

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

L.
c.
OMS

126^e session

Jugement n° 4030

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} M. L. le 25 novembre 2015 et régularisée le 10 décembre 2015, la réponse de l'OMS du 20 mai 2016, la réplique de la requérante du 21 juillet et la duplique de l'OMS du 21 octobre 2016;

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 conteste la décision de maintenir son poste au même grade.

La requérante est entrée au service de l'OMS le 1^{er} juin 2012 en qualité de coordonnatrice des ressources humaines à l'échelle mondiale, à la classe P.5, en vertu d'un contrat de durée déterminée.

Début 2014, elle informa son supérieur hiérarchique direct et la directrice du Département de la gestion des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) qu'elle souhaitait que le classement de son poste fasse l'objet d'un réexamen. Sa demande de reclassement fut transmise au spécialiste du classement des postes au sein de HRD.

Le 6 novembre 2014, le supérieur hiérarchique direct de la requérante fut avisé par l'administration qu'il avait été décidé de maintenir le poste

de la requérante à la classe P.5. La requérante en fut informée le 7 novembre. Le même jour, elle adressa un courriel à l'administration, indiquant son intention de faire appel de la décision de classement.

La directrice de HRD informa la requérante, dans un courriel du 25 novembre, qu'elle avait pris des dispositions pour que sa demande de reclassement soit examinée de manière indépendante par un expert en classement d'une autre institution du système des Nations Unies et qu'elle l'informerait du résultat de ce processus avant l'expiration du délai prescrit pour le dépôt devant le Comité permanent chargé du classement des postes d'une demande de réexamen de la décision qui lui avait été communiquée le 7 novembre. La requérante répondit le 28 novembre qu'elle avait décidé de faire appel de cette décision. Le même jour, elle déposa auprès du Comité d'appel du Siège une déclaration d'intention de faire appel de la décision du 6 novembre 2014 en soutenant qu'elle était fondée sur un examen incomplet des faits et sur une application inexacte des critères de classement des postes de l'OMS.

La requérante fut informée, par un courriel du 8 décembre 2014 émanant de la directrice de HRD, que l'expert en classement indépendant avait conclu que son poste relevait de la classe P.5.

Dans le rapport qu'il transmit au Directeur général le 11 août 2015, le Comité d'appel du Siège conclut que la requérante n'avait pas saisi le Comité permanent chargé du classement des postes d'une demande de réexamen de la décision du 6 novembre 2014, conformément aux procédures prescrites, et que, partant, son appel était prématuré. Il recommanda au Directeur général de rejeter l'appel comme étant irrecevable dans son intégralité. Par une lettre du 14 septembre 2015, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa la requérante de sa décision de suivre la recommandation du Comité d'appel du Siège et de rejeter son appel comme étant irrecevable.

Par un courriel du 15 septembre, la requérante demanda au Directeur général de reconsidérer sa décision. Le 6 octobre, elle fut avisée que le Directeur général accepterait de proroger le délai prescrit afin qu'elle puisse déposer auprès du Comité permanent chargé du classement des postes, avant le 13 novembre 2015, une demande de réexamen de la

décision de classement contestée. La requérante déclina cette offre le 8 octobre.

La requérante demande au Tribunal d'examiner les «graves irrégularités» entachant la procédure de classement des postes de l'OMS et la procédure devant le Comité d'appel du Siège et de formuler des recommandations pour y remédier. Elle lui demande en outre d'ordonner à l'OMS de procéder à un nouvel exercice de classement de son poste, conformément aux critères et principes de classement en vigueur au sein de l'Organisation, auquel ne pourront prendre part ni le spécialiste du classement des postes de HRD ni la directrice de HRD. Si, à la suite de cet exercice, il était décidé que son poste devrait être classé à la classe P.6, elle demande le reclassement de celui-ci à compter du 21 mai 2014 et le paiement de la différence de rémunération qui en résulterait, assortie d'intérêts. Elle réclame une indemnité de 100 000 dollars des États-Unis pour le temps et les efforts qu'elle a consacrés à la préparation de son dossier, et 100 000 dollars de dommages-intérêts pour tort moral.

L'OMS soutient que la requête est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et qu'en tout état de cause elle est dénuée de fondement. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Le 25 novembre 2015, la requérante, fonctionnaire de l'OMS, a saisi le Tribunal d'une requête dirigée contre la décision du Directeur général du 14 septembre 2015 de rejeter son appel comme étant irrecevable. Cette décision faisait suite à un rapport du Comité d'appel du Siège qui avait été transmis au Directeur général le 11 août 2015, dans lequel le Comité recommandait le rejet de l'appel de la requérante comme étant irrecevable dans son intégralité, essentiellement en raison du fait que celle-ci n'avait pas épuisé les recours administratifs existant au sein de l'Organisation pour contester une décision de classement d'un poste, et que l'appel introduit devant le Comité d'appel du Siège était prématuré.

2. Dans le cadre de la présente procédure, l'OMS soutient que la requête est irrecevable au motif que la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Le Tribunal examinera cette question d'emblée après avoir exposé les faits qui y sont relatifs.

3. Au début de l'année 2014, la requérante, qui était basée en Malaisie, occupait le poste de coordonnatrice des ressources humaines à l'échelle mondiale de classe P.5. Par un courriel du 17 février 2014 adressé à son supérieur hiérarchique direct et à la directrice de HRD, elle a demandé que le classement de son poste fasse l'objet d'un réexamen. À l'issue de ce processus, la requérante reçut, par un courriel du 7 novembre 2014, un mémorandum daté du 6 novembre 2014 l'informant du résultat, à savoir qu'il avait été décidé «de maintenir [son] poste à la classe actuelle, ainsi que l'intitulé de coordonnatrice». Par une déclaration d'intention de faire appel du 28 novembre 2014, la requérante a saisi le Comité d'appel du Siège, invoquant l'article 5 du Règlement intérieur du Comité.

4. La conclusion du Comité d'appel du Siège et la décision du Directeur général selon laquelle l'appel était irrecevable s'appuient sur l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel, qui dispose qu'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». Or tel n'est pas le cas en l'espèce, car l'article 230 du Règlement du personnel prévoyait qu'un fonctionnaire pouvait demander le réexamen du classement du poste qu'il occupait, et l'annexe 2.B de la section III.20 du Guide électronique des ressources humaines prévoyait que, lorsqu'une décision de classement était contestée par le titulaire du poste concerné, un comité permanent chargé du classement des postes devait être constitué, et indiquait également les procédures et délais applicables aux demandes de réexamen.

5. La requérante n'a pas nié devant le Comité d'appel du Siège qu'elle n'avait pas suivi ces procédures, ce qu'elle ne fait pas non plus

dans le cadre de la présente requête. Pour justifier le fait qu'elle n'a pas respecté les procédures susmentionnées, elle fait valoir en substance que les processus et leurs résultats n'auraient pas été équitables. Or cet argument ne fournit aucune base légale permettant de justifier le non-respect de l'exigence résultant de l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel, à savoir que toutes les voies administratives de recours doivent être épuisées avant que le Comité d'appel du Siège ne soit saisi. L'objectif d'une telle disposition est évident. La constitution d'un organe de recours interne et l'examen des recours qui lui sont soumis constituent une charge importante pour ses membres et, de manière générale, pour les ressources de l'organisation. Cela pourrait être évité s'il existait d'autres procédures plus simples qui pourraient éventuellement permettre d'apporter une réponse au grief formulé par le fonctionnaire.

6. Le Directeur général était en droit d'adopter l'approche retenue dans la décision attaquée. Il en résulte que la requête est irrecevable, car la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Elle sera donc rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, 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 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ