



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2010/011/
UNAT/1596
Jugement n° : UNDT/2010/141
Date : 4 août 2010
Français
Original : anglais

Devant : Juge Meeran
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

MEESUKUL

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Bernard Adams, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

David Browne, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le 15 mai 2008, la requérante a formé un recours devant le Tribunal administratif des Nations Unies contre une décision administrative qui lui a été communiquée le 1^{er} février 2007 par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines en poste à ce moment-là, informant la requérante que son appel relatif au reclassement de son poste avait été rejeté à la suite de l'examen du rapport et de la recommandation du Comité de recours en matière de classement (postes de la catégorie des services généraux) de New York (le Comité). L'affaire a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif pour arbitrage en date du 1^{er} janvier 2010.

Aperçu général

2. Le 31 juillet 2003, la requérante a pris sa retraite de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) à la classe G-5. Elle occupait le poste d'assistante à la Division de l'agriculture et du développement rural de la CESAP depuis le 1^{er} août 1990. Il convient de noter que, dans le cours de son emploi, elle a occupé deux postes différents et qu'en raison du changement de fonctions et du fait que ses tâches réelles n'avaient pas été correctement portées à sa description de travail, ses demandes de reclassement ont été acceptées à deux occasions, d'abord de G-3 à G-4, puis à G-5.

3. Dans une notification conjointe en date du 18 mai 2010, les parties ont convenu qu'une audition n'était pas nécessaire.

Arguments de la requérante

4. Du point de vue de la requérante, le classement à la classe G-5 était encore inapproprié. Elle s'est plainte du fait qu'aucune modification n'avait été apportée à la définition d'emploi utilisée pour le reclassement de son poste. Une des principales questions soulevées dans la plainte portait sur le fait qu'elle avait mis en place le Système de documentation informatisé/Ensemble intégré de systèmes d'information

CDS/ISIS (un système de registres informatisés) en 1998, ce qui, à son avis, n'avait pas été mentionné dans sa définition d'emploi. Elle affirme que, si cet aspect important de son travail avait été correctement reflété dans sa définition d'emploi en temps opportun, elle aurait été promue à une classe supérieure avec les avantages qui en découlent, lui donnant notamment droit à des perspectives de promotion à une classe supérieure à celle qu'elle occupait à l'époque. En conséquence, elle demande en guise de réparation à être reclassée rétroactivement à une classe plus élevée et qu'il lui soit versé la différence de salaire à compter de la date du reclassement qui aurait dû avoir lieu. Elle demande également le paiement de six mois de son salaire de base pour déni de procédure régulière et traitement injuste. Pour faire valoir son droit à une conclusion et à une réparation appropriée, elle se fonde sur l'argument selon lequel, pendant une longue période, elle a été privée du droit à une procédure régulière et a été traitée injustement.

5. À l'annexe 3 de son appel, la requérante fournit une lettre détaillée, datée du 26 avril 2004, en appui à sa demande de reclassement. L'avant-dernier paragraphe de cette lettre demande que le traitement de sa demande de reclassement ne fasse l'objet d'aucun nouveau délai de procédure.

Arguments du défendeur

6. Le défendeur soutient que la décision prise sous l'autorité déléguée du Secrétaire général a été correctement prise en s'appuyant sur les faits et sur le rapport et les recommandations d'un comité d'experts et que la requérante avait bénéficié d'une procédure régulière et avait été traitée équitablement à l'époque des faits.

Les principes juridiques pertinents

7. L'instruction administrative relative au Système de classement des postes (ST/AI/1998/9), applicable à l'époque, définit les politiques et procédures pour la gestion du système de classement des postes et, comme celles-ci sont pertinentes à ce dossier, elles sont énoncées ci-dessous.

8. La section 2 traite de la procédure à suivre pour le classement ou le reclassement des postes. Le paragraphe 2.3 stipule que

l'analyse des demandes de classement doit être effectuée de manière indépendante par deux spécialistes du classement ou administrateurs du personnel, en fonction des normes de classement définies à la section 3 ci-après...

9. La section 3, qui traite des normes de classement, stipule ce qui suit :

Les postes sont classés :

- a) Conformément aux normes de classement applicables établies par la Commission de la fonction publique internationale ... pour les postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées dans le lieu d'affectation concerné...

...

10. La section 5 prévoit un recours exercé par le chef de l'unité administrative ou le titulaire du poste.

11. La section 6 décrit la procédure de recours. Les recours sont traités par les comités de recours en matière de classement, y compris le Comité de recours en matière de classement (postes de la catégorie des services généraux) de New York (le Comité), tel que créé conformément à la section 7 et chargé « d'examiner les recours et de donner un avis les concernant au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ou, selon le cas, au chef du bureau concerné ». Il existe une autre disposition concernant les membres du Comité qui précise en particulier son caractère représentatif et les règles de procédure à suivre.

Considérations

12. Il ressort clairement de la description qui précède des procédures pour l'examen des demandes de reclassement des postes qu'une procédure soigneusement formulée et structurée est déjà en place. Les décisions en matière de reclassement sont prises par un jury indépendant, après examen des arguments et des propositions des représentants de l'administration et du fonctionnaire. La décision dans ce dossier

porte sur la question de déterminer la fonction appropriée du Tribunal du contentieux administratif lorsqu'il est saisi d'un recours contre une décision de ne pas reclasser un poste. Dans quelles circonstances serait-il souhaitable et approprié que le Tribunal juge que le Comité a agi injustement dans la façon dont il s'est acquitté de ses fonctions pour parvenir à une conclusion irrationnelle au sens où celle-ci ne serait pas fondée sur les preuves dont il est saisi? Il n'est pas de mise que le Tribunal substitue son jugement à celui d'un comité dûment constitué qui s'est saisi correctement des principes et des éléments concrets applicables aux décisions relatives au reclassement. En examinant ces plaintes, le Tribunal ne se présente pas comme un organe d'examen spécialisé en matière de classement des postes. Cependant, le Tribunal est investi du pouvoir et, même du devoir d'examiner la question de savoir si le Comité a agi injustement ou d'une quelconque façon irrégulière. Enfin, le Tribunal est investi du pouvoir et du devoir de déterminer s'il y a eu manquement, omission ou refus délibéré de la part du Sous-Secrétaire général, agissant sous l'autorité déléguée du Secrétaire général, d'exécuter le contenu du rapport et des recommandations du Comité.

13. Selon la plainte de la requérante, l'issue était généralement injuste et découlait d'un déni de procédure régulière. Cet élément étant le principal grief contre la décision de ne pas consentir à sa demande de reclassement, il revient donc à la requérante de fournir suffisamment d'éléments démontrant ce qui, selon elle, constituait le déni de procédure régulière.

14. Il ressort clairement du rapport du Comité qu'il avait été saisi de toute la documentation nécessaire fournie par la requérante ainsi que par les directeurs concernés. De plus, il est évident qu'il a pleinement tenu compte des documents produits.

15. L'un des arguments avancés par la requérante est que sa définition d'emploi ne mentionnait pas le fait qu'elle avait été responsable du système informatique CDS/ISIS. Il ressort clairement des documents examinés par le Comité, en particulier du rapport d'appréciation du comportement de la requérante pour 2002-2003, que

celle-ci devait notamment, en vertu de la section intitulée « Objectifs/résultats attendus », « mettre au point et gérer les bases de données et les systèmes de recherche d'information du Système de documentation informatisé/Ensemble intégré de systèmes d'information CDS/ISIS, y compris l'innovation technique, c'est-à-dire les bases de données CDS/ISIS par le biais d'Internet... »

16. Bien qu'il soit exact que la définition d'emploi de la requérante à l'époque ne contenait aucune mention aussi précise de sa responsabilité concernant les bases de données CDS/ISIS, l'argument de la requérante selon lequel le Comité n'avait pas été saisi des preuves démontrant que son travail impliquait l'utilisation de ce système informatique est erroné. Le Comité était donc au courant de cet aspect des fonctions de la requérante lorsqu'il a rédigé son rapport final et formulé sa recommandation.

17. Le Comité a soumis son rapport daté du 1^{er} février 2007 au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Après avoir rappelé le contexte factuel, le rapport concluait ce qui suit :

Le Comité considère à la lumière des éléments qui lui ont été présentés qu'aucune information pertinente ne permet de conclure qu'une restructuration a substantiellement modifié les tâches et les responsabilités du poste.

Les conclusions et recommandations du Comité sont exprimées au paragraphe 7, dans les termes suivants :

En conséquence, après avoir examiné les documents disponibles, y compris le plan de travail de la fonctionnaire pour le cycle 2002-2003, le Comité n'a trouvé aucune justification significative pour soutenir ce recours. Par conséquent, le Comité ne recommande aucune nouvelle action dans ce dossier.

18. Le 1^{er} février 2007, le Sous-Secrétaire général a informé la requérante par écrit que la recommandation du Comité avait été acceptée.

Conclusion

19. Il ressort de la preuve documentaire dont le Tribunal est saisi que le Comité a pleinement pris les éléments de preuve en considération et qu'il a suivi les procédures obligatoires. Rien ne prouve que le Comité a omis de prendre en compte une question de fond qui aurait dû être prise en compte. Enfin, rien ne prouve non plus que le Comité a pris en compte des considérations inappropriées ou inadmissibles. Son rapport et sa recommandation ne soutiennent aucun argument d'irrationalité dans les procédures adoptées ou dans les conclusions dégagées. Il n'y a aucune preuve convaincante à l'appui de la thèse de la requérante selon laquelle son droit à une procédure régulière avait été méconnu et qu'elle avait été traitée injustement. Dans ces circonstances, la demande est rejetée.

(*Signé*)
Juge Meeran

Ainsi jugé le 4 août 2010

Enregistré au Greffe le 4 août 2010

(*Signé*)
Hafida Lahiouel, Greffière, Tribunal du contentieux administratif
des Nations Unies, New York