

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2004
Français
Original: anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 1174

Affaire No 1266 : ZLATAR

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M^{me} Brigitte Stern, Vice-Présidente, assurant la présidence; M^{me} Jacqueline R. Scott; M. Dayendra Sena Wijewardane;

Attendu qu'à la demande de Jorge Zlatar Parvex, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal, avec l'assentiment du défendeur, a prorogé jusqu'au 30 septembre 2002 le délai de dépôt d'une requête auprès du Tribunal;

Attendu que le 15 août 2002, le requérant a déposé une requête dont les conclusions étaient en partie ainsi rédigées :

« II. Conclusions

...

2.3 ... [L]e requérant prie respectueusement le Tribunal *d'ordonner que* :

a) La définition d'emploi [soit de nouveau soumise sur le bon formulaire (administrateurs) aux services administratifs compétents ... aux fins du classement du poste...

...

c) Pour le classement du poste du requérant, les définitions d'emploi correspondant à des postes analogues ... soient utilisées afin de comparer le degré de complexité ... et le classement de ces postes avec le degré de complexité des fonctions du requérant et le classement [du poste];

d) Une fois le poste dûment reclassé, le requérant soit promu à la classe attribuée au poste avec effet à compter de janvier 1995, c'est-à-dire à compter de l'opération de classement initiale...

e) Que soient versés au requérant en réparation du préjudice moral qu'il a subi ... et du retard apporté pour classer correctement le poste ... six mois de son traitement de base. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai pour le dépôt de la réponse de celui-ci jusqu'au 19 novembre 2003;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 18 novembre 2002;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 10 janvier 2003;

Attendu que le 25 mai 2004, le requérant a présenté une communication supplémentaire sur laquelle le défendeur a présenté des observations le 14 juin 2004;

Attendu que le 9 juin 2004, le requérant a présenté un rectificatif de sa communication du 25 mai;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) au Chili, le 21 septembre 1982, sur la base d'un engagement de durée déterminée d'un an, en qualité de chef du Groupe des bâtiments, à la classe G-8. Le 26 mars 1987, le poste qu'il occupait a été reclassé dans la catégorie des administrateurs. Il n'a toutefois pas été gardé à ce poste, mais a été affecté à un poste nouvellement créé de la classe G-7. À compter du 1^{er} janvier 1988, il a reçu, à certains moments, une indemnité de fonctions correspondant à la classe P-2.

En 1991, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a approuvé la norme mondiale de classement pour les bureaux extérieurs, fondée sur une structure à sept classes. Le 20 septembre 1995, le classement du poste du requérant à la classe G-7 a été confirmé et le titre fonctionnel a été modifié, devenant Assistant aux services des bâtiments.

Le 22 décembre 1995, le requérant a formé un recours contre ce classement, faisant valoir que les fonctions et les responsabilités attachées au poste étaient, pour l'essentiel, du niveau des administrateurs, et que le poste aurait donc dû être classé dans cette catégorie. Le supérieur hiérarchique du requérant a appuyé le recours, déclarant que ces fonctions exigeaient de sérieuses connaissances techniques.

Le 28 août 1998, un audit a été réalisé afin de mieux cerner les fonctions correspondant au poste et, le 8 septembre, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a adressé au Comité de recours de New York en matière de classement des emplois d'agent des services généraux le rapport d'audit ainsi qu'un rapport établi par le Groupe des politiques relatives à la rémunération et au classement des emplois, Bureau de la gestion des ressources humaines, qui avait examiné le dossier et avait conclu que le poste avait été correctement classé.

Le 12 mai 2000, le requérant a été informé par le Secrétaire du Comité de recours (qui était précédemment spécialiste du classement des emplois au Groupe des politiques relatives à la rémunération et au classement des emplois et qui avait rédigé le rapport d'audit du 28 août 1998) que l'examen de son dossier avait été reporté, mais qu'il devrait être entendu bientôt. Il a été communiqué copie des rapports susmentionnés au requérant qui a présenté ses observations à leur sujet le 31 mai. Le 24 août, le responsable de la Division de l'administration de la CEPALC

a écrit au Secrétaire du Comité de recours de New York pour soutenir le requérant et a déclaré estimer que d'après le Manuel de classement commun des groupes professionnels, les fonctions attachées au poste étaient des fonctions d'administrateur. Dans sa réponse datée du 6 septembre, le Secrétaire du Comité de recours de New York faisait observer que le recours portait sur « les fonctions correspondant au poste au 1^{er} janvier 1995 ... soit plusieurs années avant votre arrivée dans ce bureau ». Le 8 septembre, la nouvelle responsable de la Division de l'administration de la CEPALC a écrit au Secrétaire du Comité de recours de New York pour confirmer les déclarations de son prédécesseur, ajoutant : « Sa déclaration reflète bien l'opinion de l'Administration de la CEPALC à l'époque et à l'heure actuelle ». Elle indiquait en outre qu'au moment de la réalisation de l'opération de classement à la CEPALC, elle occupait le poste de chef de la Section des services généraux, et qu'elle savait donc parfaitement ce qu'exigeait le poste.

Le 1^{er} mars 2001, le Comité de recours de New York a examiné, avec la participation de son secrétaire, le dossier du requérant. Dans son rapport, soumis le 12 mars à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, il déclarait notamment :

« 7. ... Afin de déterminer si les fonctions attachées au poste représentent un travail d'administrateur, on a appliqué la méthode standard utilisée pour distinguer les tâches relevant de la catégorie des administrateurs et celles relevant de la catégorie des services généraux en comparant le groupe professionnel auquel appartient le poste à la ... [Classification commune des groupes professionnels].

10. Le Comité ... a noté que ... les décisions et recommandations qu'était appelé à faire le titulaire du poste correspondaient à des fonctions d'appui ... Il a conclu que le poste n'était pas un poste d'encadrement mais plutôt de suivi.

11. ... le Comité a noté que le titulaire du poste ne participait pas à la planification des activités ni à la conception des projets. ... [L]es tâches ... étaient des tâches d'agent des services généraux, c'est-à-dire des tâches concernant essentiellement les procédures et l'organisation mais non pas la conception ou l'analyse. Après un nouvel examen du rapport d'audit, des points soulevés par le requérant, d'autres éléments supplémentaires, et de la définition d'emploi, le Comité a de nouveau examiné le type de décisions et de recommandations qu'appelait le poste et la sûreté de jugement dont devait faire preuve le titulaire. Il a conclu que pour l'essentiel, les tâches correspondant au poste n'entraient pas dans la catégorie des tâches d'administrateur. »

Le 12 mars 2001 également, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a informé le requérant qu'elle avait accepté la recommandation du Comité de recours de New York qui estimait que « le poste [était] correctement classé sous le titre fonctionnel d'assistant aux services des bâtiments à la classe G-7.

Le 10 mai 2001, le requérant a écrit au Secrétaire général pour lui demander « un nouvel examen de l'affaire » et, le 12 juin, le fonctionnaire chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu au requérant notamment que tout nouveau recours devrait être formé devant le Tribunal administratif.

Le 28 novembre 2001, comme suite à une demande formulée par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines après une réunion avec le requérant, la CEPALC a fait parvenir à celle-ci une version actualisée de la définition d'emploi du requérant. Le 7 décembre, la CEPALC a été informée que les procédures régulières ayant à tous égards été respectées sur ce dossier, il n'y aurait pas de nouvel examen des fonctions attachées au poste et que si le requérant voulait poursuivre l'affaire, il lui faudrait saisir le Tribunal administratif;

Le 13 février 2002, le requérant a demandé au Secrétaire général de revoir la décision de ne pas réexaminer les fonctions attachées à son poste et, le 26 avril, il a été informé qu'il pouvait saisir directement le Tribunal.

Le 15 août 2002, le requérant a déposé la requête susmentionnée auprès du Tribunal.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. Le défendeur n'a pas, comme il l'aurait dû, appliqué pour le classement du poste du requérant ... les normes de classement de la catégorie des administrateurs.

2. Les procédures de classement et de recours ont été viciées par l'inobservation des procédures régulières, des erreurs de procédure, un parti pris et des retards indus.

3. Les fonctions attachées au poste du requérant sont, dans d'autres lieux d'affectation, classées dans la catégorie des administrateurs.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. La décision discrétionnaire du défendeur concernant le classement du poste du requérant a été prise de façon régulière, et a fait l'objet d'un examen indépendant par un organe de recours spécialisé.

2. Le défendeur a dûment pris en compte les pièces communiquées par le requérant qui s'est vu accorder les garanties des procédures applicables.

3. La décision concernant le classement du poste du requérant n'était entachée ni de parti pris ni de motivations illégitimes ou autres considérations extrinsèques.

Le Tribunal, après avoir délibéré du 23 juin au 23 juillet 2004, rend le jugement suivant :

I. Le recours du requérant est dirigé contre la décision de reclasser son poste à la classe G-7 et non pas dans la catégorie des administrateurs. Le requérant soutient qu'il y a des motifs suffisants pour revenir sur la question et prie le Tribunal de la renvoyer aux autorités compétentes pour qu'elles procèdent à un nouvel examen sur la base de tous les éléments disponibles. Il soutient en outre que la complexité et la nature du poste qu'il occupe, qui justifieraient un classement dans la catégorie des administrateurs, n'ont pas été dûment reconnues et que ses fonctions et responsabilités hautement spécialisées sont uniques à la CEPALC et ont été évaluées sur la base de critères qui ne correspondent pas au niveau effectif des tâches qu'il accomplit. Il soutient que c'est la raison pour laquelle le défendeur n'a pas classé le poste dans la catégorie des administrateurs.

II. La position acceptée tant par le requérant que par le défendeur reflète la jurisprudence du Tribunal selon laquelle le classement des postes implique l'exercice d'un jugement, et il n'appartient pas au Tribunal de substituer son propre jugement à celui du Secrétaire général, à condition, bien entendu, que celui-ci n'ait pas été vicié par des irrégularités de procédure, un parti pris, un abus de pouvoir ou toutes autres considérations extrinsèques ou illégitimes. (Voir jugements n° 306, *Waldegrave* (1987); n° 541, *Ibarria* (1991) et n° 1136, *Sabet & Skeldon* (2003).) La question qui se pose est donc celle de savoir si en l'espèce le jugement exercé pour reclasser le poste a ainsi été vicié et devrait, pour ce motif, être écarté, les garanties d'une procédure régulière auxquelles a droit le requérant ne lui ayant pas été accordées.

III. Après un examen attentif, le Tribunal est parvenu à la conclusion que l'opération de reclassement du poste du requérant n'a été entachée d'aucun vice et qu'il n'y a aucune raison juridique valable de remettre en question le jugement qui a été exercé. Le Tribunal se propose d'examiner brièvement et de réévaluer chacun des moyens avancés par le requérant à l'appui de son recours.

IV. Le requérant soutient que la décision est viciée du fait que sa définition d'emploi a été établie sur un formulaire qui n'était pas le bon et que si le bon formulaire avait été utilisé, on aurait abouti à un classement différent. La définition d'emploi du requérant a été établie en utilisant le formulaire applicable aux postes d'agent des services généraux et non pas celui utilisé pour les postes d'administrateur. Le défendeur soutient avoir utilisé le bon formulaire, c'est-à-dire celui applicable au niveau auquel se situait le poste. Il fait valoir qu'en fait d'autres postes d'agent des services généraux ont été reclassés dans la catégorie des administrateurs sur la base d'une définition d'emploi établie en utilisant le formulaire applicable aux postes d'agent des services généraux.

Le Tribunal estime que même si le formulaire utilisé n'avait pas été le bon, cela n'aurait pas constitué une irrégularité telle qu'elle aurait été de nature à vicier tout le processus, puisqu'il a l'assurance que le Comité de recours de New York a examiné au fond les questions pertinentes avant de tirer ses conclusions. Il pense, comme le défendeur, que ce sont les fonctions et les responsabilités attachées à un poste et non pas le formulaire sur lequel elles sont décrites qui sont déterminantes pour le classement du poste en question.

V. Le requérant déclare s'être vu refuser les garanties d'une procédure régulière du fait que ses supérieurs hiérarchiques n'ont pas eu la possibilité d'assister à la procédure devant le Comité de recours de New York et qu'il n'a donc pas pu faire expliquer au Comité la nature particulière de son affaire. Il soutient en outre qu'une telle possibilité a été accordée aux titulaires de postes appartenant à un autre groupe professionnel.

Le Tribunal ne considère pas la présence des supérieurs hiérarchiques du requérant durant la procédure devant le Comité de recours de New York comme un élément essentiel à un examen approprié de l'affaire. En fait, le requérant lui-même se montre prudent dans la façon dont il formule ce moyen. Il déclare simplement que cette présence aurait permis de « mieux valider l'ensemble du processus », ce qui est une façon de reconnaître qu'il ne s'agit pas là d'un élément de nature à vicier ce processus; ce moyen ne peut être considéré que comme venant éventuellement renforcer le dossier du requérant au cas où, globalement, le processus serait considéré comme non valable. Le Tribunal note que la possibilité de faire venir les

fonctionnaires compétents de l'Administration de la CEPALC a été portée à l'attention du Comité de recours de New York, qui a finalement décidé de ne pas demander leur participation. Il relevait de la discrétion du Comité d'en décider ainsi.

VI. Le requérant soutient en outre qu'il a été procédé à l'évaluation du domaine technique spécialisé sur lequel porte le poste sans les connaissances voulues et que des organes spécialisés comme l'American Institute of Architects ou l'American Institute of Civil Engineers auraient dû être consultés pour apprécier la complexité et la nature de ses attributions par rapport à celles de postes analogues dans d'autres lieux d'affectation. En outre, il soutient qu'après avoir rencontré la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, il avait compté que des compétences techniques extérieures auraient été recherchées, ce qui en fait n'avait pas été le cas.

Même si la question aurait pu être examinée à des niveaux différents, le Tribunal ne pense pas que le fait de ne pas avoir recherché un avis à l'extérieur ou de ne pas avoir procédé à des comparaisons avec tel ou tel autre poste, a vicié le jugement du Comité de recours de New York. En fait, le Tribunal estime que pour établir sa recommandation, celui-ci a suivi les directives de l'Organisation, comme il est tenu de le faire, et qu'il n'a nullement l'obligation de consulter un organe spécialisé extérieur.

VII. Le requérant prétend que des irrégularités de procédure ont vicié la décision, en particulier en ce qui concerne le conflit d'intérêt potentiel dans la procédure du Comité de recours de New York et le délai excessif de plus de cinq ans qui s'est écoulé entre la formation du recours contre le classement du poste et la décision finale prise en l'espèce par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines. Il fait valoir que la personne qui avait initialement réalisé l'audit concernant le classement de ce poste avait aussi par la suite exercé les fonctions de Secrétaire du Comité de recours de New York. Il soutient que cela créait un conflit d'intérêt potentiel.

Le Tribunal accueille ce moyen et réaffirme qu'il importe de veiller à ce qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêt [voir jugement n° 1117, *Kirudja* (2003)]. Il note que le Secrétaire n'était pas membre du Comité de recours et ne participait pas à la prise des décisions. Il a dûment appelé l'attention des membres du Comité sur le fait que l'Administration de la CEPALC était disposée à participer à la réunion ainsi que sur les observations du requérant et de l'Administration concernant les questions dont le Comité était saisi. Le Tribunal estime que le Comité a pris toutes ces questions en compte pour arriver à sa recommandation et qu'en conséquence la décision de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines prise sur la base de cette recommandation n'est pas viciée. Il tient toutefois à souligner qu'il ne suffit pas qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêt, mais qu'il importe aussi qu'il n'y ait pas l'apparence d'un tel conflit. Les faits de l'espèce font entorse à ce dernier principe et, dans cette mesure, la plainte du requérant est justifiée et celui-ci devrait être indemnisé.

Le Tribunal accueille aussi les moyens du requérant concernant les retards apportés dans la procédure de recours. Le Tribunal note que le requérant a formé son recours contre la décision de reclassement le 22 décembre 1995. Le 12 mai 2000, soit plus de quatre ans après, il a été informé que son affaire serait bientôt entendue, mais en fait, celle-ci n'a été entendue que le 1^{er} mars 2001. La décision finale a été prise le 12 mars 2001, soit plus de cinq ans après l'engagement de la procédure. Le Tribunal estime que c'est là un retard excessif justifiant également

une indemnité et réaffirme sa position sur la question, exprimée dans son jugement n° 1104, *Tang* (2003) :

« [L]e Tribunal estime qu'il s'agit là d'un retard inhabituel qui peut être qualifié d'abus administratif. En outre, le Tribunal a précédemment statué, par exemple dans l'affaire *MacMillan-Nihén*, (ibid.), qu'un requérant n'a pas à prouver qu'il a subi des dommages spécifiques par suite d'un retard excessif, puisque "... un retard inhabituel compromet non seulement l'administration de la justice, mais peut aussi dans certains cas infliger une anxiété et des souffrances indues à un requérant." [voir aussi les jugements n° 353, *El-Bolkany*, (1985) et n° 414, *Apete*, (1988)]. »

VIII. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne que soit versée au requérant une indemnité d'un montant de 10 000 dollars; et
2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Brigitte STERN
Vice-Présidente, assurant la présidence

Jacqueline R. SCOTT
Membre

Dayendra Sena WIJewardane
Membre

Genève, le 23 juillet 2004

Maritza STRUYVENBERG
Secrétaire