

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

**111<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3016**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M<sup>me</sup> M.-O. D. le 23 février 2009 et régularisée le 30 avril, la réponse de l'ONUDI du 21 août, la réplique de la requérante du 23 octobre 2009 et la duplique de l'Organisation du 28 janvier 2010;

Vu la troisième requête dirigée contre l'ONUDI formée par l'intéressée le 30 septembre 2009 et régularisée le 12 novembre 2009, la réponse de l'ONUDI du 17 février 2010 et la lettre du 8 octobre 2010 par laquelle la requérante a informé la greffière du Tribunal qu'elle ne souhaitait pas déposer de mémoire en réplique;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante libanaise, est née en 1957. Entrée au service de l'ONUDI en 1979 en qualité de sténodactylographe, elle fut affectée en 1995 au poste de secrétaire du Conseil du personnel à la classe G-5 et, en 2003, son poste fut reclassé à G-6.

Le 28 avril 2005, le directeur du Service de la gestion des ressources humaines annonça que le Directeur général avait accepté de poursuivre les procédures de sélection interne pour les postes reclassés

à G-7 et que le Service de la gestion des ressources humaines et le personnel d'encadrement s'étaient concertés pour déterminer quels postes G-6 remplissaient potentiellement les critères requis pour être reclassés à G-7. Les descriptions de tâches concernant ces postes devaient être révisées et envoyées au service susmentionné le 6 mai au plus tard. La procédure de reclassement devait se terminer fin mai.

Le 6 mai 2005, le supérieur hiérarchique de la requérante transmitt sa description de tâches modifiée au Service de la gestion des ressources humaines. Le 11 mai, un classificateur externe procéda à une évaluation sur place de son poste et établit un rapport dans lequel il indiqua que le poste devait être reclassé à G-7. Ce rapport ne fut pas communiqué à l'intéressée. En février 2006, celle-ci demanda au Service de la gestion des ressources humaines de lui communiquer les résultats de l'évaluation sur place, mais elle fut informée que cela n'était pas possible, toutes les décisions relatives au recrutement et au classement des postes ayant été suspendues pour permettre au nouveau Directeur général de faire le point sur les besoins en effectifs. Lorsqu'elle renouvela sa demande en août, puis en octobre 2006, on lui répondit que l'examen du classement de son poste n'était pas encore terminé et que les résultats lui seraient communiqués en temps voulu.

Le 29 novembre 2006, la requérante pria le Directeur général de donner des instructions à l'administration pour qu'elle lui communique les résultats de l'évaluation sur place de son poste. Le 25 janvier 2007, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines lui écrivit, au nom du Directeur général, l'informant que sa demande ne pouvait être accueillie. Elle expliquait que l'évaluation sur place n'était qu'une étape dans la procédure de classement des postes et que le rapport du classificateur n'était pas transmis au titulaire du poste qui est en cours d'évaluation. Elle indiquait qu'à la suite de l'évaluation sur place effectuée en 2005 certains points devaient être précisés et qu'une seconde évaluation était donc nécessaire pour achever la procédure de classement; les résultats lui en seraient communiqués en temps voulu. Le 19 mars 2007, la requérante introduisit un recours auprès de la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 25 janvier de ne pas lui communiquer le rapport de la première évaluation sur place de son poste et pour demander son reclassement à la classe

G-7 à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005. Elle réclamait également des dommages-intérêts et les dépens.

À l'issue de la seconde évaluation sur place du poste de la requérante, qui eut lieu fin mars 2007, la classificatrice recommanda de le maintenir à la classe G-6, faisant observer que les attributions et responsabilités de l'intéressée n'avaient pas changé depuis 2003, date du dernier reclassement. Le 16 avril 2007, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines informa la requérante que son poste était maintenu à la classe G-6. Celle-ci lui écrivit le 8 mai pour lui demander qu'un comité de recours en matière de classement soit constitué afin de réexaminer le classement de son poste. Elle voulait également savoir à qui elle devait adresser sa demande. N'ayant pas obtenu de réponse, elle écrivit le 15 juin au Directeur général pour réclamer le reclassement de son poste à G-7 à compter de juin 2005, ainsi que le versement d'une indemnité de fonctions à compter de cette date. Le même jour, elle envoya un second mémorandum au Directeur général réitérant sa demande de constitution d'un comité de recours en matière de classement. Le 13 août, elle fut avisée que ledit comité serait créé sous peu et que le Directeur général avait décidé de rejeter sa demande d'indemnité de fonctions au motif qu'elle n'exerçait pas toutes les tâches normalement afférentes à un poste d'une classe plus élevée que le sien, comme le prévoient les règles applicables. Elle était priée de se reporter à l'instruction administrative du 7 mai 1984 sur les procédures de classement, en vertu de laquelle il convenait qu'elle demande des éclaircissements avant que le Comité de recours en matière de classement puisse réexaminer la classe de son poste.

Un échange de correspondance s'ensuivit dans lequel la requérante affirmait qu'elle avait déjà présenté une demande d'éclaircissements, alors que l'administration soutenait qu'aucune de ses communications antérieures n'était constitutive d'une telle demande. En octobre 2007, l'intéressée introduisit un second recours auprès de la Commission paritaire de recours, contestant le refus implicite de sa demande de réexamen de la décision de maintenir son poste à la classe G-6. Elle expliquait que, puisque le mémorandum du 13 août était muet à ce sujet, elle supposait qu'il fallait y voir un refus implicite. Elle retira ce recours ultérieurement.

Le 20 mars 2008, elle demanda au Comité de recours en matière de classement de réexaminer la décision de maintenir son poste à la classe G-6. Dans son rapport du 18 novembre, le Comité, ayant relevé que les classificateurs n'avaient pas le même avis sur le classement du poste de la requérante, déclara qu'il s'abstenait d'examiner l'exactitude de leurs conclusions, car ses membres n'avaient pas les compétences et qualifications requises pour procéder à un nouvel examen quant au fond de ce classement. En conséquence, le Comité s'était contenté de vérifier si la procédure de classement applicable avait été respectée. Il considérait que cette procédure avait été anormalement longue, mais n'avait constaté aucune violation des règles en vigueur, et recommandait donc de maintenir la décision de classer le poste à G-6.

Par mémorandum du 2 décembre 2008, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité de recours en matière de classement. Le 19 décembre, elle lui demanda de réexaminer cette décision, alléguant que les membres du Comité s'étaient eux-mêmes récusés en déclarant ne pas avoir les compétences et qualifications requises pour procéder à un examen quant au fond du classement de son poste. Le 18 février 2009, elle fut informée que la réponse définitive n'était pas encore prise mais qu'elle la recevrait avant la fin du mois. Le 27 février 2009, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines l'avisa qu'il avait été décidé de soumettre sa description de tâches à deux nouveaux classificateurs indépendants pour évaluation. La décision définitive concernant sa demande de réexamen serait prise sur la base de cette évaluation et elle pourrait alors, le cas échéant, saisir directement le Tribunal une fois rendue la décision définitive. Entre-temps, cependant, la requérante avait déposé sa deuxième requête devant le Tribunal pour contester la décision du 2 décembre 2008.

L'évaluation du poste de la requérante fut menée au cours du premier semestre 2009 par deux classificatrices désignées par le Service de la gestion des ressources humaines. Le 2 juillet, la directrice de ce service avisa l'intéressée que toutes deux étaient arrivées à la conclusion que ses attributions et ses responsabilités correspondaient à celles de la classe G-6. Elle joignait une copie du tableau d'évaluation par facteur rempli en avril 2009 par l'une des deux classificatrices ainsi

que le rapport de l'évaluation sur place du poste menée en mai 2009 par l'autre, comprenant une fiche de notation par facteur. La directrice indiquait que le Directeur général avait donc décidé de maintenir sa décision concernant le classement de son poste. C'est cette décision du 2 juillet 2009 que la requérante attaque dans sa troisième requête.

Le 20 août 2009, la Commission paritaire de recours rendit son rapport sur le recours interne formé le 19 mars 2007. Elle considérait que la décision de ne pas communiquer le rapport du premier classificateur à la requérante pendant que la procédure de classement était en cours était admissible, mais que le rapport devait lui être communiqué dans le cadre de la procédure de recours interne pour éviter toute violation du droit à une procédure régulière. Elle recommandait aussi d'accorder à l'intéressée des dommages-intérêts pour le retard dans la procédure de classement, ainsi que les dépens, mais rejetait ses autres conclusions.

Sous couvert d'une lettre du 15 septembre 2009, la secrétaire de la Commission paritaire de recours transmet à la requérante le rapport de la Commission ainsi que la décision prise par le Directeur général le 8 septembre 2009 à cet égard. Ce dernier estimait que toute conclusion ayant trait au retard pris dans le traitement de la procédure de classement était prématurée car celle-ci n'était pas terminée lorsque le recours avait été formé. Il décida cependant d'accorder à l'intéressée 3 500 euros de dommages-intérêts au motif que la Commission paritaire de recours avait mis énormément de temps à examiner le recours. Il notait par ailleurs que la recommandation de communiquer à la requérante le rapport du premier classificateur était devenu sans objet, puisque le Comité de recours en matière de classement le lui avait transmis en mars 2009 dans le cadre du recours sur le classement.

B. La requérante conteste le fait que la décision de maintenir son poste à la classe G-6 repose sur l'évaluation la plus récente — celle des troisième et quatrième classificatrices — et non sur celle du premier classificateur, qui avait recommandé de classer le poste à G-7. Elle affirme que la nouvelle évaluation sur place de son poste n'a pas été faite sur la base de la situation de 2005, date à laquelle elle avait demandé le reclassement de son poste : son supérieur hiérarchique de

l'époque n'était pas présent et la classificatrice avait examiné les attributions et les responsabilités qui étaient les siennes en mai 2009 et non en 2005; s'il est entériné, l'avis de la classificatrice doit produire effet à compter de mai 2009. Quant à l'avis de la classificatrice qui a présenté le tableau d'évaluation par facteur, il est selon elle sans conséquence puisqu'il n'est pas fondé sur une évaluation sur place de son poste et ne tient pas compte non plus de la situation qui existait en 2005. Pour la première période, débutant le 11 mai 2005, il conviendrait, selon elle, de suivre la recommandation du premier classificateur et de lui verser le traitement et les indemnités dus aux fonctionnaires de la classe G-7, assortis d'intérêts.

La requérante estime aussi qu'en ne lui fournissant pas les raisons pour lesquelles elle n'a pas pris en considération l'avis du premier classificateur, l'Organisation a abusé de son pouvoir d'appréciation. Elle invoque la violation du principe d'égalité de traitement, dans la mesure où l'administration, alors qu'elle avait refusé de reclasser son poste comme l'avait recommandé le premier classificateur, a décidé d'approuver les recommandations de ce dernier tendant à reclasser d'autres postes qui avaient fait l'objet d'une évaluation au cours de la même période. Puisque rien n'indique que le premier classificateur n'était pas qualifié, qu'il s'est fondé sur des principes erronés, qu'il a omis de tenir compte de certains faits pertinents ou qu'il a tiré une conclusion manifestement inexacte de son dossier, il n'y a aucune raison de ne pas suivre sa recommandation de classer son poste à G-7.

Par ailleurs, elle critique l'Organisation pour ne pas avoir rendu une décision définitive au sujet de sa demande de reclassement dans un délai raisonnable, soulignant que la procédure de reclassement a duré plus de quatre ans. Elle reproche notamment à l'administration de ne pas avoir obtenu l'avis de la seconde classificatrice dans un délai raisonnable.

Selon la requérante, l'Organisation a fait preuve de mauvaise foi. Elle critique l'administration pour ne pas l'avoir informée, en mai ou juin 2005, que l'examen en vue du classement de son poste ne serait pas terminé à la date prévue et pour ne pas avoir répondu en temps voulu à son mémorandum du 8 mai 2007 par lequel elle demandait la

constitution du Comité de recours en matière de classement. Elle soutient qu'elle n'était pas en mesure de présenter une demande détaillée d'éclaircissements, faute d'avoir pu obtenir de l'administration tous les documents pertinents concernant les avis des classificateurs. Elle affirme également qu'elle n'a pas été traitée avec respect puisqu'il lui a fallu réclamer à plusieurs reprises les résultats de la première évaluation sur place de son poste, qui ne lui ont été communiqués qu'en mars 2009.

La requérante demande au Tribunal d'annuler les décisions attaquées maintenant son poste à la classe G-6 et d'ordonner à l'ONUDI de produire tous les documents examinés par le Comité de recours en matière de classement. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent à la différence entre ce qu'elle a gagné entre le 11 mai 2005 et la date du dépôt de ses requêtes et ce qu'elle aurait gagné si son poste avait été reclassé à G-7, y compris en ce qui concerne les droits à pension. Elle réclame aussi des dommages-intérêts pour tort moral, des dommages-intérêts exemplaires et les dépens. Dans sa deuxième requête, elle demande également au Tribunal d'ordonner que son poste soit classé à G-7 avec effet au 11 mai 2005 et, dans sa troisième requête, elle demande qu'à défaut le Tribunal ordonne qu'un nouvel examen soit effectué par un classificateur indépendant agréé par les deux parties.

C. Dans ses réponses, l'ONUDI soutient que la deuxième requête de la requérante est irrecevable puisque la décision définitive concernant le reclassement de son poste a été prise le 2 juillet 2009, à la suite d'une nouvelle évaluation sur place, et que l'intéressée attaque cette décision dans sa troisième requête.

L'Organisation indique que les décisions de reclassement ont un caractère discrétionnaire et que la requérante ne peut prétendre avoir droit au reclassement de son poste. L'instruction administrative UNIDO/ADM/PS.52 du 7 mai 1984 prévoit la possibilité de procéder à plusieurs évaluations sur place d'un poste pour s'assurer que la description de tâches est exacte et réexaminer les attributions et responsabilités conférées au titulaire du poste. À ses yeux, la deuxième évaluation sur place du poste de la requérante s'imposait puisque le

Service de la gestion des ressources humaines avait émis des réserves quant à l'exactitude de sa description de tâches et que le premier classificateur lui-même avait conseillé de refaire l'évaluation. De plus, la décision d'accepter les conclusions des troisième et quatrième classificatrices qui avaient examiné, en avril et mai 2009, les attributions et responsabilités de l'intéressée se justifiait par le fait que la recommandation du premier classificateur reposait sur une erreur matérielle. En effet, ce dernier avait mal appliqué les normes de classement des postes de la catégorie des services généraux à Vienne, adoptées en juillet 1993, qui prévoient notamment qu'un certain nombre de points peuvent être accordés au titre des activités d'encadrement en fonction du nombre d'employés supervisés. La requérante n'ayant aucun fonctionnaire sous sa supervision, le classificateur a commis une erreur en inscrivant des points dans cette rubrique. Pour ce qui est de l'évaluation effectuée par la classificatrice qui n'a présenté qu'un tableau d'évaluation par facteur, la défenderesse souligne que les évaluations sur place des postes ne sont pas obligatoires. Elle affirme que les conditions matérielles qui existaient en 2005 ont été dûment prises en considération par les troisième et quatrième classificatrices, qui ont examiné la description de tâches de la requérante en 2005 et les normes de classement alors en vigueur. La question de savoir si elles ont examiné sa situation en 2005 ou en 2009 n'est d'ailleurs pas pertinente, puisque l'intéressée n'a pas démontré que ses conditions d'emploi avaient été modifiées après 2005. La défenderesse ajoute que, si celle-ci souhaitait que son supérieur hiérarchique direct soit présent lors de la troisième évaluation, il ne tenait qu'à elle de l'inviter à y assister ou de demander au Service de la gestion des ressources humaines de le faire.

Elle soutient que la requérante n'a pas fait la preuve que ses attributions et responsabilités justifiaient le reclassement de son poste. Plusieurs experts ont évalué ses attributions et tous, sauf un, sont arrivés à la conclusion que son poste était correctement classé à G-6. Selon l'Organisation, une nouvelle évaluation n'est pas nécessaire puisque l'intéressée n'a pas démontré que les classificatrices qui ont mené la dernière évaluation de son poste en 2009 ont commis des erreurs.



La défenderesse explique le retard pris dans la procédure de classement par le fait que plusieurs procédures se sont succédé et chevauchées. Quoi qu'il en soit, il n'est pas rare qu'une procédure de reclassement s'étende sur plusieurs années et la requérante a été informée du résultat dans un délai raisonnable.

L'ONUDI nie avoir fait preuve de mauvaise foi. Elle affirme avoir au contraire manifesté du respect pour la requérante, en répondant à ses questions, en lui donnant des instructions détaillées sur la procédure à suivre, en lui proposant de rencontrer la directrice du Service de la gestion des ressources humaines et en l'autorisant à saisir directement le Tribunal de céans. Enfin, elle soutient que l'intéressée a reçu un exemplaire du rapport du premier classificateur en temps voulu, c'est-à-dire lorsqu'elle l'a demandé au cours de la procédure de recours en matière de classement.

D. Dans sa réplique relative à la deuxième requête, la requérante soutient qu'elle a un intérêt pour agir et que sa requête est donc recevable. Elle explique que le Directeur général a décidé d'annuler la décision du 2 décembre 2008 au motif que le Comité de recours en matière de classement avait commis des erreurs, mais qu'il ne lui a pas accordé de dommages-intérêts pour torts matériel et moral. L'Organisation a ensuite désigné de nouvelles classificatrices pour réexaminer le classement de son poste. La requérante indique qu'elle a saisi directement le Tribunal parce que l'ONUDI n'avait pas pris, dans un délai raisonnable, une décision au sujet de son recours en matière de classement.

E. Dans sa duplique relative à la deuxième requête, l'Organisation maintient que la requête est irrecevable. Elle fait observer qu'un fonctionnaire n'est pas autorisé à saisir directement le Tribunal pour un recours en matière de classement; il doit d'abord avoir épuisé les voies de recours interne. Elle maintient par ailleurs sa position sur le fond.

CONSIDÈRE :

1. Les deuxième et troisième requêtes portant sur la même procédure, soulevant les mêmes questions de fait et de droit et visant, en substance, à obtenir la même réparation, le Tribunal a décidé de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement. Ayant examiné les écritures des parties et les ayant jugées suffisamment explicites, le Tribunal n'ordonnera pas la procédure orale sollicitée par la requérante.

2. Dans sa deuxième requête, celle-ci attaque la décision du 2 décembre 2008 par laquelle elle fut informée que le Directeur général avait décidé, le 21 novembre 2008, d'approuver la recommandation formulée le 18 novembre 2008 par le Comité de recours en matière de classement, tendant à ce que son poste ne soit pas reclassé de G-6 à G-7. Le 2 juillet 2009, la requérante fut informée de la décision du Directeur général de maintenir son poste à la classe G-6, à l'issue d'une nouvelle évaluation effectuée par deux classificatrices indépendantes qui avaient recommandé le classement du poste à G-6. Comme cette décision du 2 juillet 2009 — qui fait l'objet de la troisième requête — reposait sur une nouvelle évaluation, elle annule et remplace la décision du 2 décembre 2008, supprimant ainsi tout intérêt pour agir à cet égard. En conséquence, le Tribunal examinera seulement les conclusions subsidiaires relatives à la violation des principes de bonne foi et de confiance mutuelle et au retard excessif, ainsi que les conclusions similaires présentées dans la troisième requête, et rejettera la demande d'annulation de la décision du 2 décembre 2008, devenue sans objet et donc irrecevable. La conclusion relative à la violation du droit à une procédure régulière est fondée sur les prétendus vices entachant la procédure suivie par le Comité de recours en matière de classement, auxquels il a été effectivement remédié par le remplacement de la décision du 2 décembre 2008. Aussi le Tribunal n'est-il tenu d'examiner la procédure du Comité de recours en matière de classement que dans la mesure où elle a pu contribuer au retard avec lequel une décision définitive a été prise sur le classement du poste de la requérante.

3. Le Tribunal examinera les arguments soulevés dans les deux requêtes, qui sont les suivants : a) la troisième évaluation sur place du

poste n'a pas tenu compte des conditions qui existaient à l'époque des faits; b) l'Organisation n'a avancé aucune raison pour justifier le rejet du premier rapport d'évaluation sur place, daté du 11 mai 2005, qui recommandait de classer le poste de la requérante à G-7; c) il y a eu un retard important dans l'achèvement de l'opération de classement qui a commencé le 6 mai 2005 et a pris fin avec la décision du 2 juillet 2009; et d) la requérante n'a pas été traitée avec respect et considération.

4. Les conclusions de la requérante sont exposées ci-dessus, sous B *in fine*.

5. La requérante fait valoir que son ancien supérieur hiérarchique n'était pas présent lors de l'évaluation sur place de son poste, le 6 mai 2009, que la classificatrice qui a présenté un tableau d'évaluation par facteur n'avait pas mené d'évaluation sur place du poste et qu'aucune des classificatrices n'a tenu compte des conditions qui existaient à l'époque, c'est-à-dire en mai 2005. Elle estime que, puisque l'Organisation n'a pas avancé de raison justifiant le rejet de la première recommandation, formulée le 11 mai 2005, au sujet du classement, tous les examens effectués ensuite étaient injustifiés et la décision du 2 juillet 2009 est donc viciée et doit être annulée. Ces arguments sont dénués de fondement. L'Organisation a clairement indiqué, dans un courriel du 26 mars 2009, qu'elle était prête à aider la requérante à organiser une rencontre avec son ancien supérieur hiérarchique et les classificatrices. Puisqu'aucune règle n'exige qu'un supérieur hiérarchique soit présent lors de l'évaluation sur place d'un poste et que la requérante n'a pas demandé à l'Organisation d'organiser la rencontre et n'a pas non plus pris directement contact avec son ancien supérieur hiérarchique, le fait que celui-ci ait été absent pendant l'évaluation sur place du poste ne constitue pas une erreur susceptible de justifier un réexamen.

6. De plus, comme il est indiqué dans la fiche de notation par facteur et dans le rapport d'évaluation sur le classement du poste, ainsi que dans le tableau d'évaluation par facteur, les classificatrices se sont référées à la définition d'emploi de 2005 de la requérante et aux

normes de classification des postes approuvées par la Commission de la fonction publique internationale pour la catégorie des services généraux de Vienne, qui étaient en vigueur en 2005. La requérante n'a pas démontré que ses attributions ou les règles applicables avaient changé entre 2005 et 2009. Peu importe donc que la classificatrice l'ait interrogée, lors de la troisième évaluation sur place de son poste, sur son rôle, ses attributions et ses responsabilités d'alors. De plus, en vertu des dispositions de l'instruction administrative UNIDO/ADM/PS.52, l'évaluation sur place des postes n'est pas obligatoire. En conséquence, le fait que l'une des classificatrices n'a pas procédé à une évaluation sur place du poste ne saurait être considéré comme un vice de procédure.

7. 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. Le Tribunal ne saurait donc substituer sa propre évaluation à celle de l'organe compétent ou ordonner une nouvelle évaluation que si certains motifs sont établis. En effet, selon sa jurisprudence constante, «le Tribunal n'interviendra [...] que si la décision [...] émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées» (voir le jugement 1281, au considérant 2). Aucun de ces motifs n'est établi pour la décision du 2 juillet 2009.

8. Il faut ici évoquer le rejet de la première recommandation relative au classement, qui figurait dans la note de l'évaluation sur place du poste datée du 11 mai 2005. Comme on l'a déjà vu, la requérante prétend que, aucune raison n'ayant été avancée pour justifier ce rejet, la recommandation aurait dû être appliquée. Cet argument ne saurait être retenu. En effet, il avait été décidé, après l'évaluation sur place du poste, d'organiser une réunion avec le classificateur, le 7 novembre 2005, pour préciser certaines responsabilités figurant dans la description de tâches de la requérante, à savoir la prise de décision, la difficulté du travail et la fonction de secrétaire suppléante du Comité consultatif mixte. À la

suite de cette réunion, comme l'Organisation considérait encore que le rapport de la première évaluation sur place du poste n'était pas concluant, elle demanda un second avis à ce sujet à un fonctionnaire de l'Agence internationale de l'énergie atomique, lequel — sans procéder à une évaluation sur place — évalua le poste à la classe G-5, avec la possibilité de le reclasser à G-6 en fonction du temps consacré par la requérante à certaines activités. Vu la disparité des résultats, il était raisonnable que l'Organisation charge un autre classificateur indépendant de mener une nouvelle évaluation sur place du poste de l'intéressée. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal considère que la décision de ne pas suivre la recommandation du 11 mai 2005 n'était pas arbitraire et résultait d'un exercice raisonnable du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Il convient de noter que l'évaluation sur place d'un poste ne constitue qu'un des éléments de la procédure de classement et que le fait de ne pas en avoir communiqué immédiatement les résultats à la requérante ne saurait être regardé comme une faute puisque la procédure de classement n'était pas terminée.

9. En revanche, la conclusion de la requérante relative à l'importance du retard est fondée. Plus de quatre années se sont écoulées entre le début de la procédure de classement et la décision définitive, ce qui est excessif. Vu que le Directeur général a attendu janvier 2007 pour décider de faire procéder à une seconde évaluation sur place du poste, alors que la première avait eu lieu le 11 mai 2005, et que la décision notifiée le 2 décembre 2008 à l'intéressée a été remplacée ultérieurement, le Tribunal accordera à la requérante 8 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard subi.

10. Le Tribunal estime que la requérante n'a pas prouvé que l'Organisation a agi de mauvaise foi ou n'a pas respecté sa dignité; ses conclusions à ce sujet doivent donc être rejetées. En outre, rien ne justifie la demande de dommages-intérêts exemplaires, qui doit elle aussi être rejetée. L'intéressée ayant obtenu partiellement gain de cause, elle a droit à 3 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'ONUDI versera à la requérante 8 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. Elle lui versera également 3 000 euros à titre de dépens.
3. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé, le 13 mai 2011, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2011.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET