

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**G.**  
**c.**  
**OMS**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4238**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. G. G. le 9 mars 2018 et régularisée le 7 avril, la réponse de l'OMS du 17 juillet, la réplique du requérant du 21 août et la duplique de l'OMS du 9 novembre 2018;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant conteste la décision de ne pas reclasser son poste.

Le requérant est entré au service du Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est (SEARO selon son sigle anglais) en 2003. Le 30 septembre 2012, il fut transféré au bureau de pays de l'OMS en Indonésie, à la classe P-4. Le poste auquel il fut affecté, qui était auparavant classé à P-5, avait été reclassé à P-4 en août 2012 sur la base d'une description de poste révisée.

Le 20 mars 2014, le représentant de l'OMS en Indonésie demanda le reclassement du poste du requérant à P-5. Après examen par le spécialiste régional du classement des postes, le requérant fut informé, le 17 novembre 2014, que l'administration régionale faisait sienne la recommandation du comité régional de reclassement de maintenir son poste à la classe P-4. Par un courriel du même jour, le requérant écrivit

à l'administration régionale pour demander des précisions sur la procédure de réexamen. Après avoir reçu des explications, le requérant contesta la procédure de reclassement auprès du directeur de l'administration et des finances et du directeur régional les 21 et 28 novembre 2014.

Le 14 janvier 2015, l'administration régionale informa le requérant que, conformément aux dispositions de la section III.2.1 du Manuel électronique de l'OMS, toute demande de réexamen devait être soumise au spécialiste du classement dans un délai de soixante jours civils à compter de la date de réception de la décision de classement. Étant donné que le requérant était en mission, puis en congé, l'administration accepta à titre exceptionnel de lui permettre de présenter sa demande dans un délai de soixante jours civils à compter du 14 janvier 2015 et lui communiqua les dispositions applicables concernant la procédure à suivre. Le 23 janvier 2015, le supérieur hiérarchique du requérant (le représentant de l'OMS en Indonésie) soumit une description de poste révisée, conformément au paragraphe 160 de la section III.2.1 du Manuel électronique, aux fins de l'examen de la demande de réexamen.

Par courriel du 15 février 2015, l'administration régionale fit part de son inquiétude quant au non-respect par le requérant de la procédure établie pour contester la décision de reclassement, malgré les multiples messages qui lui avaient été adressés concernant la marche à suivre. Elle rappela que le requérant était en droit de présenter une demande officielle au spécialiste du classement pour examen par le Comité régional permanent chargé du réexamen du classement des postes et fit observer que l'intéressé ne pouvait pas réviser la description de poste soumise le 20 mars 2014 et, en même temps, contester la décision de reclassement prise sur la base de cette description de poste.

Le 4 mars 2015, étant donné que le requérant continuait d'affirmer que la description de poste soumise en 2014 ne reflétait pas les tâches qu'il exerçait effectivement, l'administration régionale accepta, à titre exceptionnel, de réexaminer la demande de reclassement sur la base du paragraphe 110 de la section III.2.1 du Manuel électronique. Le 16 octobre 2015, un spécialiste du classement au Siège de l'OMS procéda à un audit du poste litigieux, qui fut contresigné par le requérant, et remplit

le rapport de classement de poste de la catégorie professionnelle, qu'il remit au comité régional de reclassement. Par courriel du 10 mai 2016, le requérant fut informé de la décision du directeur régional de maintenir son poste à la classe P-4, conformément à la recommandation du comité régional de reclassement.

En mai 2016, après d'autres échanges entre le requérant et l'administration quant à la procédure à suivre pour contester cette décision, le requérant exprima son intention de saisir le Comité régional d'appel contre la décision du 10 mai 2016. Bien que l'administration régionale lui eût indiqué qu'elle se réservait le droit de contester la recevabilité de son appel dans l'éventualité où il déciderait de ne pas se conformer à la procédure établie, le requérant saisit le Comité régional d'appel le 30 mai 2016. Par lettre du 18 janvier 2017, suivant les conclusions du Comité régional d'appel, le directeur régional décida de rejeter comme irrecevable l'appel introduit par le requérant au motif que ce dernier s'était abstenu de suivre la procédure administrative pour contester une décision de classement.

Le 21 mars 2017, le requérant fit appel de cette décision devant le Comité d'appel mondial. Dans son rapport daté du 17 octobre 2017, le Comité d'appel mondial conclut que le requérant avait épuisé les moyens de recours administratifs existants, mais recommanda le rejet de l'appel car il n'avait trouvé aucun élément prouvant que la décision contestée était entachée de partialité, de discrimination ou de parti pris, ou bien encore d'une erreur de fait ou de droit. Par une lettre du 11 décembre 2017, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général décida d'approuver la recommandation du Comité d'appel mondial et de rejeter l'appel introduit par le requérant.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que celle du 18 janvier 2017 portant rejet de son appel devant le Comité régional d'appel. Il demande au Tribunal d'ordonner le reclassement de son poste à P-5 et sa nomination au poste reclassé avec effet rétroactif à compter d'octobre 2012. Le requérant demande réparation pour l'exercice de reclassement arbitraire qui, selon lui, a entraîné un préjudice mental, un harcèlement systématique et un ralentissement de sa progression de carrière. Il demande en outre

réparation pour le traitement inéquitable et le parti pris de la part de l'administratrice régionale du personnel, ainsi que les dépens et toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et équitable.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de rejeter la requête pour défaut de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision, datée du 11 décembre 2017, par laquelle il a été informé que le Directeur général avait accepté la recommandation du Comité d'appel mondial de rejeter son appel. Celui-ci était dirigé contre la décision prise le 18 janvier 2017 par le directeur régional en charge du SEARO de maintenir à la classe P-4 le poste de technicien à la planification qu'il occupait alors au sein du bureau de pays de l'OMS en Indonésie. Le Comité d'appel mondial avait conclu que la décision initiale de maintenir le classement du poste avait été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'OMS et qu'il n'avait trouvé aucun élément prouvant que ladite décision était entachée de partialité, de discrimination ou de parti pris, ou bien encore d'une erreur de fait ou de droit.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision du 18 janvier 2017.

Il lui demande en outre d'ordonner le reclassement de son poste à P-5 et sa nomination au poste reclassé avec effet rétroactif à compter d'octobre 2012. Le Tribunal rejette cette demande, car il ne peut ordonner à l'OMS de reclasser le poste du requérant. Il s'agit là d'une décision relevant du pouvoir d'appréciation de l'Organisation (voir le jugement 4102, au considérant 7).

Le requérant demande en outre réparation à divers titres et réclame les dépens.

2. L'OMS soulève d'emblée la question de la recevabilité, essentiellement pour les mêmes motifs que ceux qu'elle a présentés devant le Comité régional d'appel et le Comité d'appel mondial. L'Organisation soutient que la requête est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal car, selon elle, le requérant n'avait pas épuisé les voies de recours interne à sa disposition lorsqu'il a entrepris de saisir directement le Comité régional d'appel contre la décision de maintenir son poste à la classe P-4, alors que l'administration régionale lui avait déjà expliqué qu'il devait demander le réexamen de la décision de classement, par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique, en motivant sa demande. L'OMS indique que, si le requérant avait procédé ainsi, le spécialiste du classement aurait élaboré les documents nécessaires et convoqué le Comité régional permanent chargé du réexamen du classement des postes, conformément au paragraphe 160 de la section III.2.1 du Manuel électronique et à l'annexe 2.B de la section III.20 de ce même manuel.

3. Il convient de noter que le Comité d'appel mondial a rappelé que le supérieur hiérarchique du requérant (le représentant de l'OMS en Indonésie) a effectivement présenté une demande de réexamen de la décision en question le 23 janvier 2015, et qu'il a retiré sa demande le 3 février 2015 dès lors qu'elle comportait une nouvelle description de poste et qu'une telle demande ne nécessitait pas de nouvelle description de poste. Le Comité d'appel mondial a en outre relevé que le requérant avait continué d'exprimer son désir d'obtenir un réexamen et exposé ses raisons dans un courriel du 25 février 2015 adressé au directeur de l'administration et des finances du SEARO. Le Comité d'appel mondial a donc conclu que les conditions requises pour demander un réexamen étaient remplies puisque le requérant avait présenté une demande de réexamen par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique direct et motivé cette demande. Il a conclu en outre que, même si une description de poste révisée n'était pas nécessaire pour le réexamen, il était entendu que le requérant sollicitait le réexamen de la décision de reclassement; qu'il était difficile de savoir si sa demande de réexamen portait sur l'exercice de reclassement de 2014 ou s'il s'agissait d'une nouvelle demande fondée sur une description de poste révisée; et que, malgré le

retrait de la demande, le reclassement du poste avait en fait été réexaminé, car le directeur de l'administration et des finances du SEARO avait exceptionnellement accepté qu'il soit procédé à un nouvel examen. Le Comité d'appel mondial a conclu que le réexamen de 2015 avait donné lieu à l'exercice de reclassement de 2016, ainsi qu'aux recommandations du Comité régional d'appel, à la décision du directeur régional et à l'appel introduit contre celle-ci; que, même si la procédure exigeait que le requérant soumette la demande de réexamen à un comité régional permanent chargé du réexamen du classement des postes, ce comité n'avait pas été constitué lorsqu'il a contesté la décision de reclassement de 2016. Le Comité d'appel mondial a conclu à juste titre que le requérant avait épuisé les moyens de recours administratifs dont il disposait lorsqu'il a interjeté appel. La requête est donc recevable devant le Tribunal.

4. Le requérant invoque trois moyens principaux pour contester la décision attaquée. Dans son troisième moyen, le requérant prétend que les irrégularités qu'il a constatées avaient pour origine la malveillance, la discrimination et l'inégalité de traitement à son égard, le népotisme, un traitement inéquitable, ainsi que des actes de représailles et de harcèlement. Le requérant ajoute que les mesures prises par l'administration le concernant «[lui] ont porté préjudice et fait subir un traitement inéquitable, et ont ralenti et compromis sa progression [de carrière]»\*. Il prétend en outre que le Comité d'appel mondial manque d'objectivité et soutient l'administration, et qu'il a commis un parjure et une fraude en appuyant l'«acte malveillant»\* de l'administration consistant à procéder au réexamen du reclassement sur la base d'une description de poste erronée et en ne concluant pas que les mesures de l'administration étaient entachées de népotisme, de discrimination, d'injustice et de parti pris à son encontre, ce qui a accentué les actes de représailles et de harcèlement contre lui. Ces allégations sont dénuées de fondement.

---

\* Traduction du greffe.

5. Selon la jurisprudence du Tribunal, les allégations de discrimination et d'inégalité de traitement peuvent donner lieu à réparation à la condition qu'elles reposent sur des faits précis et prouvés permettant d'établir la réalité de la discrimination (voir le jugement 4067, au considérant 10). Il ressort en outre de la jurisprudence que l'allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis, dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme en avoir été victime (voir, par exemple, le jugement 4034, au considérant 16). Le Tribunal a également déclaré au considérant 6 du jugement 3748, par exemple, qu'il appartient au requérant d'établir que l'acte ou le comportement dont il tire grief constituaient des actes de représailles, même si l'on peut admettre que souvent la preuve du parti pris n'est pas apparente et que celui-ci doit être induit des circonstances entourant l'affaire. Il résulte aussi de la jurisprudence du Tribunal que la fraude suppose l'existence d'une intention d'obtenir un gain pécuniaire par tromperie (voir le jugement 3402, au considérant 9). Le requérant n'apporte aucun élément permettant d'étayer les allégations en question ou de prouver l'une quelconque d'entre elles par déduction à partir des circonstances entourant l'affaire. Quant à l'allégation d'inégalité de traitement, par exemple, le requérant ne fournit aucun élément à l'appui de son argument selon lequel il a été victime d'un traitement inéquitable dans le cadre de l'exercice de reclassement par rapport à d'autres fonctionnaires se trouvant dans la même situation de droit et de fait que lui (voir, par exemple, le jugement 4000, au considérant 6).

6. Dans son premier moyen, le requérant soutient que, en ce qu'elle confirmait la décision de maintenir son poste à la classe P-4, la décision attaquée était erronée dans la mesure où il n'y était pas conclu que cette décision avait été prise en violation de la procédure normalement applicable. Dans son deuxième moyen, le requérant conteste la procédure suivie devant le Comité d'appel mondial au motif que celui-ci a négligé certains faits; qu'il n'a pas tenu compte du retard excessif pris dans le traitement de ses deux demandes de reclassement; qu'il n'a pas tenu compte de sa formation universitaire, de son expérience et de ses rapports d'évaluation positifs; qu'il n'a pas conclu que l'intéressé avait été privé de la possibilité de résoudre le litige par

la médiation et qu'il a «couvert»\* les irrégularités de l'administration relevées par lui.

7. Dans le présent jugement, le Tribunal ne se référera aux dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne les premier et deuxième moyens invoqués par le requérant que dans la mesure du nécessaire. Le Tribunal se bornera, à ce stade, à rappeler les principes directeurs applicables tirés de la jurisprudence. Dans le jugement 4000, aux considérants 7, 8 et 9, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«7. Dans le jugement 3589, qui portait également sur la contestation du reclassement d'un poste, le Tribunal a déclaré ce qui suit, au considérant 4 :

“Il est de jurisprudence constante que le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et que les décisions de classement ne peuvent en principe être annulées que si elles ont été prises par une autorité incompétente, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si elles sont entachées de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). 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 telle évaluation (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8). Le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation (ou de la personne qui agit en son nom) (voir, par exemple, le jugement 3082, au considérant 20).”

8. En ce qui concerne les principaux facteurs devant être pris en considération lors d'un exercice de reclassement, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 3764, au considérant 6 :

“Il appartient à l'organe compétent et, en dernier ressort, au Directeur général de déterminer la classe de chaque agent. Cette opération obéit à certains critères. Ainsi, lorsque les fonctions d'un agent ne se rattachent pas toutes à la même classe, seules les plus importantes seront prises en considération. En outre, l'organe de classement ne se fondera pas exclusivement sur les termes utilisés dans les Statut et Règlement du personnel et la description de fonctions; il aura également égard aux aptitudes et aux responsabilités prévues par l'un et l'autre. Dans tous

---

\* Traduction du greffe.

les cas, la classification d'un poste suppose une connaissance précise des conditions dans lesquelles travaille son titulaire.”

9. Le classement d'un poste nécessite une évaluation de la nature et de l'étendue des attributions et responsabilités attachées au poste sur la base de la description d'emploi. Il ne concerne en aucun cas la manière dont le titulaire du poste s'acquitte de ses tâches (voir, par exemple, le jugement 591, au considérant 2).

[...]»

8. Le considérant 9 du jugement 4000 confirme ce que prévoit l'article 220 du Règlement du personnel, à savoir que tous les postes sont classés en catégories et par niveau d'après des critères promulgués par le Directeur général et liés à la nature des fonctions et à l'importance des responsabilités requises. Cette idée est reprise au paragraphe 20 de la section III.2.1 du Manuel électronique. Le paragraphe 30, tout en réitérant cette règle, précise en outre que le classement d'un poste ne dépend pas des qualifications, de la qualité des services, de l'ancienneté ni d'autres caractéristiques du titulaire. Par ailleurs, le paragraphe 30 prévoit qu'un changement de classe ne peut intervenir qu'en cas de changement significatif et durable du niveau des fonctions et responsabilités du poste. Le paragraphe 40 dispose que les postes sont classés en appliquant les normes pertinentes de classement des postes telles qu'approuvées et modifiées de temps à autre par le Directeur général sur la base des décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

9. Dans son deuxième moyen, le requérant soutient que la procédure d'appel interne est entachée d'irrégularités. Il affirme que le Comité d'appel mondial a négligé des faits à plusieurs reprises. Il maintient que celui-ci a considéré à tort qu'un poste de classe P-5 exigeait de posséder un doctorat alors que seul un diplôme universitaire supérieur est requis. Le Tribunal fait observer que le Comité d'appel mondial a relevé à cet égard que le rapport du 28 août 2014 du spécialiste du classement précisait que, avant son reclassement en août 2012, le poste de classe P-5 de conseiller en politiques de santé comportait des tâches, des responsabilités et des exigences en matière de formation différentes de celles afférentes au poste de classe P-4 auquel le

requérant a été transféré en 2012. Le Comité d'appel mondial a ensuite indiqué n'avoir trouvé aucune raison apparente ou convaincante justifiant que le poste du requérant soit classé à P-5. Il a ajouté qu'un examen des pièces avait fait apparaître que le poste avait été déclassé en 2012 du fait que la fonction de conseiller principal en matière de santé publique avait été retirée de la description de poste, et que le poste n'exigeait non plus un doctorat en administration de la santé/analyse des systèmes, en médecine ou en sciences de la santé publique mais un diplôme universitaire en médecine, en santé publique et en sciences sociales. Le Comité d'appel mondial a en outre relevé que la description de poste correspondant au poste occupé par le requérant avait été examinée par trois classificateurs différents, en août 2012 puis lors des exercices de reclassement de 2014 et de 2016, et que l'ensemble des classificateurs comme les comités de classement étaient parvenus à la même conclusion, à savoir qu'il convenait de maintenir ce poste à la classe P-4. Le Tribunal considère que, dès lors que le reclassement portait essentiellement sur le poste P-4 alors occupé par le requérant, l'observation du Comité d'appel mondial selon laquelle le poste précédent exigeait de posséder un doctorat ne remettait nullement en cause la conclusion selon laquelle le poste du requérant devait être maintenu à la classe P-4. Les exercices de reclassement visaient à déterminer si son poste aurait dû être reclassé au niveau P-5 sur la base des fonctions et responsabilités qui y étaient afférentes. Le moyen n'est dès lors pas fondé.

10. Le requérant ajoute que le Comité d'appel mondial n'a pas tenu compte du retard excessif pris dans le traitement des deux demandes de reclassement (plus de huit mois pour le premier exercice de reclassement et plus de quinze mois pour le second), et ce, pour «aboutir à un résultat négatif déterminé d'avance»\*. Le requérant a invoqué ce qu'il appelle des «retards cruels dans le processus de reclassement de [son] poste»\* lorsqu'il a saisi le Comité d'appel mondial le 21 mars 2017. Ledit comité n'a pas abordé la question du retard. Au regard de l'ensemble des circonstances, en particulier des deux

---

\* Traduction du greffe.

exercices de reclassement, le retard n'était ni déraisonnable ni excessif. Le moyen n'est dès lors pas fondé.

11. L'argument du requérant selon lequel le Comité d'appel mondial n'a pas tenu compte de sa formation universitaire, de son expérience et de ses rapports d'évaluation positifs, et le SEARO a intentionnellement fourni des renseignements erronés concernant l'étendue de son expérience ne peut pas non plus être retenu. En effet, ce sont là des considérations non pertinentes aux fins de l'exercice de reclassement eu égard à l'article 220 du Règlement du personnel et aux paragraphes 20 et 30 de la section III.2.1 du Manuel électronique.

12. Le requérant soutient qu'il a été privé de la possibilité de résoudre le litige par le mécanisme de médiation prévu à la section III.12.2 du Manuel électronique, et ainsi contraint de recourir à la procédure d'appel interne et de saisir le Tribunal, en assumant les coûts émotionnels et financiers qui en découlent. Aux termes de cette disposition, tout fonctionnaire peut recourir à des procédures informelles pour résoudre un problème lié à son travail, y compris s'il s'agit d'une décision administrative définitive qui, selon lui, résulte d'une inobservation de ses conditions d'engagement. Il y est en outre précisé que la médiation est un processus informel et volontaire visant à résoudre de tels problèmes. Dans le cadre de ce processus, un médiateur facilite la communication entre les parties dans le but de les aider à trouver une solution mutuellement acceptable. La médiation étant un processus volontaire, elle ne peut avoir lieu qu'avec le consentement de toutes les parties concernées.

13. Il ressort du dossier que le requérant a appelé l'attention du médiateur sur la communication du 10 mai 2016 par laquelle il a été informé de la décision du directeur régional de maintenir son poste à la classe P-4, conformément à la recommandation du comité régional de reclassement et aux conclusions du spécialiste du classement. Le requérant allègue que le médiateur, au nom de l'administration, a tenté

d'«évacuer»\* la question. Toutefois, le fait que sa démarche auprès du médiateur n'ait pas abouti ne constitue pas un motif susceptible de justifier que la décision de maintenir son poste à la classe P-4 était viciée. Le moyen n'est dès lors pas fondé.

14. Le requérant soutient que le Comité d'appel mondial a «couvert» les irrégularités de l'administration qu'il avait relevées et ne l'a pas entendu, alors qu'une audition lui aurait donné la possibilité de fournir des explications à cet égard. Selon lui, il aurait fourni des arguments à l'appui du fait qu'il avait été contraint d'assister à de nombreuses actions douteuses de l'administration. Le Comité d'appel mondial avait conclu qu'il était inutile d'entendre le requérant en se fondant sur l'article 530 de son règlement, qui lui permettait d'envisager la tenue d'une audition s'il estimait que les parties étaient susceptibles d'apporter un complément substantiel aux documents dont il était saisi et que ces éléments de preuve ne pouvaient être obtenus qu'oralement. Le Comité d'appel mondial s'est dit convaincu que la question pouvait être «résolue de manière juste et appropriée sur la base des écritures déposées par les parties»\*. Le moyen du requérant ne peut être retenu, car le Tribunal ne voit dans le dossier aucun élément de nature à entacher le rejet de sa demande par le Comité d'appel mondial. Qui plus est, les éléments de preuve que le requérant souhaitait apporter au dossier n'étaient pas pertinents en l'espèce.

15. Le requérant affirme que le Comité mondial d'appel a fait fi des réserves qu'il avait émises au sujet de l'un de ses membres qui, selon lui, aurait pu se trouver en situation de conflit d'intérêts. D'après la jurisprudence du Tribunal, selon une règle générale du droit, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs (voir le jugement 3958, au considérant 11).

Le requérant avait soulevé la question auprès de la présidente du Comité d'appel mondial dans un courriel daté du 26 juillet 2016, dans lequel il affirmait avoir, une fois, eu à traiter d'une question

---

\* Traduction du greffe.

administrative avec l'un des membres du comité. Il y précisait toutefois que la question était «anodine et avait été réglée instantanément»\*, mais que l'incident pouvait avoir certaines répercussions. Le requérant a conclu en exprimant son souhait qu'un autre membre puisse être nommé. La présidente a répondu que, puisque la question était mineure/anodine, qu'elle avait été réglée instantanément et qu'elle s'était posée une seule fois, elle ne semblait pas raisonnablement avoir d'incidence sur l'indépendance ou l'objectivité du membre du comité en cause. La présidente a donc estimé à juste titre, selon le Tribunal, que, en application de l'article 510 du Règlement du Comité d'appel mondial, il n'était pas nécessaire de remplacer ce membre. Le moyen ne saurait être retenu.

16. Dans son premier moyen, le requérant prétend que la décision attaquée devrait être annulée au motif qu'elle a été prise en violation de la procédure normalement applicable. Il soutient d'abord que l'OMS n'a pas respecté sa promesse de procéder à un nouvel examen fondé sur une nouvelle description de poste alors qu'elle avait exceptionnellement accepté de le faire après qu'il eut contesté l'exercice de reclassement de 2014. Le requérant maintient que l'audit de poste effectué en 2015 par le spécialiste du classement a porté sur la description de poste du 20 mars 2014, à savoir la même que celle qui avait été utilisée lors de l'exercice de reclassement de 2014, alors que cet audit aurait dû être réalisé à partir de la description de poste du 23 janvier 2015. Cet argument est sans fondement. En premier lieu, comme le souligne l'OMS, cet audit visait à déterminer et à clarifier les fonctions afférentes au poste qui devaient être prises en compte dans l'exercice de reclassement. En outre, il ressort clairement du rapport d'audit du 11 novembre 2015 que l'exercice de reclassement a été mené sur la base de la description de poste modifiée soumise le 23 janvier 2015. Le rapport de novembre 2015 signalait que les fonctions principales du poste restaient inchangées dans la description de poste modifiée, mais que «les tâches, et ce sur quoi elles portaient, avaient été partiellement

---

\* Traduction du greffe.

modifiées»\* et que, même si la version modifiée n'avait pas encore été approuvée, le requérant exerçait les responsabilités afférentes au poste, de manière fonctionnelle et officielle. Cette analyse de la description de poste modifiée se poursuivait ensuite.

17. En deuxième lieu, le requérant soutient, sans mentionner aucune des parties concernées, que l'administration a gravement enfreint les règles de confidentialité et les procédures établies de l'OMS en organisant des entretiens secrets avec des fonctionnaires inconnus/non identifiés du bureau de pays de l'OMS en Indonésie au sujet des fonctions afférentes au poste, sans son consentement. Le requérant maintient que seul le comité de reclassement était habilité à obtenir des observations supplémentaires de la part d'autres fonctionnaires. Le requérant renvoie au contenu d'un courriel du 18 novembre 2014 de la responsable de l'unité chargée de la gestion des ressources humaines en réponse aux demandes de renseignements qu'il lui avait adressées concernant l'exercice de reclassement et dont il avait transmis copie à d'autres personnes. L'unité chargée de la gestion des ressources humaines a répondu à cet égard au requérant qu'elle avait réexaminé la description du poste en vigueur et celle qui était proposée, et discuté des fonctions avec le bureau de pays, de sorte qu'il n'était pas nécessaire de fournir des précisions supplémentaires, et que l'unité et le comité de reclassement disposaient de toutes les informations que lui-même (le requérant) et le représentant de l'OMS avaient soumises en vue de l'examen. Il apparaît que l'unité chargée de la gestion des ressources humaines faisait référence à un processus de consultation administratif interne qui, comme le souligne l'OMS, s'était déroulé entre l'administration régionale et le bureau de pays afin de clarifier des questions relatives au réexamen du reclassement. Le moyen n'est pas fondé, car les arguments du requérant ne permettent pas de conclure que la procédure était entachée d'irrégularités.

18. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

---

\* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2019, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

*(Signé)*

DOLORES M. HANSEN   GIUSEPPE BARBAGALLO   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ