

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**N.**  
**c.**  
**OMS**

**121<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3585**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> A. M. N. le 22 octobre 2012 et régularisée le 1<sup>er</sup> novembre 2012, la réponse de l'OMS du 6 février 2013, la réplique de la requérante du 3 avril et la duplique de l'OMS du 4 juillet 2013;

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 suivants :

La requérante, qui est entrée au service de l'OMS en août 2005 en qualité de technicienne au grade P-3 au titre d'un engagement temporaire, s'est vu octroyer un contrat de durée déterminée en janvier 2008. Un an plus tard, elle écrit à sa supérieure hiérarchique directe et au Département des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) pour leur demander d'engager le processus de reclassement de son poste. Elle affirmait avoir connaissance de deux moyens d'y parvenir : soit elle, soit le département pouvait présenter une demande à cet effet. HRD lui répondit qu'elle devait préparer un projet de description de poste révisée qui serait examiné et approuvé par son supérieur hiérarchique direct avant d'être adressé à HRD pour suite à donner. Le 18 février 2009, la requérante eut un entretien avec sa supérieure hiérarchique directe au sujet de son reclassement. Plusieurs échanges

s'ensuivirent à ce sujet entre la requérante, sa supérieure hiérarchique directe et l'administration, mais aucune décision ne fut prise par ladite supérieure. La requérante écrivit donc à son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, le directeur du Département des ressources humaines pour la santé (HRH selon son sigle anglais), pour lui demander d'«intervenir». Le 18 mai, il lui répondit qu'elle devait rencontrer à nouveau sa supérieure hiérarchique directe pour évoquer la question. La supérieure hiérarchique directe écrivit à la requérante le 19 mai, lui indiquant qu'elle attendait des nouvelles de l'administration, car il était entendu que la question serait transmise «hors du département» pour suite à donner.

Le 21 mai 2009, la requérante saisit le Comité d'appel du Siège pour contester ses rapports d'évaluation de 2008 et la décision de refuser le reclassement de son poste du grade P-3 au grade P-4. La procédure devant le Comité fut suspendue en attendant un examen administratif en vue d'un règlement à l'amiable. Le directeur de HRD invita la requérante le 4 janvier 2010 à présenter un mémorandum à HRD expliquant les raisons pour lesquelles un changement de grade était justifié dans son cas; le mémorandum serait ensuite communiqué à son supérieur hiérarchique qui formulerait ses commentaires avant que la description de poste ne soit adressée pour évaluation au spécialiste du classement. La requérante répondit en mars 2010 qu'elle souhaitait que la procédure de recours soit reprise car elle n'était pas d'accord avec la proposition du directeur concernant la procédure à suivre; elle en informa le Comité d'appel du Siège le 9 avril 2010. Dans l'intervalle, le 31 mars, elle avait introduit un recours contre son rapport d'évaluation de 2009. La procédure reprit s'agissant de son premier recours; parallèlement, le Comité examina son second recours. Il recommanda, dans son rapport du 20 juillet 2012 sur les deux recours, que le Directeur général rejette ces recours comme étant irrecevables pour ce qui concernait la demande de reclassement au sujet de laquelle aucune décision définitive n'avait été prise. À défaut, il recommanda que les recours soient rejetés comme dénués de fondement. Par lettre du 3 août 2012, le Directeur général informa la requérante de sa décision de faire

siennes les conclusions du Comité à cet égard. Telle est la décision attaquée.

En février 2011, alors que la procédure devant le Comité d'appel du Siège était toujours pendante et que sa supérieure hiérarchique directe avait pris sa retraite, la requérante adressa une demande de reclassement à son supérieur hiérarchique de deuxième niveau. Lorsque la demande parvint à HRD le 16 juin 2011, une importante restructuration était en cours; toutes les demandes de reclassement furent mises en attente et de nombreux postes, y compris celui de la requérante, furent supprimés. Celle-ci se porta candidate à un nouveau poste P-3, auquel elle fut nommée en janvier 2012.

Le 10 mai 2012, la directrice de HRD l'informa que sa demande de classement de juin 2011 était rejetée. Elle expliquait qu'il aurait été impossible et «inutile de tenter d'établir rétroactivement les faits passés d'un poste» qui avait depuis cessé d'exister.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 3 août 2012. Elle demande également au Tribunal de confirmer que son poste «est un poste P4 ou P5» et d'ordonner à l'OMS de le classer en conséquence. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal d'ordonner à l'OMS de constituer immédiatement une commission de classement et de reclasser son poste dans les dix jours suivant le prononcé du jugement qui sera rendu par le Tribunal. Elle réclame également des dommages-intérêts d'un montant équivalent à la différence entre le traitement qu'elle a perçu lorsqu'elle occupait le poste P-3 et la somme qu'elle aurait perçue si son poste avait été classé au grade P-5 (ou P-4). Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 francs suisses et les dépens.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable et, en tout état de cause, comme étant dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante demande l'annulation de la décision attaquée, que le Directeur général a prise le 3 août 2012. Conformément à la

recommandation du Comité d'appel du Siège, dans sa décision, le Directeur général a rejeté les deux recours internes formés par la requérante contre des décisions relatives à ses rapports d'évaluation de 2008 et 2009 et au reclassement de son poste. Bien que la requérante demande l'annulation de la décision attaquée, elle ne fait pas mention de la décision qui concerne ses rapports d'évaluation de 2008 et 2009. Dans sa requête, elle formule sa demande de la manière suivante :

«La décision spécifique que la requérante conteste figure dans la lettre du Directeur général en date du 3 août 2012 [dans laquelle] le Directeur général fait sienne la recommandation du Comité d'appel du Siège de rejeter comme irrecevable le recours formé par la requérante contre le refus de reclasser son poste.»\*

2. Dans sa réplique, la requérante confirme qu'elle attaque la décision du 3 août 2012 en ce qu'elle concerne la question du reclassement de poste soulevée dans ses recours internes, en précisant ce qui suit :

«La décision que la requérante attaque est celle que le Directeur général a prise le 3 août 2012 concernant le refus répété de l'Organisation de reclasser le poste de la requérante. Dans cette décision, le Directeur général a fait sienne la recommandation du Comité d'appel du Siège tendant à ce que son recours soit considéré comme irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne. Le Directeur général affirme que par conséquent il n'existe aucune décision définitive susceptible de faire l'objet d'un recours.»\*

3. Outre l'annulation de la décision attaquée, la requérante demande au Tribunal d'ordonner qu'il soit confirmé que le poste en question est bien un poste de grade P-4 (ou P-5), et non de grade P-3, et que l'OMS classe ce poste à ce grade. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal qu'il ordonne à l'OMS de constituer immédiatement une commission de classement pour classer son ancien poste dans les dix jours qui suivront le prononcé du jugement qui sera rendu par le Tribunal, et que lui soient octroyés une réparation avec effet rétroactif, des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

---

\* Traduction du greffe.

4. Le Tribunal constate que, dans la décision attaquée, le Directeur général a précisé «que le recours [de la requérante] contre le refus de reclasser [son] poste en un poste de grade P4 [était] irrecevable en vertu de l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel», qui prévoit ce qui suit :

«Un membre du personnel ne peut faire appel devant un comité que lorsque tous les recours administratifs existants ont été épuisés et que la mesure qui fait l'objet de la plainte est devenue définitive. Une mesure est considérée comme définitive lorsqu'elle a été prise par un fonctionnaire dûment habilité et que le membre du personnel en a reçu notification par écrit.»

5. Le Comité d'appel du Siège a conclu que la requérante n'avait pas suivi la procédure appropriée pour demander le reclassement de son ancien poste et a recommandé de rejeter son recours interne comme étant irrecevable au motif que la requérante n'avait pas épuisé les voies de recours interne.

6. La requérante soutient qu'elle avait adressé une demande de reclassement à sa supérieure hiérarchique directe et avait également soumis une demande semblable à HRD en 2011. Elle indique en outre que, le 10 mai 2012, le directeur de HRD a accusé réception de sa demande et des pièces fournies à l'appui de celle-ci, qu'elle avait déposées un an auparavant, et qu'il a rejeté sa demande pour des motifs autres que le vice de procédure. Il s'agissait là d'une référence à la décision du 10 mai 2012 qui ne fait pas véritablement l'objet de la présente requête. En effet, lors de l'examen des deux recours internes concernés, le Comité d'appel du Siège n'a pas été saisi de cette question. La requérante insiste toutefois sur le fait que le Directeur général a eu tort de rejeter son recours contre le refus de l'OMS de reclasser son poste lorsqu'elle avait soulevé la question en 2009 et 2010. Elle précise qu'elle avait soumis deux demandes concernant ce reclassement à des personnes différentes. Elle ajoute que la procédure de demande de reclassement d'un poste est si obscure et ambiguë que l'OMS elle-même ne semblait pas savoir comment procéder.

7. La procédure de reclassement d'un poste peut être engagée soit en interne par le membre du personnel concerné, soit par l'unité ou par le département dans lequel il travaille. Or, dans le cas d'espèce, la demande de reclassement n'émanait ni de l'unité ni du département. Lorsque c'est le membre du personnel concerné qui a demandé le reclassement d'un poste qu'il occupait au Siège de l'OMS, comme c'est le cas en l'espèce, la procédure est régie par l'article 230 du Règlement du personnel. Les dispositions pertinentes concernant la procédure relative au classement des postes au Siège de l'OMS figurent aux paragraphes 110 et 120 de la section III.2.1 du Manuel électronique des ressources humaines de l'OMS.

8. L'article 230 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit :  
«Conformément aux dispositions fixées par le Directeur général, tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe et tout chef de service peut demander un réexamen du classement d'un poste relevant de son autorité.»

9. La procédure établie par le Directeur général figure aux paragraphes 110 et 120 de la section III.2.1 du Manuel électronique des ressources humaines de l'OMS, qui prévoient ce qui suit :

«110 Conformément à l'article 230 du Règlement du personnel, tout membre du personnel qui estime que le classement de son poste doit faire l'objet d'un réexamen peut faire une demande de réexamen, par le biais de son supérieur, dans le système électronique de gestion des tâches.

Le supérieur doit alors approuver les données transmises comme reflétant bien les tâches et les responsabilités qui sont réellement affectées à ce membre du personnel ou préciser les données qu'il réfute et les raisons de son désaccord avant d'envoyer le projet de description du poste au spécialiste en classement. En règle générale, les postes ne peuvent faire l'objet d'un réexamen qu'une fois tous les deux ans, sauf en cas de modification majeure de l'importance des fonctions et des responsabilités qu'ils comportent.

Le supérieur doit s'assurer que les critères de classement du poste (modifications proposées du grade et/ou de l'intitulé) ont bien été modifiés et approuvés dans le plan des ressources humaines avant d'envoyer la description révisée du poste.

120 Toutes les demandes de réexamen de classement doivent être justifiées par :

- la description du poste concernée ou une description générique de poste (lorsqu'aucune description du poste concerné ne figure dans le système électronique de gestion des tâches);
- un organigramme à jour (lorsque celui-ci ne figure pas non plus dans le système électronique de gestion des tâches);
- un mémorandum et les autres documents requis, dans le cas d'une demande déposée par un membre du personnel pour le poste qu'il occupe, en précisant les raisons pour lesquelles un changement de grade de ce poste semble justifié.»

10. Ces dispositions précisent la procédure formelle que doit suivre tout membre du personnel pour demander un reclassement de poste. En vertu de ces dispositions, il incombe au membre du personnel concerné, en l'occurrence la requérante, d'engager la procédure en utilisant le système électronique de gestion des tâches et en adressant sa demande à son supérieur hiérarchique. La requérante devait, entre autres, soumettre à son supérieur, pour réexamen et approbation, sa proposition concernant la révision de sa description de poste puis une description de poste révisée. Le membre du personnel devait également rédiger un mémorandum afin de justifier le changement de grade du poste.

11. Il n'y a rien dans le dossier qui démontre que la requérante a suivi cette procédure, même après qu'elle a accepté de suspendre le recours qu'elle avait introduit auprès du Comité d'appel du Siège et que le directeur de HRD lui a donné des conseils en ce sens. S'agissant de la décision attaquée du 3 août 2012, la requérante n'a pas suivi les étapes de procédure requises en vue d'obtenir un reclassement de son poste ainsi qu'une décision définitive de la part du fonctionnaire compétent. Elle n'a pas épuisé tous les recours administratifs existants pour que la mesure qu'elle sollicitait devienne définitive, comme l'exigeait l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel. En conséquence, c'est à bon droit que le Directeur général a décidé de rejeter comme irrecevable le recours interne de la requérante concernant la demande de reclassement de son poste P-3 en un poste P-4. Sa requête est irrecevable dès lors qu'elle n'a pas épuisé les moyens de recours interne

mis à sa disposition, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Sa requête doit donc être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 octobre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, 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 3 février 2016.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC