

SOIXANTE-DIXIEME SESSION

Jugement No 1084

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M. J.-F. P. S. le 2 janvier 1990 et régularisée le 13 février, la réponse d'Interpol en date du 10 mai, la réplique du requérant du 17 juillet et la duplique d'Interpol du 25 septembre 1990;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, les articles 18.1, 43.1 a) et 52.3 du Statut du personnel et les articles 44, 45, 106, 127.3, 128, 145 et 149.11 et 149.13, ainsi que les sections 1, 2 et 3 de l'annexe I et la section 1 de l'annexe VII au Règlement du personnel d'Interpol;

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. Le 7 avril 1988, le Comité exécutif d'Interpol a adopté un nouveau Règlement du personnel. L'article 44 du Règlement prévoit que, conformément aux dispositions de l'article 18, alinéa 1, du Statut du personnel, relatif au classement des postes, tout fonctionnaire de l'Organisation, à l'exception du Secrétaire général, est classé dans l'une des quatre catégories A, B, C, D. La catégorie C regroupe les "emplois administratifs et techniques". Un tableau figurant à la section 1 de l'annexe I au Règlement fixe "le classement général des postes par catégorie et par grade". Dans la catégorie C, un "chef de groupe" a le grade 5 et un "chef de section" a le grade 4, qui est supérieur.

A l'annexe I, l'article 1 de la section 3, sous-section 2, énumère huit critères à prendre en compte pour l'évaluation d'un poste : diversité et complexité du travail, existence d'éléments directeurs, etc. L'article 10 de la même sous-section a la teneur suivante :

"Pour évaluer le poste, il convient de lui attribuer une note pour chacun des huit critères; la somme de ces notes permet, par l'application d'un barème d'équivalence publié par voie de notes de service, de déterminer le grade dans lequel doit être classé le poste."

Le tableau d'équivalence a été publié dans une note de service entrée en vigueur le 12 septembre 1988, le total des points allant de 400 à 489 pour le grade 4 et de 330 à 399 pour le grade 5.

Le requérant, ressortissant français né en 1949, est entré au service d'Interpol à Saint-Cloud le 1er février 1984. Par lettre de la même date, le Secrétaire général l'a informé qu'il était nommé au poste de chef de la Section comptabilité générale et analytique.

Le 13 juin 1988, il a adressé une lettre au Secrétaire général pour souligner que le libellé de son bulletin de salaire du mois de juin le désignait comme "chef serv[ice] comptabil[ité] ", et il demandait qu'on lui donne son titre exact.

Le nouveau Règlement du personnel est entré en vigueur le 26 juin 1988. Le 28 juillet, le requérant a de nouveau écrit au Secrétaire général pour lui faire observer que son bulletin de salaire le désignait comme "chef de groupe" et lui donnait le grade 5, échelon 7, dans la catégorie C selon le nouveau Règlement, et que, en tant que "chef de section", il avait droit au grade 4, échelon 6, conformément au tableau figurant à l'annexe I. Il joignait une description de son poste et, conformément aux dispositions de la section 2, article 2.2 b), de l'annexe I, demandait au Secrétaire général de saisir la Commission mixte de classement constituée conformément aux dispositions de l'article 145. Le Secrétaire général a saisi la Commission. Dans son rapport du 24 octobre 1988, la Commission a fait sa propre évaluation détaillée du poste du requérant et a recommandé de ne pas modifier le grade. Le 2 novembre 1988, le Secrétaire général a confirmé à C5 le grade du poste occupé par le requérant comme "chef du Groupe comptabilité".

Le 7 décembre 1988, le requérant a soumis une "demande de réexamen" au sens de l'article 43.1 a) du Statut du personnel. La demande a été transmise à la Commission mixte de recours qui a fait son rapport le 26 septembre 1989. Elle a également fait une évaluation du poste du requérant, auquel elle a attribué un total de 376 points, et

recommandé de confirmer le grade. Par décision du 6 octobre 1989, qui fait l'objet de la requête, le Secrétaire général a approuvé cette recommandation après avoir ramené le compte des points à 361.

Le requérant a quitté le service d'Interpol le 6 juin 1989 dans les circonstances décrites par le jugement No 1020.

B. Le requérant fait observer que le poste auquel il a été candidat à la fin de 1983 et auquel il a été nommé en 1984 portait le titre de "chef de section", que ses fonctions n'ont jamais été officiellement modifiées et qu'il a continué à les exercer jusqu'à son départ en juin 1989. Il était injuste de changer son titre en celui de chef de groupe parce qu'il avait un droit acquis à celui de "chef de section". Dès lors, il avait droit, conformément aux dispositions de la section 1 de l'annexe I au nouveau Règlement, au grade C4, c'est-à-dire au grade attribué aux autres membres du personnel d'un rang similaire. D'autres membres du personnel qui, comme lui, avaient le grade J dans l'ancien Règlement du personnel, ont obtenu le grade C4. Il a donc été victime d'une discrimination. Bien que l'ancien système de classement ne fût pas clair, il aurait dû être aménagé selon des critères équitables et objectifs. L'Organisation a fait un usage inapproprié du nouveau Règlement du personnel pour déclasser subrepticement son poste de manière arbitraire et injuste, lui causant du même coup un dommage inadmissible. Ni la Commission de classement, ni la Commission de recours n'ont procédé à une évaluation de postes similaires au sien, qui aurait fait apparaître le traitement discriminatoire qui lui a été réservé.

Il soutient en outre qu'il avait un droit acquis à la reconnaissance de son ancienneté dans son nouveau grade : étant donné qu'il avait atteint l'échelon 6 dans son ancien grade, J, du fait de cette ancienneté, il aurait dû accéder au même échelon dans le grade C4 au lieu de l'échelon 7 dans le grade C5.

La Commission de classement a commis une erreur en traitant son cas comme une demande de reclassement et a procédé à l'évaluation de ses fonctions, alors que ce qu'il demandait était la reconnaissance du grade auquel il avait déjà droit en vertu du Règlement. Ses chefs hiérarchiques n'ont pas agi judicieusement en modifiant la description de son poste de façon à rabaisser ses fonctions et ses responsabilités. Bien qu'elle l'ait invité à présenter ses commentaires et qu'il les ait soumis le 19 octobre 1988, la Commission n'a pas tenu compte des arguments qu'il avait avancés dans sa première demande du 28 juillet 1988 et a agi de ce fait en violation des dispositions de l'article 149.11 du Règlement du personnel qui prévoit que les membres de la Commission "décident ... après un débat contradictoire".

La procédure de la Commission mixte de recours a été dilatoire. Le requérant n'a pas reçu la réponse d'Interpol avant le 7 avril 1989 et la Commission a laissé passer le délai de quatorze jours prévu à l'article 127.3 du Statut du personnel. Il y a eu d'autres vices de procédure.

La Commission de recours a négligé de statuer sur la demande du requérant en date du 28 juillet 1988, donnant ainsi une fausse interprétation de sa propre compétence au sens de l'article 128 du Règlement du personnel. Au lieu de cela, elle a procédé, elle aussi, à l'évaluation de son poste, et il proteste énergiquement contre la manière dont elle a traité cette affaire.

Il demande au Tribunal d'ordonner le rétablissement de son titre de chef de section, et le versement d'un rappel de traitement correspondant à la différence entre les grades C4 et C5 pour la période allant de juillet 1988 à juin 1989 et d'une indemnité correspondant à une autre période de préavis de trois mois. Il demande 100.000 francs français de dommages-intérêts pour le préjudice professionnel et moral et des dépens. Il demande également que l'"attestation" qu'Interpol lui a remise le 28 septembre 1989 conformément aux dispositions de l'article 106 du Règlement du personnel soit modifiée en conséquence et rédigée selon l'usage en vigueur dans le pays du siège.

C. Dans sa réponse, Interpol allègue que la requête est dénuée de fondement.

L'Organisation soutient que, selon la jurisprudence du Tribunal, un titre ne peut faire l'objet d'un droit acquis : ce n'est pas le titre mais les attributions du poste qui sont déterminantes pour quiconque entre au service de l'Organisation. Le titre n'est qu'une question de terminologie d'importance secondaire. Aux termes de l'article 7, section 1, de l'annexe VII au Règlement du personnel, intitulé "Tableau d'équivalence des titres", le terme "anciens titres" figurant dans ce tableau désigne les titres qui apparaissent dans les bulletins de salaire du mois précédant la date d'entrée en vigueur du Règlement. L'ancien titre du requérant figurant dans son bulletin de salaire était "chef serv. comptabil." et n'apparaissait pas dans le tableau : il n'y avait donc aucune base pour le convertir. De plus, un changement de titre n'implique pas un intérêt à agir, à moins que le fonctionnaire ne subisse une perte de prestige, ce qui n'était pas le cas du requérant.

Interpol a converti correctement le grade du requérant, conformément au tableau figurant à l'article 8, section 1, de l'annexe VII : le tableau montre que le classement approprié de fonctionnaires classés comme lui dans l'ancienne catégorie J est C5. Son affirmation selon laquelle des fonctionnaires qui avaient auparavant des grades inférieurs se sont vus également attribuer le grade C5 n'est pas pertinente. Aucun fonctionnaire ne possède un droit acquis à un grade particulier. Étant donné que le contrat de service du requérant ne contient aucune clause stipulant le grade qu'il aurait, ce grade ne peut avoir présenté une importance décisive pour lui lorsqu'il a accepté son engagement. Il ne peut pas faire état d'un dommage dû au changement de grade. Le changement de titre n'a eu aucun effet sur le changement de grade : les deux changements sont distincts. Il arrive que des postes portant le même titre ne soient pas toujours au même grade. En supposant même qu'il ait eu le droit de conserver le titre de chef de section, il n'aurait pas nécessairement obtenu le grade C4.

Il n'a pas subi de perte de traitement lors de la conversion de son grade J, échelon 6, à C5, échelon 7; en fait, il a bénéficié d'une augmentation de 140 francs français par mois en vertu d'une disposition de l'article 9, section 1, de l'annexe VII prévoyant que le traitement correspondant à son échelon dans son nouveau grade ne pourra être inférieur à l'ancien.

La reconnaissance de l'ancienneté ne confère aucun droit à conserver, dans le nouveau grade, le même échelon que le fonctionnaire avait dans l'ancien : elle signifie que l'ancienneté doit être calculée à compter de la date de la nomination, même si celle-ci est antérieure à l'entrée en vigueur du nouveau Règlement du personnel. En outre, l'échelon ne correspond pas nécessairement à l'ancienneté.

Les allégations du requérant touchant la discrimination ne sont pas fondées étant donné qu'Interpol a appliqué les dispositions transitoires du Règlement du personnel de la même façon à tous ceux qui sont entrés au service de l'Organisation avant l'entrée en vigueur du nouveau Règlement.

Au sujet de l'allégation selon laquelle les commissions mixtes ont omis de répondre aux conclusions contenues dans sa lettre du 28 juillet 1988 et son objection au fait qu'elles se sont bornées à appliquer la méthode d'évaluation prescrite dans le Règlement, c'est lui-même qui a saisi la Commission de classement. La Commission n'a pas eu d'autre choix que de suivre la procédure de classement fixée à l'article 45 du Règlement et elle n'a pas agi en violation des dispositions de l'article 149.11.

Quant à la Commission de recours, elle a correctement interprété sa compétence au sens des dispositions de l'article 128.1. Interpol a respecté le délai prévu pour répondre à la demande de réexamen du requérant et ses allégations relatives à d'autres vices de procédure sont erronées.

Sur le fond, les commissions mixtes ont fait un réexamen complet de son poste et n'ont pas tiré de conclusion manifestement fautive du dossier. Le requérant ne conteste pas leur évaluation détaillée des huit critères pertinents et ses objections à leur méthode d'évaluation sont erronées parce qu'elles ne pouvaient faire autrement que de suivre le Règlement.

L'Organisation conclut que la décision attaquée est valide, qu'elle n'a causé au requérant aucun préjudice, ni professionnel, ni moral, et que ses conclusions devraient être rejetées en totalité.

D. Le requérant réplique que la réponse d'Interpol est fallacieuse en ce qu'elle déforme sa pensée de façon à détruire une thèse qu'il n'a jamais soutenue. Il développe ses arguments et cherche à réfuter ceux de l'Organisation. Il allègue que son titre ne pose pas un simple problème de terminologie mais qu'il est étroitement lié à la nature de ses responsabilités et au classement de son poste, que le titre de chef de groupe l'a rabaissé et que le grade qu'il a reçu, et qui apparaît dans son certificat de travail, lui cause un préjudice professionnel et moral. Il soutient que les commentaires d'Interpol sur le calcul de son échelon sont mal conçus. Il continue à soutenir qu'il a été traité d'une façon non équitable et en violation des règles de l'égalité de traitement et cite le cas d'autres fonctionnaires à l'appui de ses allégations. Il commente le système d'évaluation fondé sur un certain nombre de critères et souligne certaines de ses caractéristiques qu'il considère comme inéquitables. Il explique pourquoi ses deuxième et quatrième requêtes ne doivent pas être dissociées de celle-ci. Il maintient ses conclusions et invite de nouveau le Tribunal à statuer sur "la validité de la procédure de licenciement" suivie dans son cas, laquelle, selon lui, a été conduite en violation de la bonne foi et du droit.

E. Dans sa duplique, l'Organisation nie avoir déformé la pensée du requérant et soutient qu'elle peut difficilement avoir mal interprété ses arguments puisque sa réplique conteste les moyens présentés par la défenderesse dans sa

réponse. Elle développe ses moyens concernant en particulier sa demande visant à obtenir le titre de chef de section, le classement de son poste, les allégations du requérant de violation d'égalité de traitement, la méthode d'évaluation des postes et le calcul de son ancienneté. Elle souligne que sa demande d'examen de la validité de la procédure de licenciement constitue une nouvelle conclusion et est donc irrecevable. Elle est de toute façon non fondée parce qu'il n'y a pas de lien entre la décision attaquée en l'espèce et le licenciement du requérant.

CONSIDERE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation le 1er février 1984 à un poste portant le titre de "chef de la Section comptabilité générale et analytique". Cependant, sur ses bulletins de salaire, le requérant a été qualifié de "chef serv. comptabil.". Au mois de juin 1988, il avait atteint l'échelon 6 du grade J. Le 13 juin 1988, avant l'entrée en vigueur d'un nouveau Règlement du personnel, adopté le 7 avril 1988 par le Comité exécutif de l'Organisation, le requérant demandait au Secrétaire général de rétablir son titre de "chef de la Section comptabilité générale et analytique". Mais l'Organisation a fait figurer sur son bulletin de salaire de juillet 1988 la mention de "chef de groupe". En outre, elle lui a attribué l'échelon 7 dans un nouveau grade, C5.

Le 28 juillet 1988, le requérant pria le Secrétaire général de saisir la Commission mixte de classement en vue du rétablissement du titre initial de son poste et du reclassement de ce poste dans le grade C4.

Dans le compte rendu de ses réunions tenues le 20 septembre et le 21 octobre 1988, la Commission a relevé que le titre de "chef de la Section comptabilité générale et analytique", même s'il figurait dans le contrat d'engagement du requérant, n'avait pas été repris dans la description de poste fournie par le chef de la Division administrative; la Commission a, en outre, conclu à l'unanimité que le classement du poste au grade C5 était raisonnable.

Le 2 novembre 1988, le Secrétaire général prenait une décision conforme à l'avis de la Commission.

Par lettre du 7 décembre 1988, le requérant sollicitait du Secrétaire général le réexamen de sa décision. Le Secrétaire général a alors saisi la Commission mixte de recours. Dans un avis du 26 septembre 1989, la Commission a recommandé le rejet des prétentions du requérant et le Secrétaire général s'est conformé à cet avis par sa décision du 6 octobre 1989, qui fait l'objet de la présente requête.

Sur le droit acquis au titre

2. Le requérant se plaint du non-respect par l'Organisation de son droit acquis au titre qu'il a reçu lors de son entrée en fonctions.

La décision attaquée du 6 octobre 1989, comme l'avis de la Commission mixte de recours, ne porte que sur le classement du poste dont le requérant est titulaire et reste muette sur la question de l'attribution du titre de chef de section. C'est pourquoi l'Organisation met en doute la recevabilité des conclusions du requérant concernant le problème de l'attribution du titre.

Mais c'est à tort. En effet, la réclamation initiale du requérant formée dès le 13 juin 1988, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur du Règlement du personnel le 26 juin 1988, ne portait que sur le rétablissement du titre figurant sur son contrat d'engagement de "chef de la Section comptabilité générale et analytique". Le 28 juillet 1988, dans sa lettre tendant à la saisine de la Commission mixte de classement, il confirmait sa demande de voir son titre rétabli. Le 7 décembre 1988, tout en sollicitant le réexamen par le Secrétaire général de son refus de reclassement, le requérant reprenait sa demande de rétablissement de son titre. Si la décision attaquée ne statue, à la suite de l'avis de la Commission mixte de recours, que sur le classement de poste, elle peut être regardée comme ayant implicitement rejeté le chef de demande relatif au rétablissement du titre. La requête, formée contre cette décision dans le délai prescrit par l'article VII(2) du Statut du Tribunal, apparaît donc recevable.

3. A l'appui du grief de violation de son droit acquis au titre reçu lors de son engagement et de l'article 52.3 du Statut du personnel, le requérant fait valoir qu'il a été recruté à la suite d'une annonce de vacance de poste de "chef de la Section de comptabilité générale et analytique" et que son contrat d'engagement précisait qu'il était titulaire d'un poste de chef de section. Il ajoute que, si ses bulletins mensuels de salaire comportaient la mention du titre abrégé de "chef serv. comptabil.", c'était pour plus de facilité. C'est pourquoi, le 13 juin 1988, avant l'entrée en vigueur du Règlement du personnel, il avait demandé le rétablissement de son titre exact mais, en réponse à sa réclamation, l'Organisation avait fait mention sur son bulletin de salaire de juillet 1988 du titre de "chef de groupe" au grade C5, échelon 7.

4. Le Tribunal a eu, à plusieurs reprises, à définir la notion de droits acquis en matière de condition juridique des fonctionnaires internationaux. Un droit est acquis si son bénéficiaire peut en exiger le respect, nonobstant toute modification de texte. Tel est le cas, notamment, dans l'hypothèse où le droit résulte des clauses contractuelles et que les parties ont tenu celles-ci pour intangibles. Tous les droits contractuels ne sont pas acquis; encore faut-il que les parties aient exclu expressément ou implicitement leur restriction.

En l'espèce, le titre litigieux a été attribué au poste du requérant par son contrat d'engagement, même si, jusqu'à la date de l'entrée en vigueur du nouveau Règlement du personnel, ses bulletins de salaire ne comportaient que le titre de chef du Service de comptabilité. Le requérant prétend, il est vrai, qu'en ramenant son titre, après cette date, de chef de section à chef de groupe, l'Organisation a dévalorisé son poste et ses fonctions et l'a privé du classement au grade C4 ainsi que de meilleures perspectives en matière de progression de salaire. Toutefois, le changement de titre ne s'est pas accompagné d'une diminution de ses responsabilités et charges ni d'une modification de ses fonctions et traitement. Le requérant, qui est resté aux yeux de ses collègues et subordonnés le responsable du Service de la comptabilité, n'a donc subi aucun préjudice significatif. Dans ces conditions, il n'y a pas eu violation d'un droit acquis quelconque.

5. Par ailleurs, selon l'Organisation, même si le titre de chef de section lui avait été attribué avant l'entrée en vigueur du nouveau Règlement du personnel, cette attribution n'aurait eu aucune influence sur l'attribution du nouveau grade. L'attribution du grade précède celle du titre et non l'inverse. Or, la détermination du grade se fait à la suite de l'évaluation faite par la Commission mixte de classement selon la méthode d'évaluation figurant à la sous-section 2 de la section 3 de l'annexe I du Règlement du personnel.

Le classement à C5 du poste attribué au requérant est, sans doute, contesté par lui et son argumentation sera examinée plus loin. Quoi qu'il en soit, le Tribunal ne voit aucune raison valable de ne pas accepter la thèse de l'Organisation selon laquelle le titre antérieur à l'entrée en vigueur du nouveau Règlement du personnel n'aurait pu nécessairement entraîner l'attribution du grade C4, comme le prétend le requérant.

6. En ce qui concerne les perspectives d'augmentation de salaire du requérant, l'Organisation fait observer que la transition de l'ancien ordre juridique à celui que constitue le nouveau Règlement du personnel a eu pour conséquence d'octroyer au requérant une augmentation de traitement.

Cette affirmation ne répond pas exactement au grief soulevé par le requérant, qui se réfère à ses perspectives d'avenir. Or, il est indéniable que, si le grade C4 lui avait été attribué, celles-ci auraient été meilleures. La question qui se pose est de savoir si le refus du grade C4 était justifié au regard des dispositions pertinentes du Règlement : c'est, en effet, le problème du reclassement qui fera l'objet des considérants suivants.

Sur le reclassement

7. Le requérant soutient que le classement qui lui a été attribué à partir de l'entrée en vigueur du nouveau Règlement du personnel n'était pas justifié en droit, étant intervenu à la suite d'une procédure irrégulière et en violation des dispositions dudit Règlement. Il estime avoir eu droit au grade C4, échelon 6, au lieu du grade C5, échelon 7.

Les griefs invoqués par le requérant à l'encontre de la procédure suivie devant la Commission mixte de classement ne peuvent être retenus. En effet, en vertu de l'article 128, alinéa 3, du Règlement du personnel, la Commission mixte de recours contrôle la régularité de la procédure suivie pour la prise de décision. Elle doit statuer sur le fond de l'affaire dont elle est saisie, même si elle constate que la décision contestée est entachée d'un vice de procédure. Il résulte de ce texte que le vice qui aurait pu entacher la régularité de la procédure suivie par la Commission mixte de classement n'aurait pu qu'être purgé par la procédure qui s'est déroulée devant la Commission mixte de recours.

8. A l'encontre de la procédure suivie par cette Commission elle-même, le requérant relève le fait qu'elle s'est déclarée incompétente pour donner un avis sur les arguments tirés de sa situation personnelle, tels que ses droits acquis, devant limiter son examen au domaine ayant fait l'objet de l'avis de la Commission mixte de classement et de la décision du Secrétaire général. La Commission mixte de recours s'est donc refusée à donner son avis sur la prétention du requérant au rétablissement du titre de "chef de la Section comptabilité générale et analytique". En outre, le Secrétaire général a adopté cette position dans sa décision du 6 octobre 1989.

Ce moyen ne peut être retenu. Le refus de statuer sur un chef de réclamation ne constitue pas un vice de procédure

mais bien un rejet implicite. Etant donné que, comme il a été indiqué au considérant 2 ci-dessus, le requérant a pu se prévaloir devant le Tribunal de moyens implicitement rejetés par l'Organisation, il ne saurait faire grief du refus de statuer sur ce point par la Commission mixte de recours et par le Secrétaire général.

9. Le requérant formule, sans plus de succès, d'autres critiques portant sur la procédure de recours interne suivie.

Il fait, tout d'abord, grief à l'Organisation de n'avoir pas envoyé, dans le délai de quatorze jours prescrit par l'article 127, alinéa 3, du Règlement, le mémoire du Secrétaire général en réponse à sa demande de réexamen du 7 décembre 1988. Ce grief est dénué de valeur. D'une part, le délai en question ne revêt aucun caractère impératif; d'autre part, il court du jour de la réception par le Secrétaire général du mémoire à lui adressé par le président de la Commission. Or cette réception a eu lieu le 18 janvier 1989 alors que la transmission du mémoire du Secrétaire général au requérant s'est effectuée le 25 janvier 1989, donc largement dans le délai prescrit.

Le requérant met ensuite en cause le fait que la Commission mixte de recours ait rendu un avis tardif et ait ainsi enfreint les prescriptions de l'article 149, alinéa 13, du Règlement du personnel. Aux termes de ce texte, toute commission mixte doit rendre son avis dans un délai raisonnable. En l'espèce, la Commission mixte de recours a mis dix mois à donner son avis. Mais ce retard s'explique, selon l'Organisation, par le fait qu'elle a procédé, au cours de cette période, au transfert de son siège et de tout son personnel de Saint-Cloud à Lyon. Compte tenu des circonstances, le délai mis par la Commission apparaît raisonnable.

10. Sur le fond, le requérant conteste essentiellement le classement de son poste par la Commission mixte de recours, dont l'avis a été entériné par le Secrétaire général.

Il tire argument de ce que son contrat d'engagement lui conférait le titre de chef de section pour soutenir que, par application de l'article 2, section 1, de l'annexe VII au Règlement du personnel, il aurait dû bénéficier d'un classement automatique, non pas au grade C5, mais au grade C4, conformément aux tableaux I et II de la section 1 de l'annexe I audit Règlement, et que, conformément à l'article 6, section 1, de l'annexe VII, son échelon 6, acquis sur la base de son ancienneté, n'avait pas lieu de changer.

L'Organisation répond que les dispositions de l'acte d'engagement n'ont pas conféré au requérant un droit acquis au titre de chef de section et que, au surplus, l'attribution du grade précède celle du titre.

Le Tribunal a déjà reconnu le bien-fondé de cette thèse aux considérants 4 et 5.

En ce qui concerne la question de l'ancienneté, l'Organisation fait valoir que le droit acquis à l'ancienneté n'implique pas le droit acquis à l'échelon. Le maintien de l'ancienneté prévu à l'article 6 susvisé signifie simplement que toute la période écoulée depuis la date d'entrée en fonctions est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Pour la détermination de l'échelon à l'intérieur des grilles de traitements applicables aux nouveaux grades, l'article 9 de la section 1 de l'annexe VII prescrit que les fonctionnaires qui, "le jour précédant la date d'entrée en vigueur du Statut du personnel et du présent Règlement, étaient classés", comme c'est le cas du requérant, dans la catégorie J, "sont placés à l'intérieur de la grille des traitements applicable à leur grade ... à l'échelon qui leur permet de percevoir un traitement identique à celui auquel ils avaient droit" le jour en question. Or, cette disposition a été observée en l'espèce puisque, comme cela a déjà été relevé au considérant 6, le traitement versé au requérant à la suite de son classement au grade C5, échelon 7, loin de subir une diminution, au contraire, a été augmenté.

Le Tribunal ne peut donc qu'accepter l'argumentation de l'Organisation.

11. Plus sérieuse apparaît la contestation élevée par le requérant contre le classement même de son poste au grade C4.

Pour procéder au réexamen de ce classement, la Commission mixte de recours a appliqué la "méthode d'évaluation des postes" prévue à la sous-section 2 de la section 3 de l'annexe I au Règlement du personnel. Le requérant ne reproche pas formellement à la Commission d'avoir violé à cet égard le Règlement. Il se borne à faire observer que la Commission n'a pas été unanime sur la manière d'appliquer la méthode d'évaluation proprement dite, notamment sur le nombre de points à attribuer au titre d'un critère d'évaluation donné.

Lorsque les opinions sont aussi partagées qu'en l'espèce, l'une et l'autre doivent prêter le flanc à des critiques de détail. En fin de compte, il s'agit d'une question appelant une appréciation générale de la part de personnes qui

connaissent bien les conditions de travail, c'est-à-dire à la lumière de l'expérience plutôt que par la simple application des règles. De toute évidence, les membres de la Commission mixte de recours possédaient l'expérience requise; le Secrétaire général, qui doit en définitive trancher la question en vertu de son pouvoir d'appréciation, s'est rangé à l'opinion de la majorité; et cette opinion doit être acceptée, à moins qu'il ne soit établi qu'elle se fonde sur un principe erroné. Or tel n'est pas le cas, ainsi qu'il ressortira des considérants qui suivent.

12. Le requérant fait grief à la Commission mixte de recours de n'avoir pas jugé utile de procéder à l'évaluation d'autres postes que le sien afin d'éprouver la méthode prescrite par le Règlement du personnel.

Ce grief ne peut être admis. En effet, la Commission a été appelée à procéder à l'évaluation du seul poste du requérant. Aucune disposition réglementaire ne lui imposait de procéder à une comparaison avec d'autres postes dont ni le Secrétaire général ni les titulaires n'avaient demandé le reclassement, et au sujet desquels elle ne disposait pas des éléments matériels nécessaires pour procéder au reclassement.

13. Le requérant se plaint encore de ce que la Commission mixte de classement aurait évalué son poste à partir de la description de poste établie par ses supérieurs hiérarchiques et n'aurait pas tenu compte de la description fournie par lui-même le 15 mars 1988.

Cette assertion est démentie par l'Organisation qui affirme que la description retenue par la Commission a été fournie par le Service du personnel le 13 septembre 1988. Or il résulte du dossier qu'elle correspond à celle que produit le requérant. Le grief du requérant manque donc en fait.

Ce grief est lié à son allégation selon laquelle ses supérieurs hiérarchiques auraient amoindri les responsabilités attachées à son poste. Cette allégation est également vaine, car il ne saurait sérieusement nier que la Commission a procédé à l'évaluation de son poste à partir d'une évaluation identique à celle qu'il a lui-même fournie. Par ailleurs, rien ne permet de supposer que ses chefs hiérarchiques auraient exercé une quelconque influence sur l'opinion de la Commission mixte de classement.

14. Quant au reproche fait à l'Organisation d'avoir publié le barème d'évaluation du 12 septembre 1988 postérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau Règlement du personnel, et après la demande de reclassement du requérant, il doit être rejeté derechef.

En effet, c'est l'article 10 de la sous-section 2 de la section 3 de l'annexe I du Règlement qui prévoit la publication d'un barème d'équivalence par voie de notes de service pour la détermination du grade de classement et il ne prévoit aucun délai pour ce faire. Il est évident qu'une telle publication ne peut qu'être postérieure à l'entrée en vigueur du Règlement.

15. D'autres critiques formulées par le requérant contre la décision du Secrétaire général lui-même ne sont pas plus pertinentes.

Il fait le reproche au Secrétaire général d'avoir rabaissé, "pour plus de sécurité", le nombre de points attribués à son poste. En effet, pour le critère d'évaluation No 4, le Secrétaire général a attribué un nombre de points inférieur à celui qui figure dans l'avis majoritaire de la Commission mixte de recours. Ce grief est dénué de valeur puisque, de toute façon, le classement du poste reste identique quel que soit le nombre de points retenu pour ce critère.

16. Le requérant allègue encore à l'encontre de la décision du Secrétaire général la violation du principe d'égalité, non pas pendant mais juste avant la transition entre l'ancien et le nouveau système de classement de postes.

Ce grief n'est pas dirigé contre la décision du 6 octobre 1989 puisqu'il se réfère à une période antérieure à la procédure de classement introduite par le nouveau Règlement du personnel. De ce chef, il n'est pas recevable.

Au surplus, il n'apparaît pas fondé. En effet, si l'Organisation a procédé à des "réajustements", ceux-ci ont touché des fonctionnaires soit classés à des grades inférieurs à celui du requérant, soit classés au même niveau, mais tous occupant des postes de chefs de réseau ou de projet, ou de rédacteurs juridiques, c'est-à-dire se trouvant dans des situations de fait et de droit différentes de la sienne. Il ne saurait donc être question de violation du principe de l'égalité de traitement tel que ce principe se dégage de la jurisprudence constante du Tribunal.

17. Enfin, la demande, formulée par le requérant dans sa réplique, d'examen de la validité de la procédure de licenciement est irrecevable car elle sort du cadre des conclusions formulées dans sa requête.

18. Le rejet par le Tribunal des conclusions principales entraîne celui de la demande d'indemnité pour préjudice moral et professionnel, sans qu'il soit besoin d'établir, comme le demande le requérant, aucune relation entre la procédure actuelle et celle des autres demandes du requérant en instance devant le Tribunal, lesquelles ont des objets tout à fait distincts.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Tun Mohamed Suffian, Vice-Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Edilbert Razafindralambo, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 29 janvier 1991.

Mohamed Suffian
Mella Carroll
E. Razafindralambo
A.B. Gardner