

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

115^e session

Jugement n° 3220

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. S. S. le 16 mars 2010 et la réponse de l'Organisation du 16 juin 2010;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Les faits pertinents à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3219, également rendu ce jour sur la première requête de l'intéressé, et dans le jugement 3050, rendu le 6 juillet 2011 sur sa troisième requête. Il suffira de rappeler qu'en août 2007 le requérant fut muté de Beyrouth au Siège de l'OIT à Genève, au Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO selon son sigle anglais), et réaffecté à titre temporaire, en attendant qu'une affectation à plus long terme soit trouvée, au poste qu'il occupait avant de partir à Beyrouth.

En novembre 2007, un avis de vacance fut publié pour le poste de grade P.5 d'enquêteur principal/chef de l'Unité d'enquête et d'inspection de l'IAO. Le requérant postula et fut inscrit sur la liste restreinte. En mai 2008, en attendant l'issue de la procédure de

concours, il fut nommé administrateur chargé de l'Unité d'enquête et d'inspection et, en cette qualité, il reçut à compter de novembre 2008 une indemnité spéciale pour l'exercice de fonctions de grade P.5. En janvier 2009, il se vit attribuer une augmentation pour services particulièrement méritoires.

Le requérant fut informé en février 2009 qu'il n'avait pas été retenu pour le poste d'enquêteur principal/chef de l'Unité d'enquête et d'inspection. En septembre 2009, la vérificatrice intérieure en chef des comptes, qui était sa supérieure hiérarchique, remplit avec lui le questionnaire sur le contenu des tâches pour solliciter un réexamen du classement de son emploi conformément au paragraphe 9 de la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, concernant la procédure de classification des emplois (ci-après dénommée «la circulaire»). Dans le questionnaire, la supérieure hiérarchique expliquait que l'objectif était de créer à l'IAO un poste P.5 de responsable principal du contrôle de conformité et elle donnait une description détaillée des tâches dont le titulaire aurait à s'acquitter. Elle ajoutait que le requérant avait la capacité de les mener à bien et qu'en fait il «exécutait déjà avec succès toutes ces tâches correspondant au grade P.5 envisagé». Une fois le questionnaire finalisé, elle l'adressa au Cabinet du Directeur général.

Le 27 octobre 2009, la vérificatrice soumit une autre demande de «réorganisation de l'IAO et réexamen du classement d'un emploi» à laquelle elle joignit la même description de tâches que celle prévue pour le poste qu'elle envisageait de créer dans son Bureau. En novembre 2009, le requérant demanda à sa supérieure de l'informer de l'état d'avancement de sa demande de reclassement. Elle lui répondit que sa proposition de reclassement avait été «écartée» par le Cabinet du Directeur général.

Le 10 novembre 2009, le requérant soumit une réclamation à la Commission consultative paritaire de recours pour contester le rejet par le Cabinet du Directeur général de la demande de reclassement de son poste déposée par sa supérieure hiérarchique. Il demandait à la Commission de recommander que la procédure de classification des emplois puisse se dérouler et qu'une réparation lui soit accordée pour le préjudice subi.

Dans son rapport du 24 février 2010, la Commission a noté que, d'après la circulaire, la procédure décisionnelle en ce qui concerne le classement d'un poste commence par une demande du chef responsable qui doit être approuvée par un supérieur hiérarchique de rang plus élevé puis adressée au Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) en vue d'une évaluation technique. La décision de HRD peut être contestée devant le Groupe d'examen indépendant qui adressera une recommandation au Directeur général, lequel a la responsabilité de la décision finale. Dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la décision ou de la date à laquelle cette décision devait être prise, un fonctionnaire peut saisir la Commission consultative paritaire de recours au motif qu'il y a eu vice de procédure ou traitement inéquitable. La Commission a relevé que, dans le cas d'espèce, la proposition de la chef responsable n'avait pas été approuvée par le supérieur hiérarchique de rang plus élevé, à savoir le Cabinet du Directeur général. À son avis, le Cabinet était en droit de ne pas appuyer la demande de reclassement présentée par la chef responsable du requérant. De ce fait, HRD ne pouvait entreprendre aucune évaluation technique et le Directeur général ne pouvait donc pas décider de refuser un réexamen du classement de son emploi. Faute de décision définitive sur la demande de reclassement, la Commission a recommandé que la réclamation soit rejetée comme étant irrecevable et s'est abstenue d'examiner les allégations du requérant concernant les mesures de rétorsion qui auraient été prises à son encontre par le Cabinet du Directeur général.

Par lettre du 5 mars 2010, le requérant a été informé que le Directeur général avait décidé de rejeter sa réclamation comme étant irrecevable. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir qu'il n'était pas en mesure de respecter les étapes prévues dans la circulaire pour obtenir un reclassement de son poste puisque le Cabinet du Directeur général avait bloqué la proposition de reclassement avant qu'elle ne soit formellement déposée, ce qui l'empêchait donc d'obtenir une évaluation technique de HRD et le privait du droit que prévoit la circulaire de présenter un

recours auprès du Groupe d'examen indépendant. Il explique que la proposition de reclassement a été adressée au Cabinet du Directeur général et non à HRD parce que l'IAO relève directement du Directeur général, ce qui signifie que la proposition de la supérieure hiérarchique devait d'abord être approuvée par le Cabinet du Directeur général, qui était le «supérieur hiérarchique d'un rang plus élevé» visé dans la circulaire. Dans ce contexte, le requérant soutient que les informations qu'il a reçues verbalement de sa supérieure hiérarchique, selon lesquelles sa demande de reclassement avait été «écartée», constituaient la notification de décision prévue au paragraphe 22 de la circulaire. Il souligne qu'il n'a jamais reçu de notification écrite au sujet de cette demande. De ce fait, parallèlement à la saisine de la Commission consultative paritaire de recours, il a soumis sa propre demande écrite de reclassement de poste à sa supérieure hiérarchique, conformément aux paragraphes 3 et 4 de la circulaire. Sa supérieure a approuvé cette demande puis l'a transmise à HRD, qui «a bloqué la procédure» sans aucune raison légitime. Le 12 février 2010, il a donc déposé auprès du Groupe d'examen indépendant un recours, qui est toujours en instance.

Le requérant se plaint d'un détournement de pouvoir car le Cabinet du Directeur général a rejeté une demande légitime de reclassement de poste sans motiver ce rejet. Il affirme qu'il remplissait les deux conditions énoncées au paragraphe 3 de la circulaire pour engager le réexamen du classement d'un emploi : ses fonctions et ses responsabilités avaient été redistribuées à l'occasion d'une réorganisation de l'IAO, et il avait vu ses responsabilités et son volume de travail augmenter sur une période supérieure à douze mois, éléments qui étaient tous indiqués dans le questionnaire sur le contenu des tâches soumis avec sa demande. Il ajoute que sa demande de reclassement était légitime étant donné qu'il était à l'IAO le fonctionnaire «ayant le plus d'ancienneté», qu'il avait accompli des tâches de vérification des comptes et d'enquête de niveau P.5 à compter d'août 2007, qu'il était le seul fonctionnaire de l'IAO à avoir comme qualification professionnelle un diplôme de vérificateur interne certifié et qu'il avait obtenu un excellent rapport d'évaluation lorsqu'il était administrateur

chargé de l'Unité d'enquête et d'inspection de février 2007 à janvier 2009.

Le requérant soutient qu'il n'a pas été traité avec le respect qui était dû à sa dignité car HRD n'a pas essayé de lui trouver une affectation à long terme qui corresponde à son expérience et à ses qualifications, et que le Bureau lui a fait subir des «représailles injustifiées» pour avoir saisi le Tribunal.

En outre, il invoque une violation de la régularité de la procédure de recours interne. Premièrement, il affirme que la secrétaire de la Commission consultative paritaire de recours a manqué à son devoir de confidentialité en entrant en contact sans son autorisation avec le juriste du Syndicat du personnel pour discuter de questions relatives à sa réclamation. Deuxièmement, il soutient qu'en plus de la documentation officiellement soumise par HRD la Commission a reçu d'autres informations dont il n'a pas eu connaissance à l'époque. Par ailleurs, il déclare que l'examen de sa réclamation par la Commission a été une «farce monumentale», faisant observer par exemple que sa réclamation a été considérée comme une simple affaire de classement d'emploi et que la Commission a refusé d'examiner ses allégations de représailles parce qu'elles visaient le Cabinet du Directeur général.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'OIT de laisser se dérouler la procédure de classement d'emploi prévue dans la circulaire et de lui accorder une réparation pour le préjudice qu'il a subi.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que le refus du Cabinet du Directeur général de donner suite à la proposition formulée par la supérieure hiérarchique du requérant en vue du reclassement du poste de ce dernier n'était pas une décision susceptible de faire l'objet d'un recours devant la Commission. Celle-ci a donc conclu à juste titre que la réclamation du requérant était irrecevable; de ce fait, la requête qu'il a soumise au Tribunal l'est également.

L'Organisation nie qu'il y ait eu détournement de pouvoir, affirmant qu'elle a appliqué les règles en vigueur, notamment la circulaire, et qu'il n'y avait d'ailleurs aucune raison de s'en écarter. Elle explique que la décision de procéder ou non à la réorganisation

d'un département afin de créer un nouveau poste pour un fonctionnaire dont l'emploi serait ainsi reclassé est une décision qui relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. La défenderesse souligne que la proposition de réorganisation soumise par la supérieure hiérarchique du requérant à la fin du mois d'octobre 2009 venait moins de deux ans après la précédente restructuration de l'IAO et que c'était un «prétexte manifeste» pour promouvoir l'intéressé. Elle ajoute qu'en tout état de cause les fonctions et les responsabilités de ce dernier n'avaient pas changé pendant les douze mois précédant la demande de reclassement et qu'en conséquence celui-ci ne remplissait pas les conditions prévues par la circulaire. En fait, lorsque le requérant est revenu au Siège en 2007, on lui a assigné des fonctions à titre temporaire seulement, en attendant que soit trouvé un poste susceptible de lui convenir financé sur le budget ordinaire; il n'était donc pas titulaire d'un emploi dont les fonctions et responsabilités auraient changé au cours de la période de douze mois écoulée, comme l'exigent l'alinéa b) du paragraphe 3 et le paragraphe 4 de la circulaire.

CONSIDÈRE :

1. Le 10 novembre 2009, le requérant déposa une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours au sujet du rejet infondé par le Cabinet du Directeur général de la demande de reclassement de son emploi présentée par la vérificatrice intérieure en chef des comptes. Dans sa réclamation, il cite diverses dispositions du Statut du personnel ainsi que la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, et fait état de représailles qu'il aurait subies après le dépôt d'une réclamation précédente auprès de la Commission. Le seul document joint à la réclamation est un questionnaire de septembre 2009 relatif au contenu des tâches, rempli par la vérificatrice et l'intéressé et adressé au Cabinet du Directeur général et à HRD. Ce document a pour objet une demande de promotion. Le 5 mars 2010, le requérant fut informé que le Directeur général avait accepté la recommandation de la Commission et rejeté sa réclamation comme étant irrecevable.

2. Il s'agit ici de la deuxième d'une série de quatre requêtes déposées par l'intéressé auprès du Tribunal. L'Organisation et le requérant demandent la jonction de cette requête avec les requêtes restantes. Les faits pertinents et le droit applicable étant suffisamment distincts, les requêtes ne seront pas jointes.

3. Comme expliqué en détail ci-dessus, il existe une confusion notable dans les écritures des parties en ce qui concerne l'objet de la requête. En septembre 2009, le requérant et sa supérieure hiérarchique, la vérificatrice intérieure en chef des comptes, formulèrent une demande de reclassement de l'emploi de l'intéressé. Ce dernier indique que, lorsqu'il s'est enquis de l'état d'avancement de la demande, la vérificatrice lui a dit que celle-ci avait été «écartée» par le Cabinet du Directeur général, ce qui l'a amené à déposer la réclamation susmentionnée.

4. À la fin du mois d'octobre 2009, la vérificatrice présenta une autre demande. Bien que le requérant la décrive comme une demande de «reclassement» de son poste, il s'agissait, semble-t-il, d'une demande de réorganisation de l'IAO qui impliquait uniquement la création d'un poste P.5 permanent supplémentaire. Même si elle n'était pas présentée explicitement comme une demande de réorganisation, la demande d'octobre fut déposée «en même temps qu'une demande de réexamen du classement du poste occupé par [le requérant]» et elle est pratiquement identique à la demande de septembre. Vu la teneur de la réclamation du 10 novembre 2009 et les diverses consultations qui ont eu lieu entre la vérificatrice et HRD entre septembre 2009 et la date de dépôt de la réclamation, la demande visée par la requête à l'examen est celle qui a été présentée par la vérificatrice en septembre.

5. La circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, prévoit notamment ce qui suit :

«3. Un réexamen de la classification d'un emploi occupé par un fonctionnaire^[...] ayant achevé avec succès sa période de stage peut se faire à la demande du fonctionnaire ou d'un supérieur hiérarchique:

- a) lorsque les fonctions et responsabilités ont été redistribuées à titre permanent entre les postes d'une unité ou entre différentes unités, à l'occasion d'une réorganisation formelle; [...]

[...]

9. Tout supérieur hiérarchique peut prendre l'initiative d'un réexamen si les conditions indiquées au paragraphe 3 sont réunies. Dans ce cas, il doit remplir le questionnaire de HRD^[...] avec le membre du personnel **et un supérieur hiérarchique d'un rang plus élevé, et l'adresser à HRD** [...] avec une demande motivée de réexamen, laquelle doit indiquer la description d'emploi générique et le grade de l'emploi.

[...]

- 10. HRD [...] accusera réception par écrit des demandes de réexamen et des questionnaires relatifs au contenu des tâches qui y seront joints et procédera à une évaluation technique de ces demandes dans l'ordre où elles lui seront parvenues.**

[...]

16. Le fonctionnaire peut faire recours auprès du Groupe d'examen indépendant (GEI)^[...] contre:
- une décision prise conformément au paragraphe 6 [...] refusant un réexamen du grade;
 - une décision prise conformément au paragraphe 12 [...] refusant d'accorder la description d'emploi générique et le grade demandés;
 - un rejet implicite de la demande de réexamen, conformément au paragraphe 14 [...].» (Caractères gras ajoutés.)

6. Le paragraphe 22 de la circulaire prévoit que la Commission consultative paritaire de recours peut être saisie d'un recours contre la décision du Directeur général approuvant ou rejetant la recommandation du Groupe d'examen indépendant.

7. Le requérant soutient qu'après avoir déposé sa réclamation il «n'a pas été en mesure de suivre les étapes prévues par la procédure de reclassement décrite dans la circulaire n° 639, série 6, parce que [le Cabinet du Directeur général] a bloqué la proposition de reclassement avant qu'elle ne soit formellement déposée et [I] a ainsi privé de la possibilité d'une évaluation technique et du droit de faire recours auprès du Groupe d'examen indépendant (GEI), conformément aux dispositions de la circulaire». Le requérant considère que l'information

qu'il a reçue de la vérificatrice concernant le rejet de la demande de reclassement par le Cabinet du Directeur général constituait la notification de décision visée au paragraphe 22 de la circulaire.

8. Le requérant estime qu'aucune des mesures supplémentaires exigées par HRD ne pouvait être prise après le rejet de la demande. La Commission consultative paritaire de recours a eu tort de considérer qu'un recours ne peut être introduit que contre une décision définitive prise par le Directeur général sur la base de la recommandation du Groupe d'examen indépendant ou contre le fait que le Directeur général ne s'est pas prononcé sur la recommandation, mais pas contre une décision du Cabinet du Directeur général.

9. Il est manifeste que le requérant a introduit sa réclamation trop tôt dans le processus alors que la vérificatrice et le Cabinet du Directeur général étudiaient encore la nature de la demande qui allait être formulée. Le fait que le Cabinet a écarté la proposition de réorganisation de l'IAO ainsi qu'un réexamen du classement de l'emploi de l'intéressé n'impliquait pas que la demande de la vérificatrice avait été définitivement rejetée. La mesure que le requérant attaque comme étant une décision définitive n'en était pas une et ne se situait qu'à un stade très précoce de la procédure à suivre pour une demande de reclassement. La «demande» de réorganisation, même si elle avait déjà été présentée lorsqu'il a introduit sa réclamation, suivait encore son cours au moment du dépôt de cette réclamation. À ce stade, on ne peut pas dire que les conditions d'emploi de l'intéressé étaient en cause. Il s'ensuit que la requête est irrecevable.

10. Le Tribunal juge bon de faire observer que la Commission consultative paritaire de recours a eu raison de dire que la circulaire n° 639 (Rev.2), série 6, ne permettait pas de saisir la Commission sur la base du rejet présumé d'une demande par le Cabinet du Directeur général avant même que la procédure de reclassement n'ait commencé.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée pour irrecevabilité.

Ainsi jugé, le 10 mai 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET