

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2345

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. E. K. le 18 avril 2003, la réponse de l'Organisation du 25 août, la réplique du requérant du 6 octobre 2003 et la duplique de l'UNESCO du 9 janvier 2004;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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. Le requérant, ressortissant algérien né en 1942, est entré au service de l'UNESCO en 1979 à la classe G 1. Il fut promu à la classe G 2 le 1^{er} février 1981 puis à la classe G 3 le 1^{er} février 1983. En 1997, étant bloqué depuis deux ans au dernier échelon de sa classe, il demanda au directeur du cabinet du Directeur général de bien vouloir porter sa situation administrative à l'attention de ce dernier. Le 23 janvier 1998, le Directeur général décida le reclassement du poste à la classe G 4 à compter du 1^{er} janvier 1998. Le requérant fut promu à ce grade le 1^{er} juillet 1998.

La description de son poste fut actualisée en mars 1998 puis de nouveau en août 1999. Une évaluation provisoire effectuée en octobre 1999 selon les nouvelles normes de classement aboutit à un classement à la classe G 3 mais il fut décidé de maintenir le poste à la classe G 4 conformément à la décision du Directeur général du 23 janvier 1998. Le requérant refusa de signer cette description de poste et demanda au chef de la Section du classement du Bureau du personnel, le 21 janvier 2000, de la revoir «selon les normes de classement en vigueur». Celui-ci lui répondit, par un courrier électronique du 24 janvier, que, le résultat de l'évaluation étant toujours inférieur à G 4, la décision antérieure du Directeur général avait été maintenue puis il le rencontra afin de lui expliquer la méthode utilisée. Il lui indiqua qu'un exercice de classement des postes devait être entrepris sur la base des normes révisées compte tenu du nouveau barème des traitements à sept classes et qu'à l'issue de cet exercice il serait informé de la décision prise le concernant.

Le 7 février 2000, le requérant demanda au chef de la Section du classement de bien vouloir soumettre son dossier au Comité consultatif du cadre de service et de bureau. Suite à un rappel du requérant, le Bureau de la gestion des ressources humaines (anciennement Bureau du personnel) le pria, le 16 mai, de se référer à diverses circulaires et notes. Le 25 mai, le requérant fit valoir auprès du directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines que seules les normes de classement en vigueur au moment de la soumission de la nouvelle description des tâches étaient applicables et lui demanda par conséquent qu'«une réponse claire et définitive» lui soit donnée rapidement. N'ayant pas reçu de réponse, il présenta une réclamation au Directeur général le 26 juin puis saisit le Conseil d'appel le 18 août 2000. Dans son rapport en date du 13 décembre 2001, le Conseil d'appel releva qu'il y avait eu «un retard inexcusable» dans le reclassement du poste du requérant et recommanda au Directeur général de soumettre le dossier de ce dernier au Comité consultatif du cadre de service et de bureau pour que celui-ci examine la demande au regard de l'ancienne norme de classement à six classes. Le Directeur général accepta cette recommandation et en informa le requérant le 21 mars 2002.

Le 7 mai 2002, le requérant fut informé qu'une évaluation sur pièces de son poste, effectuée au regard des nouvelles normes de classement à sept classes, avait abouti au classement de celui-ci à G 4. Le Comité consultatif du cadre de service et de bureau se réunit le 21 octobre pour examiner la demande du requérant sur la base de l'ancienne norme de classement à six classes conformément à la recommandation du Conseil d'appel. Il

évalua le poste à G 3. Le Directeur général décida néanmoins de maintenir le poste du requérant à la classe G 4, ce dont le requérant fut informé par un mémorandum du directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines daté du 20 décembre 2002. Telle est la décision attaquée.

Le requérant prit sa retraite le 1^{er} janvier 2003. Par lettre du 27 février 2003, il demanda au Directeur général l'autorisation de saisir le Tribunal de céans. N'ayant pas reçu de réponse, il forma sa requête le 18 avril 2003.

B. Le requérant soutient que, malgré ses efforts pour obtenir une décision dans un délai raisonnable, l'administration de l'UNESCO a tout fait pour retarder l'examen de son cas par le Comité consultatif du cadre de service et de bureau. Il estime avoir été victime d'un traitement discriminatoire, l'administration ayant utilisé deux méthodes différentes pour évaluer son poste. Il attire l'attention du Tribunal sur la circulaire administrative n° 2066 du 17 décembre 1998 qui précise que la norme de classement à six classes restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999. Il affirme que, par son silence, l'administration a fait preuve d'un mépris total de ses droits fondamentaux et qu'il a été victime de discrimination et d'un déni de droit dans la manière dont son dossier a été traité.

Le requérant demande le reclassement de son poste à la classe G 5 à compter de septembre 1999, l'octroi de cinq échelons supplémentaires à la date du 1^{er} janvier 2000 en réparation du préjudice porté à sa carrière, 20 000 euros de dommages intérêts pour «frustration et discrimination» ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO conclut à l'irrecevabilité de la requête pour forclusion, le requérant ne l'ayant pas formée dans un délai de quatre vingt dix jours à compter de la date de notification de la décision contestée.

A titre subsidiaire, elle fait observer que plusieurs évaluations ont classé le poste de l'intéressé à G 3 et que l'Organisation a toujours veillé à préserver les intérêts du requérant en le maintenant à la classe G 4. Elle ajoute que, conformément à la jurisprudence du Tribunal de céans, le classement d'un poste est un exercice technique relevant du pouvoir d'appréciation de l'administration sur lequel le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité. Par ailleurs, elle soutient que le reclassement éventuel du poste du requérant n'aurait pas nécessairement entraîné la promotion de son titulaire. Elle explique son silence face à certaines demandes du requérant par la multiplication de ces demandes et la nécessité de faire l'économie de procédures internes. Quant au déni de droit allégué, elle relève que l'intéressé a eu la possibilité d'exercer son droit de recours aussi bien devant le Conseil d'appel que devant le Tribunal de céans.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient qu'il ne peut y avoir forclusion puisqu'il avait adressé une lettre au Directeur général «en date du 27 février 2002 [*recte* 2003]».

Il réitère ses allégations de déni de droit et d'inégalité de traitement, dénonçant la mauvaise volonté de l'UNESCO et la longueur de la procédure interne. Il émet des doutes sur l'impartialité et la cohérence des différentes évaluations de son poste et affirme que les normes de classement utilisées n'étaient pas applicables à la date de soumission de la nouvelle description de poste. Il estime avoir été traité avec mépris et accuse la défenderesse d'avoir omis de lui transmettre certains documents. Il relève que les membres du Comité consultatif du cadre de service et de bureau ont été choisis par le chef de la Section du classement, ce qui, selon lui, n'est pas un gage d'équité.

Il modifie ses conclusions pour porter sa demande de dommages intérêts à 50 000 euros.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient son objection à la recevabilité. Le délai prescrit par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal doit être strictement respecté et le fait que le requérant ait adressé une lettre au Directeur général ne le libérait pas de cette obligation.

L'UNESCO reproche au requérant de n'avancer aucun élément de preuve à l'appui de ses allégations relatives au parti pris, au mépris ou à la discrimination dont il aurait fait l'objet. Elle donne des explications sur les différentes évaluations du poste mais précise que la décision relevait, de toute manière, du pouvoir d'appréciation du Directeur général.

CONSIDÈRE :

1. a) Aux termes du paragraphe 2 de l'article VII du Statut du Tribunal de céans, une requête, pour être

recevable, doit être introduite dans un délai de quatre vingt dix jours à compter de la notification au requérant de la décision contestée. En l'espèce, la décision attaquée est en date du 20 décembre 2002 et a été notifiée le même jour au requérant qui prétend cependant n'en avoir pris connaissance que le 30 décembre 2002 à son retour de congé de maladie, ce qui en soi n'est pas contesté par l'Organisation. La requête ayant été déposée devant le Tribunal le 18 avril 2003, elle est donc tardive.

Toutefois, le requérant invoque le fait qu'il s'était adressé au Directeur général par lettre du 27 février 2003 pour l'informer que, conformément à la disposition 111.2, alinéa b), du Règlement du personnel, il avait l'intention de saisir le Tribunal et, de ce fait, le priait «de bien vouloir [lui] en donner l'autorisation».

L'Organisation n'a pas répondu à cette lettre mais s'est prévalu, par la suite, de la tardiveté du recours.

b) Selon la jurisprudence, la remise d'un recours à un organe incompétent d'une organisation suffit à respecter un délai, l'organe incompétent étant tenu de faire suivre le recours en question à l'organe compétent. En revanche, ce raisonnement n'est pas applicable dans les relations entre une organisation et le Tribunal (voir notamment les jugements 1734 et 2017).

Indépendamment du fait qu'elle ne contient pas les éléments essentiels d'un recours, la lettre du 27 février 2003 n'a pas eu pour effet d'assurer le respect du délai de recours.

c) Il ressort également de la jurisprudence qu'une organisation, en vertu de son devoir de sollicitude à l'égard de ses agents, est tenue de dissiper l'erreur dans laquelle se trouve un de ses agents pour l'exercice d'un droit, pour autant que cela permette à l'agent d'agir de façon utile. S'il en est encore temps, il lui appartient d'indiquer à l'agent les voies de recours.

En l'espèce, dès réception de la lettre du 27 février 2003, l'Organisation aurait dû se rendre compte que le requérant était dans l'erreur et qu'il n'avait pas à attendre une autorisation avant de saisir le Tribunal; elle disposait de suffisamment de temps pour lui signaler que sa requête contre la décision du Directeur général du 20 décembre 2002 devait être adressée directement au Tribunal dans un délai de quatre vingt dix jours à compter de la notification de la décision.

En raison de l'absence d'une telle indication, le requérant a tardé à agir et sa requête devrait être déclarée irrecevable. Cependant, en décider ainsi ne serait pas compatible avec les règles de la bonne foi que les parties et le Tribunal se doivent de respecter.

Il n'y a dès lors pas lieu de retenir la fin de non recevoir tirée de la tardiveté de la requête.

2. Le requérant demande le reclassement de son poste au grade G 5.

Selon une jurisprudence constante, les décisions relatives au classement d'un poste font appel à des connaissances techniques et comportent une marge d'appréciation indéniable. Dès lors, une telle décision ne saurait être revue par le Tribunal que de manière restreinte, si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées sont tirées du dossier. Le Tribunal ne substitue pas sa propre appréciation à celle du Directeur général (voir, par exemple, les jugements 1152, au considérant 2, et 1281, au considérant 2 également).

Or, en l'espèce, le requérant se borne à relater les différentes phases de la procédure, ainsi que les positions prises par les intéressés. Toutefois, il ne démontre pas que l'évaluation de son poste qui est à la base de la décision attaquée serait entachée d'un des vices susmentionnés.

Il découle de cela que la requête ne peut qu'être rejetée sur le fond.

3. En revanche, le requérant se plaint à juste titre de la lenteur excessive de la procédure.

Le devoir d'une organisation de traiter ses agents avec sollicitude lui impose de leur éviter les inconvénients, d'ordre matériel ou psychologique, découlant de procédures qui s'éternisent. Les explications données en l'espèce par l'UNESCO ne sont pas suffisantes : si un surcroît de travail momentané ne peut être évité, une organisation se doit de prendre des mesures propres à parer aux inconvénients d'une augmentation massive et prévisible du

contentieux.

Le Tribunal estime qu'en l'occurrence une réparation pour tort moral de 2 500 euros se justifie. Les autres conclusions du requérant à ce sujet sont sans fondement.

4. La requête doit ainsi être rejetée pour le surplus. Le requérant ne l'emportant que partiellement, des dépens réduits lui seront alloués.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation versera au requérant 2 500 euros à titre de réparation pour le tort moral subi.
2. Elle lui paiera 500 euros à titre de dépens partiels.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 13 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

Jean François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet