

## QUATRE-VINGT-SEIZIÈME SESSION

Jugement n° 2313

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> Z. P. le 17 décembre 2002 et régularisée le 31 janvier, la réponse de l'Organisation du 6 mai, la réplique de la requérante du 13 août et la duplique de l'OMS du 3 octobre 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante, ressortissante britannique née en 1950, est entrée au service de l'OMS en 1973 en tant que commis-sténographe de classe G.3 au Bureau du budget et des finances. Elle a été promue à plusieurs reprises et a été affectée en juin 1997 au poste d'assistante administrative de classe G.6 à la Division de la santé mentale et de la prévention des toxicomanies.

En novembre 1998, plusieurs fonctions d'appui ont été décentralisées, ce qui a donné lieu à la création de diverses unités d'appui administratif. A cette occasion, une centaine de nouveaux postes ont été créés, dont huit postes dits «génériques» de classe G.6 portant le titre d'assistant du personnel et faisant l'objet d'une description commune. D'après l'Organisation, la création de postes génériques dotés de descriptions de postes types et de fonctions similaires visait «à assurer l'uniformité et à faciliter la mobilité et la rotation». La requérante a été nommée à l'un de ces postes au sein du Groupe des maladies non transmissibles. A la suite de la fusion de ce groupe avec un autre, elle a été nommée à un autre poste générique d'assistant du personnel de classe G.6 au sein du Groupe pour l'administration. Elle occupe toujours ce poste.

Un des autres postes génériques d'assistant du personnel de classe G.6 a été créé au sein du Groupe pour la santé familiale et communautaire (FCH selon son sigle anglais). A la suite d'une étude de classement ultérieure, le directeur exécutif de ce groupe a procédé au reclassement de ce poste à la classe G.7 en tant que poste non générique. Ce reclassement, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> mars 2000, est à l'origine de la présente requête.

A la suite du reclassement du poste du Groupe FCH, le directeur exécutif du Groupe pour l'administration a craint que le fait de revoir séparément le classement des postes des unités d'appui administratif et de s'écarter des descriptions de postes types ne modifie profondément les caractéristiques de ces unités et que les procédures d'étude de classement alors en vigueur ne conviennent pas pour les postes de ces unités, et plus particulièrement pour les postes génériques. En août 2000, six assistants du personnel, dont la requérante, ont demandé par écrit des éclaircissements pour savoir si, compte tenu du reclassement dont avait fait l'objet le poste du Groupe FCH, leurs postes pouvaient être considérés comme ne faisant plus partie des postes génériques ou appelaient un reclassement. Elles n'ont reçu aucune réponse.

En octobre 2000, le directeur exécutif du Groupe pour l'administration a décidé qu'il convenait de procéder à une étude de tous les postes de gestion du personnel des unités d'appui administratif et, en janvier 2001, un consultant extérieur a été nommé pour procéder à une évaluation sur place de ces postes et faire des recommandations à leur sujet. Il est apparu au cours de cette étude que les descriptions de postes types ne correspondaient pas aux fonctions assumées et il a donc été décidé que de nouvelles descriptions de postes types seraient mises au point

pour tenir compte des fonctions effectivement assumées telles qu'elles ressortaient des évaluations sur place. De nouvelles descriptions de postes types ont été publiées par le Département des ressources humaines en novembre 2001 mais sans changement de classe et sans qu'aucun poste générique d'assistant du personnel ne se voie attribuer la classe G.7. Par la suite, en février 2002, de nouvelles procédures d'étude de classement pour les postes génériques ont été annoncées par la note de service 2002/4 et, en juillet, des comités permanents ont été mis en place pour traiter les demandes d'étude de classement.

Le 16 novembre 2001, après que de nouvelles descriptions de postes types eurent été publiées, la requérante a demandé que ses tâches et la description de son poste soient redéfinies de la même manière que cela avait été fait pour celui du Groupe FCH et que, comme celui-ci, son poste soit reclassé à G.7 avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2000. Dans sa demande, elle relevait que la description du poste du Groupe FCH avait certes été revue mais qu'«elle prévoyait toujours pour l'essentiel le même travail et les mêmes tâches que la précédente description de poste type». Elle relevait également que les effectifs du Groupe pour l'administration étaient «plus de deux fois et demi supérieurs à ceux du Groupe FCH».

En réponse à sa demande de reclassement, la requérante a été informée dans un mémorandum daté du 3 décembre 2001 que les procédures applicables aux études de classement des postes génériques seraient publiées sous peu et que ce n'est qu'ensuite qu'elle devrait présenter sa demande, conformément à ces procédures. Le 12 décembre, la requérante a de nouveau soumis une demande déclarant que «la différence essentielle» entre son poste et celui du Groupe FCH tenait au fait qu'elle faisait «le même travail mais pour 2,5 fois plus de fonctionnaires [ou de] postes». Elle soutenait également que les futures procédures de classement n'avaient aucun rapport avec sa demande qui portait sur une mesure prise vingt et un mois auparavant. Par ailleurs, elle rappelait les critères à prendre en compte pour les classements de poste et déclarait que le non-reclassement de son poste «démontrerait manifestement une partialité à son égard».

Le chef de l'unité d'appui administratif dont dépendait la requérante a répondu à sa nouvelle demande de reclassement par un mémorandum daté du 31 janvier 2002, dans lequel il faisait référence au paragraphe II.1.30.3 du Manuel et attirait son attention sur le fait qu'un changement de classe ne pouvait intervenir qu'en cas de changement notable du niveau des fonctions et responsabilités du poste. Il ajoutait qu'à son avis la nouvelle description de poste type reflétait bien les fonctions et responsabilités qui étaient actuellement les siennes mais que, si elle le souhaitait, elle pouvait solliciter une étude de classement conformément aux procédures applicables.

Le 1<sup>er</sup> février 2002, la requérante a déposé une déclaration d'intention de faire appel auprès du Comité d'appel du siège. De nouveaux échanges de correspondance ont néanmoins eu lieu sur la question de l'étude de classement, la requérante maintenant que cette étude devait être effectuée en se référant à la description du poste du Groupe FCH et l'administration répliquant que sa demande d'étude serait traitée lorsqu'elle aurait rempli le formulaire WHO 81 et fourni une description de ses fonctions actuelles.

Le Comité a présenté son rapport le 15 juillet 2002 recommandant que soit menée une étude de classement immédiate des huit postes génériques d'origine d'assistant du personnel de classe G.6. En ce qui concerne le poste de la requérante, il recommandait qu'une telle étude soit effectuée «par étroite comparaison avec celle du poste du Groupe FCH et en accordant une attention particulière à la justification et aux effets des changements introduits dans la description [de ce dernier poste]». Le Comité recommandait également que, si le poste était reclassé, le classement prenne effet le 1<sup>er</sup> mai 2002 et que des dépens soient octroyés à la requérante à concurrence de 2 500 dollars des Etats-Unis.

Dans sa lettre du 20 septembre 2002, la Directrice générale informa la requérante qu'elle refusait de faire siennes les recommandations du Comité, mais qu'une étude de classement de son poste devait avoir lieu. Elle précisait cependant qu'auparavant il était nécessaire de «recevoir [...] les informations que l'on attend[ait] [d'elle]» et que l'étude «serait menée conformément aux procédures normalement appliquées aux études de classement telles que décrites dans la note de service 2002/4 et non pas par comparaison avec le poste mentionné par le Comité». Elle réserva sa décision sur la question de la rétroactivité et rejeta la recommandation concernant la prise en charge des dépens. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que l'administration a violé les termes de son engagement et les dispositions du paragraphe II.1.30 du Manuel en ne reclassant pas son poste au moment du reclassement du poste du Groupe FCH. Citant la jurisprudence, elle fait valoir que l'administration était tenue de revoir le classement de son poste dans un

délai raisonnable, or plus de deux ans se sont écoulés depuis sa première demande.

Elle soutient par ailleurs qu'en prenant la décision attaquée, la défenderesse a enfreint l'article 1230.1.2 du Règlement du personnel puisqu'elle n'a pas pris en considération certains faits pertinents, et n'a notamment pas comparé ses fonctions et responsabilités à celles du titulaire du poste du Groupe FCH. L'Organisation n'a retenu pour le reclasser qu'un seul des huit postes génériques, négligeant le fait que les titulaires de ces postes étaient tous engagés sur la base de la même description de poste et soumis aux mêmes conditions d'emploi. Ce faisant, elle n'a pas traité les titulaires des postes génériques de manière égale.

Selon la requérante, la décision attaquée violait l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel dans la mesure où elle était entachée de partialité et de malveillance. En effet, selon elle, l'Organisation n'a reclassé qu'un des huit postes d'origine d'assistant du personnel puis «s'est livrée à des actions douteuses pour éviter de reclasser les sept autres postes». La requérante estime que le fait que la personne titulaire du poste du Groupe FCH ait été la seule à bénéficier d'un reclassement de poste démontre l'existence d'un parti pris envers elle. Par ailleurs, elle considère avoir subi un préjudice par suite du «rejet de fait» par l'Organisation de sa demande de reclassement.

Enfin, la requérante soutient que la décision attaquée est viciée puisque «la disposition du Règlement du personnel sur laquelle elle reposait est en soi en contradiction avec la nature et l'objet des postes génériques». Selon elle, les postes génériques sapent le système de classement dans la mesure où des fonctionnaires s'acquittant de tâches qui, selon un système de classement conventionnel, leur permettraient de prétendre à une classe supérieure s'en voient empêchés par le fait que leur poste est dans la catégorie des postes génériques.

La requérante demande le reclassement immédiat de son poste à la classe G.7 avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2000, une réparation pour les autres dommages subis, y compris pour le tort moral subi et pour le retard enregistré, ainsi que des dépens. Elle sollicite également une audience publique qui lui permette de présenter oralement ses arguments.

C. L'Organisation répond qu'étant donné qu'elle n'a pas refusé de reclasser le poste de la requérante mais a, au contraire, accepté de procéder à une étude de classement dès que l'intéressée aurait fourni une description de ses fonctions actuelles, celle-ci n'a pas d'intérêt pour agir. En outre, la requérante n'ayant pas fourni ladite description, aucune décision définitive n'a été prise. Pour ces deux motifs, la défenderesse estime que la requête est irrecevable.

Rejetant l'allégation selon laquelle elle n'a pas procédé à l'étude de classement du poste de la requérante dans un délai raisonnable, la défenderesse fait valoir que c'est l'intéressée elle-même qui, en ne fournissant pas les informations nécessaires, a retardé le processus de reclassement.

L'Organisation se défend en outre d'avoir fait preuve de discrimination à l'égard de la requérante car la situation de cette dernière est différente, en fait et en droit, de celle de la personne titulaire du poste du Groupe FCH. De plus, elle nie avoir fait preuve de malveillance et de partialité.

D. Dans sa réplique, la requérante reprend ses arguments sur le fond. Au sujet de l'objection à la recevabilité soulevée par la défenderesse, elle soutient que l'Organisation a bel et bien pris une décision définitive puisqu'elle a implicitement rejeté sa demande d'étude de classement fondée sur la description du poste du Groupe FCH.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position sur toutes les questions en soulignant qu'il n'y a rien d'anormal à ce qu'un poste, par suite d'une étude de classement, cesse d'être un poste générique parce que la description du poste ne correspond plus aux fonctions effectivement remplies par le titulaire.

#### CONSIDÈRE :

1. Avant d'aborder les questions soulevées dans les écritures, il convient d'énoncer les dispositions réglementaires régissant le reclassement des postes. Le paragraphe II.1.110 du Manuel de l'OMS dispose notamment :

«Les fonctionnaires qui estiment que leur poste n'est pas correctement classé peuvent, à tout moment, demander une étude de classement en adressant un mémorandum aux services centraux du Département des ressources humaines (administrateur du personnel au niveau du Groupe ou de la région) par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique, en y joignant une description des fonctions actuelles du poste établie sur le formulaire WHO 81.»\*

Quant au paragraphe II.1.110.1, il se lit comme suit :

«Lorsqu'au poste occupé correspond une description de poste type, un mémorandum décrivant les fonctions supplémentaires constitue une première mesure adéquate.»<sup>(1)</sup>

2. Les paragraphes II.1.30.1 et II.1.30.2 prévoient respectivement qu'«un travail de valeur égale doit donner lieu à une même rémunération» et que «les postes de difficulté et de responsabilité à peu près égales doivent être rangés dans la même classe». La notion de même rémunération pour un travail de valeur égale est développée au paragraphe II.1.30.4 dans la disposition suivante :

«Le classement d'un poste dépend des fonctions assignées et des responsabilités attribuées et non pas des qualifications, de la qualité des services, de l'ancienneté ni d'autres caractéristiques du titulaire.»\*

En outre, le paragraphe II.1.30.3 prévoit qu'un changement de classe ne peut intervenir qu'en cas de changement significatif du niveau des fonctions et responsabilités du poste.

3. Il existe, de toute évidence, une source de conflit entre le paragraphe II.1.30.3 qui prévoit qu'un changement de classe ne peut intervenir qu'en cas de changement significatif du niveau des fonctions et responsabilités du poste et l'exigence supérieure d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il en est du moins ainsi lorsqu'un poste a été mal classé depuis sa création, comme le soutient la requérante.

4. S'il s'agissait de soumettre le poste de la requérante à une étude de classement dans l'idée de ne le reclasser qu'au cas où il y aurait eu un changement significatif du niveau des fonctions et responsabilités de l'intéressée, on pourrait alors soutenir que cette approche irait à l'encontre du principe de l'égalité de traitement.

5. Ce principe veut que les personnes se trouvant dans des situations semblables soient traitées de la même manière et que les personnes se trouvant dans des situations manifestement dissemblables soient traitées différemment. La plupart du temps, en cas d'allégations d'inégalité de traitement, il s'agit avant tout de savoir s'il existe une différence significative justifiant la différence de traitement. Même lorsqu'existe une telle différence, le principe de l'égalité de traitement peut être violé par un traitement différent si ce traitement n'est pas approprié et adapté à cette différence.

6. En ce qui concerne la rémunération ou le classement, dès lors que la rémunération dépend de la classe, il s'agit uniquement de déterminer si le travail en question est un travail de valeur égale. C'est ce qui ressort du paragraphe II.1.30.1 du Manuel. Il ne peut être pertinent, par exemple, que, dans un cas, le poste en question soit un poste générique et que, dans l'autre, il ne le soit pas. De même, il ne peut non plus être pertinent qu'un poste ait été reclassé suivant des procédures établies ou des procédures types et qu'un autre ne l'ait pas été.

7. Les organisations internationales sont tenues de respecter le principe de l'égalité de traitement et notamment l'obligation qui en découle de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. C'est ainsi que, si leurs règles et procédures ne garantissent pas le respect de ce principe et de l'obligation qui en découle d'assurer l'égalité de rémunération, il leur incombe de mettre en place des procédures qui en assurent le respect, que ce soit par le biais d'une règle générale ou d'une procédure spécifique applicable au cas d'espèce.

8. On pourrait soutenir qu'une étude de classement du poste de la requérante ne portant que sur la question de savoir s'il y a eu un changement significatif dans ses fonctions et responsabilités violerait le principe de l'égalité de traitement puisqu'elle interdirait toute référence au poste du Groupe FCH qui peut très bien être un poste comparable. Mais cela ne s'est pas encore produit. L'Organisation a uniquement fait connaître l'approche qui sera la sienne si la requérante soumet une demande de classement selon les formes prescrites, ce dont il convient de tenir compte dans l'analyse des questions soulevées dans les écritures.

9. Dès lors que, par sa lettre du 20 septembre 2002, l'Organisation a fait savoir comment et à quel moment elle procédera à l'étude de classement, il apparaît qu'une audience publique ou la tenue d'un débat oral ne présente aucun intérêt. La question de savoir si cette lettre constitue une décision définitive et, dans l'affirmative, celle de savoir si cette décision est entachée d'une erreur susceptible de justifier un réexamen sont des questions de droit qui peuvent être tranchées en se fondant sur les écritures. Et même si ces questions devaient être tranchées en faveur de la requérante, un débat oral au sujet de la réparation ne serait pas nécessaire. En effet, la seule réparation envisageable consisterait à annuler la décision attaquée et à ordonner qu'il soit procédé à une étude de classement suivant la méthode préconisée par la requérante. La demande relative à la tenue d'une audience publique et d'un

débat oral est donc rejetée.

10. La recevabilité de la requête dépend de l'identification de la décision exacte prise par la Directrice générale. Il est vrai que celle-ci n'a refusé ni de reclasser le poste de la requérante ni de le soumettre à une étude de classement. Elle a décidé quand et comment il serait procédé à cette étude. Plus particulièrement, il semble qu'il ait été décidé que l'étude ne serait pas menée en comparant le poste de la requérante à celui du Groupe FCH mais qu'elle le serait uniquement «conformément aux procédures normalement appliquées aux études de classement telles que décrites dans la note de service 2002/4», et seulement une fois que la requérante aura fourni les informations requises.

11. S'il est théoriquement possible de considérer que la décision attaquée constitue une décision refusant qu'une étude de classement soit menée, si ce n'est conformément aux procédures normalement appliquées et après que la requérante aura fourni les informations requises, il s'agit en réalité d'une décision acceptant qu'une telle étude de classement soit menée, conformément aux procédures normalement appliquées et une fois que la requérante aura fourni les informations requises. Il s'agit d'une décision qui n'a pas actuellement de conséquences pour la requérante et qui est susceptible d'aboutir ultérieurement à la réparation qu'elle demande. Il ne s'agit pas d'une décision définitive. Une telle décision ne sera prise que lorsque l'Organisation acceptera ou refusera de reclasser le poste de la requérante. La requête est donc irrecevable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2004.

*(Signé)*

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

1. Traduction du greffe.