

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2334

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} S. B. le 25 avril 2003 et régularisée le 4 août, la réponse de l'OIT du 7 octobre 2003, la réplique de la requérante du 8 janvier 2004 et la duplique de l'Organisation du 27 février 2004;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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. La requérante, ressortissante française née en 1943, est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1982. A partir de décembre 1991, elle a occupé le poste de commis aux pensions de grade G.5. Elle est aujourd'hui à la retraite.

Le 14 mars 2001, le BIT et le Syndicat du personnel du BIT ont signé l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois (ci après l'«accord de référence»), qui est entré en vigueur le même jour. Cet accord prévoit une classification initiale des emplois au moyen de descriptions de postes génériques. Tout membre du personnel peut demander que la classification initiale de son poste fasse l'objet d'un examen par le directeur principal compétent et, le cas échéant, d'un réexamen par le Groupe d'examen indépendant (GEI) institué par ledit accord. L'accord fixe en outre un calendrier pour ces trois étapes et prévoit la conclusion ultérieure d'un accord collectif sur une procédure de classification des emplois, lequel a été signé le 19 février 2002 et amendé le 11 juin 2003.

En application de l'accord de référence susmentionné, l'emploi de la requérante a fait l'objet d'une classification initiale dont le résultat, qui comportait une confirmation du grade G.5, a été communiqué à l'intéressée le 19 avril 2001. Par une minute du 14 mai, elle a demandé l'examen de la classification initiale de son poste au motif que, suite à une nouvelle répartition des tâches au sein de la section et depuis le départ d'une collègue, elle assumait désormais des tâches accomplies auparavant par des fonctionnaires de grades G.6 et G.7.

Entre temps, la requérante avait participé à un concours pour un poste de commis principal aux pensions de grade G.6 et avait été informée, par un courrier du 11 mai 2001, qu'elle était nommée à ce poste avec effet au 1^{er} mai 2001. Ce poste n'a pas fait l'objet d'une classification initiale aux termes de l'accord de référence.

N'ayant pas reçu de réponse à sa demande d'examen, la requérante a soumis, le 14 août 2001, une demande de réexamen par le GEI «concernant la classification au grade G.5 du poste [qu'elle avait] occup[é] jusqu'au 30 avril 2001 ainsi que la classification au poste G.6 du poste [qu'elle] occup[ait] depuis le 1^{er} mai 2001».

Le 30 novembre 2001, la requérante a saisi le groupe mixte, devenu par la suite le Comité paritaire, invoquant un vice de procédure du fait qu'elle n'avait pas reçu la décision du GEI dans les délais prévus par l'accord de référence. Dans sa recommandation en date du 19 mars 2002, le Comité paritaire a proposé que la date du réexamen du cas de l'intéressée par le GEI soit fixée aussitôt que possible et au plus tard dans les dix jours ouvrables suivant l'adoption par le Directeur général de sa décision. Ce dernier a, en substance, accepté cette recommandation.

Dans une minute datée du 12 juin 2002, la requérante, tout en rappelant à la secrétaire du GEI qu'elle réclamait la reclassification de son poste précédent au grade G.6 et celle du poste qu'elle occupait alors au grade P.3, dénonça

le caractère «arbitraire et inéquitable» de la procédure qui avait été suivie. Par une minute du 27 juin 2002, le GEI a communiqué son rapport dans lequel il demandait la reclassification au grade G.6 au motif que la requérante avait accompli certaines tâches d'un poste G.7 depuis janvier 2000 et celles d'un poste G.6 depuis septembre 2000. Conformément à cette recommandation, la requérante a été promue au grade G.6 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2000.

Le 9 août 2002, la requérante a saisi de nouveau le Comité paritaire pour contester la décision du GEI en ce que celui-ci n'avait pas examiné la reclassification au grade P.3 du poste qu'elle occupait alors, comme elle l'avait demandé. Dans une lettre en date du 7 octobre, le Comité déclara qu'il n'était «pas compétent pour examiner [la] demande de reclassification» de l'intéressée. Par la suite, il a néanmoins accepté de tenir une audition «dans l'intérêt de la transparence et pour clarifier les questions soulevées». Dans son rapport du 17 décembre 2002, qui constitue la décision attaquée, il a considéré que la requérante avait eu recours à la procédure prévue dans l'accord de référence pour demander et obtenir la reclassification de son «ancien poste» de G.5 à G.6. Il ajoutait que, même si cet accord ne précise pas qu'il s'applique seulement aux postes non vacants, il n'ouvre pas droit, pour un fonctionnaire, à une procédure de classification initiale d'un poste différent du sien. Cette possibilité n'étant pas prévue par l'accord de référence, le Comité estimait que la procédure prescrite aux termes de cet accord était épuisée et que la procédure à suivre par la requérante aux fins de reclassification de son nouveau poste était celle prévue par l'accord du 19 février 2002. Il concluait en affirmant qu'il n'était pas en mesure de procéder à l'examen de l'affaire.

B. La requérante relève que, même s'il a clairement reconnu dans son rapport du 17 décembre 2002 que l'accord de référence s'applique aussi bien aux postes pourvus qu'à ceux qui ne le sont pas, le Comité paritaire a refusé d'accéder à sa demande de reclassification du poste de grade G.6 qu'elle prétend avoir occupé depuis septembre 2000. Ce point de vue lui apparaît contestable pour deux raisons : premièrement, il serait contraire à l'esprit de l'accord de référence qui, selon son préambule, a pour objet d'«établir une structure de référence pour la classification des emplois fondée sur les principes de l'impartialité et de l'équité et visant à assurer cohérence, rapidité, efficacité, objectivité et transparence»; par conséquent, la requérante estime que son poste aurait dû faire l'objet d'un examen comme tous les autres. Deuxièmement, la procédure qu'elle a engagée ne concerne nullement un poste qui lui aurait été complètement étranger puisqu'elle a effectivement occupé ce poste de septembre 2000 à avril 2001 de manière officieuse et à partir de mai 2001 de manière officielle. Elle trouve pour le moins «singulier» d'être pénalisée en raison de considérations de pure forme alors qu'elle a eu à cœur, à la demande de sa hiérarchie, d'occuper deux postes successifs pendant l'exercice de classification.

La requérante demande au Tribunal :

«[...] l'annulation de la décision du Comité paritaire en date du 17 décembre 2002 (réputée décision finale en l'absence de décision du Directeur général selon l'article 13.2.2 du Statut du personnel) en ce qui concerne sa remarque que les membres du personnel ne sont pas autorisés à demander la reclassification d'un poste différent du leur durant l'exercice de classification initiale.

[...] d'ordonner l'examen, dans le cadre de l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois du 14 mars 2001, de la classification initiale du dernier poste qu'elle a occupé.

[de lui accorder] des dommages intérêts pour tort matériel et moral en raison des lenteurs et retards de la procédure ainsi que du stress causé par le côté arbitraire et inéquitable de la procédure employée à [s]on égard.

[de lui octroyer] les dépens.»

C. Dans sa réponse, l'OIT indique que la requérante n'a pas soumis de demande de réexamen de son (dernier) poste conformément à l'accord du 19 février 2002.

Tout en faisant observer qu'il n'existe pas de décision finale implicite du Directeur général aux termes de l'article 13.2.2, paragraphe 3, du Statut du personnel, susceptible d'être attaquée devant le Tribunal, l'OIT ne conteste pas la recevabilité de la requête sur ce fondement. Selon elle, dans son rapport au Directeur général, le Comité paritaire a entendu déclarer irrecevable la demande de la requérante concernant la classification de son dernier emploi, tout en renvoyant l'intéressée à la procédure de classification des emplois établie par l'accord du 19 février 2002.

La défenderesse conteste que l'administration ait eu l'obligation de procéder à la classification initiale des postes vacants et qu'un fonctionnaire ait le droit de réclamer la classification initiale d'un tel poste.

Elle fait valoir que le Statut du personnel ne prévoit pas l'occupation officieuse d'un poste. Lorsqu'un fonctionnaire se voit temporairement assigner les fonctions et les tâches afférentes à un emploi vacant de grade supérieur, il peut demander une indemnité spéciale conformément à l'article 3.7 dudit statut.

L'OIT rejette la revendication de la requérante tendant, d'après elle, à demander la classification initiale, selon les modalités de l'accord de référence, d'un deuxième poste, à savoir celui de commis principal aux pensions de grade G.6 qu'elle a occupé suite à sa promotion par concours. Premièrement, cette position n'est pas corroborée par les termes de l'article 3.3 de l'accord de référence qui se réfère à l'«emploi» faisant l'objet de la classification initiale au singulier. Deuxièmement, dans sa demande d'examen du 14 mai 2001, la requérante n'a contesté que «la classification de [son] poste au grade G.5», soit celle de son ancien poste qui, seul, avait fait l'objet d'une classification initiale, et ce n'est que dans sa demande de réexamen datée du 14 août 2001 qu'elle a apparemment entendu élargir l'objet de sa demande au poste de grade G.6 qu'elle venait d'obtenir par concours. Troisièmement, l'accord de référence répond à une finalité et à une logique autres. L'OIT déduit de ce qui précède que la requérante ne peut demander la classification initiale de son dernier emploi.

La défenderesse fait valoir que la requérante n'apporte aucun élément permettant d'identifier le dommage matériel qu'elle dit avoir subi, pas plus qu'elle ne précise la nature du prétendu préjudice moral. Se déclarant toutefois consciente du fait que les procédures prévues par l'accord de référence ont été dans de nombreux cas appliquées avec un retard important, elle fournit quelques explications à ce sujet.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que, nulle part dans l'accord de référence, il n'est dit que des «exceptions de non classification» pouvaient être introduites dans les cas où des postes seraient momentanément vacants lors du lancement de l'exercice de «reclassification».

Quant à l'accord du 19 février 2002, la requérante explique que la circulaire d'application le rendant effectif n'a été publiée que le 11 juin 2003 et stipule en outre que les dates d'effet ne pouvaient être antérieures au mois de juillet 2003. Son départ statutaire à la retraite intervenant le 1^{er} juillet 2003, il rendait les bénéficiaires de l'accord en question sur sa situation tout à fait fictifs.

La requérante affirme avoir soumis le 21 février 2003 une demande de réexamen de son dernier poste en vertu de l'accord du 19 février 2002, suite à une demande allant dans le même sens faite par sa supérieure hiérarchique le 29 janvier 2003. Il lui était impossible de demander explicitement dans sa minute du 14 mai 2001 l'examen de la classification d'un poste dont l'obtention ne lui avait été confirmée que trois jours auparavant.

Elle fait valoir que, s'il advenait qu'un poste soit omis dans la classification initiale au motif qu'il était vacant, il n'est pas exclu qu'il se retrouve à un grade inférieur aux postes occupés, placés selon l'organigramme sous sa hiérarchie, et que son dernier poste se trouve exactement dans ce cas de figure. Elle signale également qu'au sein du Département du développement des ressources humaines au moins deux fonctionnaires ont pu obtenir la reclassification de deux postes occupés successivement.

Enfin, la requérante fait observer qu'une demande d'indemnité spéciale n'est qu'une faculté à laquelle un fonctionnaire peut renoncer, mais que cela ne peut en aucune manière permettre de jeter le doute sur «la réalité de l'occupation de fait» de son poste.

E. Dans sa duplique, la défenderesse reconnaît que, contrairement à ce qu'elle a indiqué dans sa réponse, une demande de réexamen de la classification du poste G.6 de la requérante a bien été formulée par la supérieure hiérarchique de l'intéressée dès le 29 janvier 2003, et elle présente ses excuses à la requérante pour cette omission.

L'OIT souligne que, par définition, la classification d'un poste vacant n'affecte les droits d'aucun fonctionnaire et que nul ne peut donc faire valoir un intérêt pour agir en la matière. Elle ajoute que, dans la mesure où la requérante soutient que l'absence de classification des postes vacants aboutirait à une structure de référence incohérente, contraire aux objectifs de l'accord de référence, cette question relève du pouvoir discrétionnaire dont elle dispose pour organiser ses services. Elle souligne enfin que la classification d'un poste qui n'a pas fait l'objet d'une classification selon l'accord de référence du fait qu'il était vacant ne peut pas pour autant être considérée comme obsolète. En effet, avant d'être mis au concours, tout poste vacant est systématiquement classifié sur la base d'une

description de poste tenant compte de l'organigramme du service. Il n'y a donc aucune raison pour que, à l'issue de la classification des postes occupés selon l'accord de référence, un poste vacant se retrouve à un grade inférieur aux postes occupés, placés selon l'organigramme sous sa hiérarchie, comme le prétend la requérante.

D'après l'Organisation, le fait que la requérante affirme qu'avant d'obtenir par concours le poste de commis principal aux pensions de grade G.6 avec effet au 1^{er} mai 2001, elle l'avait déjà occupé «de fait» depuis septembre 2000 est en contradiction avec sa revendication selon laquelle ce poste aurait dû être classifié même s'il était vacant.

Selon la défenderesse, en obtenant la reclassification de son ancien poste de commis aux pensions de grade G.5 au grade G.6, la requérante a épuisé ses droits au titre de l'accord de référence, mais il n'est pas exclu qu'elle obtienne la reclassification du poste occupé depuis le 1^{er} mai 2001 en application de l'accord du 19 février 2002. L'OIT nie toutefois qu'un quelconque fonctionnaire ait obtenu la reclassification de plusieurs postes successifs en vertu du seul accord de référence.

CONSIDÈRE :

1. Le BIT et le Syndicat du personnel ont signé le 14 mars 2001 l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois dit «accord de référence». Il y était prévu que les emplois feraient l'objet d'une classification initiale dans la nouvelle structure, cette classification devant en principe être achevée avant le 17 avril 2001 et pouvant faire l'objet d'une demande d'examen devant le directeur principal avant le 15 mai 2001, puis, en cas de désaccord, d'une demande de réexamen devant un groupe d'examen indépendant formulée avant le 15 août 2001, puis, en cas de désaccord persistant, devant un «groupe mixte», qualifié plus tard de Comité paritaire. Les délais prévus n'ayant pu être respectés, les parties contractantes adoptèrent le 9 mai 2001 l'annexe n° 1 de l'accord de référence qui stipulait que la date à laquelle la classification initiale devait au plus tard être notifiée au personnel était reportée au 31 mai 2001, les fonctionnaires disposant d'un mois pour solliciter l'examen de cette classification par le directeur principal. Le 19 février 2002, le BIT et le Syndicat signèrent l'Accord collectif sur une procédure de classification des emplois.

2. La requérante, qui en qualité de commis aux pensions a été titulaire du grade G.5 jusqu'au 30 avril 2001, demanda, par une minute du 14 mai 2001, l'examen de la classification initiale de son poste en se prévalant notamment du fait qu'elle assumait des tâches accomplies précédemment par des fonctionnaires de grades G.6 et G.7. Trois jours plus tôt, soit le 11 mai 2001, elle avait été informée qu'étant donné qu'elle avait remporté le concours concernant le poste de commis principal aux pensions, le Directeur général, sur recommandation du Comité de sélection, avait décidé de la promouvoir au grade G.6 à compter du 1^{er} mai 2001. N'ayant pas reçu de réponse à sa demande d'examen, l'intéressée saisit le Groupe d'examen indépendant (GEI) d'une demande de réexamen, datée du 14 août 2001, par laquelle elle contestait la classification au grade G.5 du poste qu'elle avait occupé jusqu'au 30 avril 2001, ainsi que la classification au grade G.6 du poste qu'elle occupait depuis le 1^{er} mai 2001.

3. Sur la première partie de sa demande, l'intéressée finit par obtenir satisfaction après avoir saisi une première fois le Comité paritaire, dès lors que le GEI fit savoir le 27 juin 2002 qu'il recommandait la reclassification de son poste de G.5 à G.6 et que, conformément à cette recommandation, le Directeur général la promut au grade G.6 le 20 septembre 2002 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2000.

4. En revanche, le GEI ne s'étant pas prononcé sur la partie de sa demande concernant la reclassification de son nouvel emploi au grade P.3, l'intéressée saisit de nouveau le Comité paritaire le 9 août 2002. Après avoir estimé dans un premier temps qu'il n'avait pas compétence pour examiner cette demande, le Comité paritaire décida d'entendre la demanderesse et l'administration «dans l'intérêt de la transparence et pour clarifier les questions soulevées». Dans un rapport adopté le 17 décembre 2002, il estima que, même si l'accord de référence ne précisait pas que la procédure de classification ne s'appliquait qu'aux postes non vacants, il ne permettait pas à un fonctionnaire d'obtenir la classification initiale d'un poste différent du sien. Le Comité invita la requérante à soumettre une demande de réexamen de son nouveau poste en vertu du nouvel accord collectif du 19 février 2002, entré en vigueur le jour même, et conclut qu'il n'était pas en mesure de procéder à l'examen de l'affaire selon la procédure découlant de l'accord de référence qui était «épuisée». Le Directeur général n'ayant pas pris de décision explicite à la suite de ce rapport, la requérante saisit directement le Tribunal, attaquant la décision implicite du

Directeur général qui, conformément à l'article 13.2.2, paragraphe 3, du Statut du personnel, «est réputé avoir pris une décision finale conforme aux mesures proposées dans le rapport du Comité paritaire».

5. La défenderesse ne conteste pas la recevabilité de la requête, même si le Comité paritaire n'a, *stricto sensu*, proposé aucune mesure que le Directeur général aurait pu faire sienne. Mais elle considère que ce comité a implicitement proposé au Directeur général de «rejeter comme irrecevable la demande d'examen de la classification du dernier poste de la requérante dans le cadre de l'accord collectif du 14 mars 2001, tout en renvoyant la requérante à la procédure de classification des emplois adoptée par accord collectif du 19 février 2002», et le Tribunal accepte cette analyse à laquelle la requérante n'oppose aucune objection sérieuse.

6. La requérante estime que son dernier poste aurait dû faire l'objet d'une reclassification : ni le fait que celui-ci ait été officiellement vacant de septembre 2000 à avril 2001 ni le fait qu'elle ait soumis une demande au titre de l'emploi qu'elle occupait jusqu'au 1^{er} mai 2001 ne pouvait faire obstacle à une telle classification. Au demeurant, elle avait occupé officieusement depuis le mois de septembre 2000 le poste auquel elle a été nommée le 1^{er} mai 2001, et il est à la fois contraire aux objectifs poursuivis par l'accord de référence et à la justice de la pénaliser en raison de considérations de pure forme qui ne concernent nullement le fond du problème.

7. A cette argumentation, la défenderesse oppose qu'elle n'avait pas l'obligation de procéder à la classification initiale d'un emploi qui était vacant lors de la mise en œuvre de l'exercice de classification, que l'intéressée, en obtenant la reclassification de son poste précédent, a épuisé les droits qu'elle tenait de l'accord de référence et que ce n'est que le 14 août 2001 qu'elle a présenté pour la première fois une demande de reclassification de son dernier poste qui ne pouvait être considérée comme recevable du fait qu'elle avait été portée directement devant le GEI. Elle ajoute que l'accord de référence a mis en œuvre un exercice ponctuel et exceptionnel à mener une seule fois dans des délais établis et que c'est en prenant note dudit accord que le Conseil d'administration du BIT a approuvé «à titre exceptionnel et une seule fois» les dérogations au Statut du personnel nécessaires pour appliquer l'accord. Elle souligne enfin que le poste auquel l'intéressée a été nommée le 11 mai 2001, avec effet au 1^{er} mai, comportait une description de tâches et était expressément classé à G.6, et que la requérante ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ce poste fasse l'objet d'une classification initiale, au moment même où il était pourvu sur la base d'une description de tâches qu'elle avait approuvée implicitement en acceptant sa nomination.

8. Certains de ces arguments, évoqués devant le Comité paritaire et devant le Tribunal, ne peuvent être acceptés : on voit mal ce qui s'opposerait à ce qu'un poste vacant au début de l'exercice de classification, mais occupé avant la date d'expiration des délais de notification de la classification initiale — soit le 31 mai 2001 en application de l'annexe n° 1 de l'accord de référence —, entre dans le champ d'application de l'accord. De même, le fait que l'intéressée ait été titulaire d'un emploi avant le 1^{er} mai 2001 et ait utilisé ses droits de demande d'examen ne l'empêchait pas de faire également valoir ses droits à propos de son nouvel emploi.

9. Encore fallait-il qu'elle suive la procédure prévue par l'accord de référence et que, notamment, elle ait présenté sa demande d'examen dans les délais requis. Or, comme il a été précisé ci-dessus, sa demande d'examen du 14 mai 2001 ne concernait que l'examen de la classification initiale du poste qu'elle avait occupé jusqu'au 1^{er} mai, et ce n'est que le 14 août 2001, soit postérieurement à la date limite prévue par l'annexe n° 1 de l'accord de référence, qu'elle a contesté pour la première fois la classification de son nouveau poste à G.6, et cela, en s'adressant directement au GEI, c'est-à-dire sans passer par la première étape de la procédure. Dans ces conditions, l'Organisation est fondée à soutenir que les droits de l'intéressée à une classification initiale de son emploi de commis principal aux pensions ne pouvaient être examinés selon la procédure prévue par l'accord de référence du 14 mars 2001, mais que la classification dudit emploi pouvait être revue en application des dispositions permanentes de classification des emplois ayant fait l'objet de l'accord du 19 février 2002. Il résulte d'ailleurs du dossier que, contrairement à ce que soutenait initialement la défenderesse, la requérante a effectivement présenté une demande à ce titre qui «devrait aboutir à une décision très prochainement», comme l'a affirmé l'OIT dans sa duplique.

10. Quelle que soit l'issue de cette nouvelle demande, ses résultats n'auront pas d'incidence sur la légalité du refus implicitement opposé à la requérante de procéder à la classification initiale de son dernier poste. Ses conclusions à fin d'annulation doivent en conséquence être rejetées, de même que ses conclusions à fin d'indemnité, quelque regrettable que soit le retard mis par l'administration à régler sa situation.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

Jean François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet