de manière adéquate les motifs pour lesquels il a estimé ne pas devoir suivre ces recommandations (voir, par exemple, les jugements 4700, au considérant 4, 4437, au considérant 19, ou 4062, au considérant 3). En l'espèce, le Tribunal estime que la motivation précitée, aussi laconique qu'imprécise et stéréotypée, ne répond pas adéquatement aux observations que le Conseil d'appel avait exposées dans son avis à l'appui de sa recommandation. Le fait, mis en avant par la défenderesse, qu'il ait été mentionné à la fin de la décision que celle-ci «[étai]t sans préjudice des arguments contenus dans la [r]éponse de l'Organisation [devant le Conseil d'appel]» n'est nullement de nature, en l'absence de toute précision complémentaire à ce sujet, à réparer cette insuffisance de motivation.

7. En ce qui concerne les conclusions de la requête dirigées contre la décision attaquée en tant que cette dernière a rejeté le recours relatif à la nouvelle description d'emploi du requérant, le Tribunal relève d'emblée que ce rejet est à l'évidence irrégulier, puisque, ainsi qu'il a été exposé au considérant 3 ci-dessus, celui-ci a été prononcé

avant que le Conseil d'appel n'ait rendu son avis sur ce recours. Comme le fait valoir à bon droit le requérant, la décision a dès lors été prise, sur ce point, en violation directe des dispositions de l'article 11.1 du Statut du personnel ainsi que des paragraphes 1 et 22 à 24 des Statuts du Conseil d'appel, qui imposent que toute décision de la Directrice générale statuant sur un recours formé par un membre du personnel contre une décision administrative soit adoptée au vu d'un avis émis par cet organe.

8. Au surplus, le requérant est fondé à soutenir que la motivation de la décision attaquée concernant le rejet de ce second recours est, tout comme pour le premier, manifestement insuffisante.

Il est de jurisprudence constante que – indépendamment des règles particulières applicables aux décisions s'écartant des recommandations d'un organe de recours – la motivation d'une décision administrative doit permettre à son destinataire d'en connaître les raisons, notamment afin de mettre celui-ci à même de se déterminer en conséquence quant à l'éventuel usage de voies de recours et de mettre le Tribunal en mesure, le cas échéant, d'exercer son pouvoir de contrôle (voir, par exemple, les jugements 4923, au considérant 10, 4081, au considérant 5, ou 3617, au considérant 5). Or, en l'espèce, la Directrice générale s'est, sur ce point également, bornée à mentionner dans sa décision que «la décision contestée est [...] conforme aux textes de l'Organisation». Pareille motivation ne satisfait pas, du fait des mêmes défauts que ceux déjà relevés plus haut, aux exigences jurisprudentielles ainsi requises.

9. Il découle de ce qui précède que la décision de la Directrice générale du 15 septembre 2023 doit être annulée dans son intégralité, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête articulés à son encontre.

10. Il appartient cependant au Tribunal, à ce stade de ses constatations, d'examiner, afin de vider le litige, la légalité des deux décisions initiales contestées par le requérant.

11. S'agissant de la décision du 11 octobre 2019 portant rejet de la demande de reclassement, il convient d'abord de rappeler que, selon une jurisprudence constante, le classement ou le reclassement d'un poste au sein d'une organisation internationale est laissé à l'appréciation du chef exécutif de cette organisation et le Tribunal n'exerce donc sur les décisions prises en cette matière qu'un contrôle restreint. Une telle décision ne pourra ainsi être censurée, en principe, que si elle émane d'un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte de faits essentiels, tire du dossier des conclusions manifestement erronées ou procède d'un détournement de pouvoir. 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 évaluation de ce type (voir, par exemple, les jugements 4960, au considérant 17, 4685, au considérant 4, 4221, au considérant 11, 3589, au considérant 4, ou 3294, au considérant 8).

12. La disposition 102.2 du Règlement du personnel, intitulée «Compatibilité des fonctions avec les normes de classement», en vigueur à l'époque des faits, se lisait comme suit:

«Tout membre du personnel qui estime que la nature des fonctions assignées et le niveau des responsabilités qui lui incombent ne sont pas compatibles avec les normes ou critères de la classe dans laquelle est placé son poste peut, à tout moment, présenter au Directeur général une demande de reclassement de ce poste, à condition toutefois 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 du demandeur.»

Cette disposition, qui était reproduite, en substance, au paragraphe 28 du point 3.1 du Manuel des ressources humaines, relatif au «[s]ystème de classement des postes», et dont les modalités d'application étaient précisées aux paragraphes 29 à 36 du même point, prévoyait ainsi une procédure permettant à tout membre du personnel de demander lui-même le reclassement de son poste. Il résulte toutefois des termes précités de la disposition en cause que la possibilité de bénéficier de cette procédure particulière – qui s'inscrivait en marge du

mode habituel de révision du classement des postes selon lequel l'initiative des propositions en la matière relève plutôt des supérieurs hiérarchiques compétents – était subordonnée à une double condition, tenant, d'une part, à ce que «soit intervenue une modification profonde de la structure et des responsabilités de l'unité à laquelle appartient le poste» et, d'autre part, à ce que cette dernière ait entraîné «une modification profonde [...] des responsabilités du demandeur». Le paragraphe 32 du point 3.1 soulignait d'ailleurs que ces deux éléments devaient s'analyser comme des conditions cumulatives, puisqu'il prévoyait qu'il ne soit procédé à une évaluation du poste par le Spécialiste du classement que «[s]i ces deux conditions [étaient] remplies».

13. En l'espèce, c'est dès lors à bon droit que la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines a relevé dans la décision du 11 octobre 2019 que la demande de reclassement présentée par le requérant ne pouvait être accueillie que si l'unité d'affectation de l'intéressé avait elle-même connu une modification profonde de sa structure et de ses responsabilités. Or, le Tribunal partage, au vu du dossier, l'appréciation de l'Organisation selon laquelle les évolutions qu'avait connues cette unité dans la période précédant le dépôt de cette demande, et notamment l'institution d'une équipe de formateurs internes, ne suffisaient pas à caractériser l'existence d'une telle modification profonde.

Il ne fait guère de doute, aux yeux du Tribunal, que le requérant avait été amené à exercer jusqu'en 2020, du fait de sa participation à cette équipe, des missions allant au-delà de celles prévues dans son ancienne description d'emploi et exigeant des qualifications professionnelles spécifiques. Mais, même en admettant qu'il en serait résulté une «modification profonde» – ou, selon la formulation différente sur ce point et moins exigeante du paragraphe 28 susmentionné, une «modification sensible» – de ses propres responsabilités, la demande de reclassement présentée par l'intéressé n'en était pas moins vouée au rejet, faute de satisfaire à la condition que cette évolution découle d'une modification profonde de son unité d'affectation elle-même.

Au surplus, rien ne permettrait au Tribunal d'affirmer, eu égard aux limites de son contrôle en la matière fixées par la jurisprudence précitée, que l'évolution ainsi constatée des missions et des qualifications du requérant eût suffi à justifier un reclassement du poste occupé par celui-ci et à rendre ainsi illégal le maintien de ce poste à la classe G-3.

14. Le requérant soutient par ailleurs qu'il serait en droit de se prévaloir de promesses faites aux agents de sûreté, notamment dans le cadre de notes de service du chef de la Section diffusées en 2011 et 2017 et d'une lettre d'information interne, de reclasser les postes de ceux d'entre eux qui exerçaient des missions de formation. Mais, si la jurisprudence du Tribunal admet certes, sous certaines conditions, qu'une promesse faite par une organisation internationale lie juridiquement celle-ci (voir, par exemple, les jugements 4253, au considérant 6, ou 3148, au considérant 7), les assurances qui avaient ainsi été données aux agents n'ont pas, en tout état de cause, la portée que le requérant leur prête. De fait, il ressort des documents en question que celles-ci concernaient seulement une révision des descriptions d'emploi de ces agents, et non un reclassement de leurs postes. L'une des notes invoquées par l'intéressé, à savoir celle du 16 juin 2011, précisait même expressément que la modification envisagée de ces descriptions d'emploi se ferait «à grade constant».

Il est vrai que, dans un mémorandum du 6 juin 2017, par lequel l'administration avait répondu à la demande collective du 4 décembre 2016, il était indiqué que la Directrice générale avait décidé de faire procéder à des audits de poste d'agents de sûreté. Mais cet engagement était pris, aux termes de ce mémorandum, dans la perspective de l'équipement de certains de ces agents en armes en feu, qui était alors prévu, et de l'accroissement de leurs responsabilités qui en résulterait. Or, la réalisation du programme de distribution d'armes à feu et de formation à leur usage fut suspendue *sine die* du fait d'une recommandation en ce sens émise le 25 octobre 2018 par le Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais) dans le cadre des conclusions d'un rapport d'audit sur la sécurité du Siège de l'UNESCO. C'est dès lors à juste titre que l'administration a considéré, dans la

décision du 11 octobre 2019, que l'engagement initialement pris par la Directrice générale avait perdu sa raison d'être.

15. Enfin, si le requérant fait valoir que l'Organisation aurait méconnu par le passé l'obligation, résultant du paragraphe 9 du point 3.1 du Manuel, de vérifier au moins une fois tous les quatre ans la validité de sa description d'emploi, cet argument est en tout état de cause inopérant à l'encontre de la décision ayant rejeté la demande de reclassement qu'il avait présentée dans le cadre spécifique de la disposition 102.2 du Règlement.

16. Il découle des considérants 11 à 15 ci-dessus, et sans qu'il soit utile d'ordonner la production de document sollicitée par le requérant à ce sujet, que l'argumentation de la requête visant à critiquer la légalité de la décision du 11 octobre 2019 doit être écartée.

17. S'agissant de la contestation relative à la description d'emploi du 3 décembre 2020, il convient d'abord de rappeler qu'une nouvelle décision de la Directrice générale intervenue le 8 octobre 2024, soit après la clôture de la procédure écrite dans la présente instance, a rejeté, conformément à la recommandation émise par le Conseil d'appel dans son avis du 19 août 2024, le recours du requérant visant cette description d'emploi.

Le Tribunal estime que, bien qu'elle n'ait pas formellement rapporté la décision du 15 septembre 2023 en tant que celle-ci concernait ce même recours – ce qui laissait ainsi subsister l'objet des conclusions contre cette dernière examinées plus haut –, cette décision du 8 octobre 2024 s'est substituée *de facto* à la précédente en ce qu'elle a de nouveau rejeté le recours dirigé contre la description d'emploi. Or, la décision du 8 octobre 2024, qui a été notifiée au requérant le jour même de son adoption, n'a pas été attaquée par l'intéressé devant le Tribunal dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévu par l'article VII, paragraphe 2, du Statut de celui-ci.

En outre, le requérant n'a pas demandé, comme il lui était loisible de le faire, à présenter des observations afin de critiquer cette nouvelle décision dans le cadre de la présente instance. S'il avait produit de telles observations, le Tribunal aurait sans doute admis, dans les circonstances très particulières de l'espèce, que la requête doive être requalifiée comme dirigée également contre la décision du 8 octobre 2024, en s'inspirant, par analogie, de la solution ordinairement adoptée dans l'hypothèse où une décision explicite se substitue en cours d'instance à une décision implicite initialement attaquée par un requérant (voir, par exemple, les jugements 5034, au considérant 4, ou 4769, au considérant 3). Mais il ne saurait être ici procédé à une telle requalification, dès lors que le requérant n'a émis nulle demande en ce sens et que le Tribunal ne se trouve saisi d'aucune argumentation des parties relative à cette décision.

Il résulte de ces constatations que le rejet, prononcé le 8 octobre 2024, du recours interne formé par l'intéressé contre la description d'emploi litigieuse a acquis un caractère définitif, ce qui rend ainsi irrecevable la contestation de cette dernière.

18. Il est vrai qu'on ne peut exclure, en l'occurrence, que le requérant ait été induit en erreur quant à l'intérêt d'attaquer la décision du 8 octobre 2024 par le fait que son recours contre la description d'emploi avait déjà été rejeté par la décision du 15 septembre 2023 faisant l'objet de la présente requête. Mais la question de savoir s'il y aurait lieu, pour ce motif, de ne pas opposer au requérant l'irrecevabilité ci-dessus mise en évidence peut rester indécise, car l'argumentation – au demeurant très succincte – formulée par l'intéressé à l'encontre de cette description d'emploi est, en tout état de cause, intégralement infondée.

19. À cet égard, le requérant se plaint, en premier lieu, d'une absence de consultation préalable sur le contenu de sa nouvelle description d'emploi. Mais le Tribunal observe que cette dernière relevait d'une description de poste générique établie pour un ensemble d'emplois analogues, comme l'autorisent les paragraphes 8 et 19 du point 3.1 du Manuel tel que révisé dans le cadre d'une réforme de la

réglementation relative au classement de postes entrée en vigueur le 9 janvier 2020. Il est inhérent à la nature d'une telle description de poste que la teneur de celle-ci ne puisse être discutée individuellement avec chacun des fonctionnaires auxquelles elle s'applique et il ressort du dossier que la révision des descriptions d'emploi des agents de sûreté avait donné lieu à des échanges avec ces agents dans le cadre de réunions organisées par l'administration. Dès lors, le moyen ainsi invoqué ne saurait en tout état de cause être accueilli.

20. En deuxième lieu, le requérant soutient que les agents de sûreté seraient victimes d'une inégalité de traitement, en matière de classement de postes, par rapport aux agents de sécurité incendie, dont le déroulement de carrière serait plus favorable. Mais ce moyen ne peut qu'être écarté. Selon la jurisprudence du Tribunal, le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, les jugements 5071, au considérant 14, 4681, au considérant 9, ou 4277, au considérant 21). Or, les fonctions et responsabilités des agents de sécurité incendie sont évidemment différentes de celles des agents de sûreté et le requérant n'établit en rien que la différence de régime de carrière qu'il critique ne serait pas en rapport avec cette dissemblance de situation.

21. En troisième lieu, le requérant soutient que sa description d'emploi serait entachée d'erreur de droit en ce qu'elle prévoit qu'il puisse être conduit à assurer des tâches de contrôle des agents d'une société privée externe. Selon lui, l'externalisation de missions en matière de sécurité serait en effet illégale, dans son principe même, du fait qu'elle serait contraire à une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies qui la prohiberait. Mais, en admettant même que ce moyen puisse être regardé comme opérant à l'encontre d'une description d'emploi, il y a lieu de relever que la résolution ainsi invoquée n'est pas applicable, en soi, à l'UNESCO et il n'appartient pas au Tribunal, par

ailleurs, de se prononcer sur l'opportunité ou le mérite d'une mesure d'externalisation de certaines activités d'une organisation (voir, sur ce point, le jugement 4885, rendu sur la première requête du requérant, au considérant 2, et la jurisprudence qui y est citée). Or, dès lors que l'UNESCO a décidé d'externaliser certaines missions en matière de sécurité, il n'y a, à l'évidence, rien d'anormal à ce que des agents de sûreté se voient confier pour responsabilité de contrôler les prestataires exerçant ces missions.

22. Enfin, le requérant soutient que sa nouvelle description d'emploi ne reflèterait pas fidèlement le contenu de ses fonctions. Mais la simple affirmation figurant à ce sujet dans la requête, selon laquelle celle-ci «ne correspond[rait] pas à la réalité de terrain», ne suffit aucunement à démontrer que ce document ne décrirait pas correctement les différentes missions afférentes au poste de l'intéressé telles qu'elles avaient été modifiées, notamment, par la note du 9 mars 2020 précitée.

23. Il découle des considérants 17 à 22 ci-dessus que l'argumentation de la requête visant à contester la légalité de la nouvelle description d'emploi litigieuse doit être rejetée.

24. Le requérant demande l'attribution de dommages-intérêts en réparation des préjudices d'ordre matériel et moral que lui auraient occasionnés la décision attaquée ainsi que les décisions initiales prises à son endroit.

Le Tribunal observe que, dès lors que, comme il a été dit, le maintien du classement du requérant à la classe G-3 n'appelle aucune censure, l'intéressé n'a pas subi de préjudice matériel.

En outre, les décisions initiales contestées n'étant nullement entachées d'illégalité, les conclusions à fin d'indemnisation du tort moral prétendument né de celles-ci ne peuvent qu'être écartées.

En revanche, le Tribunal estime que la grossièreté de certains vices affectant la décision attaquée du 15 septembre 2023 a, quant à elle, été de nature à causer au requérant un préjudice moral appelant réparation. En effet, la négligence administrative qui a conduit à ce que la

Directrice générale rejette le recours dirigé contre la nouvelle description d'emploi sans que le Conseil d'appel n'ait encore rendu son avis sur celui-ci, ainsi que l'insuffisance manifeste de la motivation de la décision attaquée, témoignent d'un manque de considération à l'égard de l'intéressé que ce dernier pouvait légitimement percevoir comme attentatoire à sa dignité. La circonstance que le droit de recours du requérant ait été finalement sauvegardé par la consultation ultérieure du Conseil d'appel ayant donné lieu à l'avis du 19 août 2024 ne suffit pas à faire disparaître ce préjudice.

25. Le requérant se plaint aussi du retard qu'auraient connu l'examen de sa demande de reclassement et la révision de sa description d'emploi, ainsi que de la durée, excessive selon lui, des procédures de recours interne relatives à chacun des deux recours qu'il avait formés contre les décisions initiales adoptées à l'issue de ces processus administratifs.

- a) S'agissant des délais dans lesquels ont été prises les décisions initiales en cause, le Tribunal relève qu'il a été statué sur la demande de reclassement que le requérant avait présentée le 27 août 2019 dès le 11 octobre suivant et que celle qui avait été auparavant formée collectivement par les agents de sûreté le 4 décembre 2016 avait fait l'objet d'une réponse circonstanciée – même si l'intéressé conteste avoir reçu le memorandum la contenant – le 6 juin 2017. Quant à la description d'emploi litigieuse, qui visait à refléter les missions afférentes au poste du requérant telles que modifiées notamment par la note du 9 mars 2020, elle a été notifiée à l'intéressé, comme il a été dit, le 3 décembre 2020. Le Tribunal estime que, si les délais de traitement ainsi constatés auraient certes pu, pour certains, être plus brefs, ceux-ci ne sauraient cependant être regardés comme déraisonnables eu égard à la nature des décisions en question et à la lourdeur des procédures administratives s'y rapportant.
- b) S'agissant de la durée des procédures de recours interne, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante du Tribunal, les fonctionnaires ont droit à voir leurs recours examinés par les

organes compétents avec la diligence requise et qu'un manquement à cette exigence de célérité de traitement constitue une faute à la charge de l'organisation dont ils relèvent (voir, par exemple, les jugements 5057, au considérant 20, 4727, au considérant 14, ou 3510, au considérant 24). En l'espèce, il s'est écoulé, entre le dépôt de la requête détaillée du requérant relative au rejet de sa demande de reclassement, le 16 juillet 2020, et l'intervention de la décision de la Directrice générale statuant sur son recours, le 15 septembre 2023, une durée de trois ans et deux mois. Quant à la procédure de recours concernant la nouvelle description d'emploi, elle s'est pour sa part étalée, du dépôt de la requête détaillée, le 3 mai 2021, à l'adoption de la décision finale – prise, comme indiqué plus haut, le 8 octobre 2024 –, sur une durée de trois ans et cinq mois. De tels délais de traitement présentent un caractère manifestement excessif. La défenderesse fait certes valoir, à cet égard, que le fonctionnement du Conseil d'appel et des services de l'UNESCO eux-mêmes a été considérablement perturbé, en 2020 et 2021, par la pandémie de Covid-19 et que les procédures internes afférentes aux différents recours du requérant avaient par ailleurs été suspendues pendant trois mois, en 2023, en raison de pourparlers visant à un règlement amiable des litiges opposant les parties. Mais le Tribunal estime que, eu égard à la chronologie de l'affaire, ces circonstances ne suffisent pas, en l'occurrence, à justifier la totalité du retard ayant affecté le traitement des deux recours en cause. Le requérant est donc en droit de prétendre à l'indemnisation du tort moral qui lui a ainsi été occasionné.

26. Au total, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation des deux chefs de préjudice moral reconnus aux considérants 24 et 25 b) ci-dessus, pris dans leur globalité, en allouant au requérant une indemnité de 7 000 euros.

27. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont – eu égard au fait qu'il n'est pas représenté devant le Tribunal par un conseil – le montant sera fixé à 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision de la Directrice générale de l'UNESCO du 15 septembre 2023 est annulée.
2. L'UNESCO versera au requérant une indemnité pour tort moral de 7 000 euros.
3. L'Organisation versera à l'intéressé la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2025, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 10 février 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.