

Cas n° :

## **Introduction**

1. En 2006, la requérante a demandé que son poste soit reclassé au motif que, bien qu'une décision ait été adoptée le 19 janvier 1999 de reclasser le poste qu'elle occupait, celle-ci n'a pas été appliquée. En octobre 2008, elle a été informée que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences n'était pas en mesure d'accéder à sa requête. Un examen administratif confirme cette décision. La requérante a alors contesté la décision devant la Commission paritaire de recours (ci-après « la Commission »). Ce recours a été renvoyé devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies pour jugement. Au terme d'une audience dans le cadre de cette affaire, les parties ont conclu de régler ce différend en recourant à la médiation mais cela s'est soldé par un échec. Désormais, elle sollicite un examen de la décision adoptée le 25 septembre 2008 de ne pas reclasser son poste de classe P-3 en classe P-4. Elle doit prendre sa retraite en 2010.

2. La requérante demande au Tribunal de :

- a. Mettre en œuvre la décision du 19 janvier 1999 visant à reclasser le poste qu'elle occupe en tant que Chef du Groupe chinois au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves à la classe P-4, conformément aux dispositions de l'avis de classification correspondant à la description du poste n° 007195;
- b. Reconstituer de manière rétroactive sa carrière comme si cette décision avait été appliquée le 19 janvier 1999; et
- c. Lui verser des indemnités au titre des pertes financières et du préjudice moral subis résultant du traitement humiliant et partial que lui a réservé l'Organisation.

### **Portée de l'affaire**

3. Bien qu'il semble évident que la requérante ait été mécontente de la classification de son poste depuis 1999, ce recours se limite à la décision adoptée en octobre 2008 puisqu'elle n'a pas engagé de procédure de recours administratif de la décision de classification de 1999 ni de celles adoptées par la suite. De la même manière, bien que sa requête de paiement d'une indemnité de fonctions en 1999 ait été refusée, elle a accepté de ne pas engager de procédure de

copie et de la correction d'épreuves ainsi que des responsabilités administratives pour la Section.

6. La requérante a commencé à travailler au sein du groupe chinois en tant que préparatrice de copie en 1996 mais très vite, elle a été invitée à assumer des responsabilités en tant que Chef de groupe (classe P-2). Trois ans plus tard, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a formulé une demande de définition d'emploi repère (n° 007195) de Chef de Groupe au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves pour faire suite au souhait de créer six postes de Chef de Groupe. Aucun groupe spécifique n'est mentionné dans la requête puisque celle-ci concerne l'ensemble des groupes.

7. Suite à cette demande, les postes ont été classifiés en fonction de la définition des emplois à la classe P-4 mais à cette époque, il n'existait que trois postes, à savoir le Chef du Groupe anglais, le Chef du Groupe français et le Chef du Groupe arabe. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a fait savoir que, dès que des ressources supplémentaires seraient disponibles, trois autres postes seraient créés.

8. En septembre 1999, après de nombreuses demandes, la requérante a été promue à la classe P-3. En novembre 1999, le Chef du Groupe espagnol a réclamé une indemnité de fonctions à la classe P-4 pour ce poste. Le rapport du Chef de service administratif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences appuie cette demande. Il affirmait que le Chef du Groupe espagnol avait, depuis 1998 « assumé les fonctions relevant de la définition de l'emploi 007195, classifié à la classe P-4, en exerçant les fonctions de responsable du Groupe ». Bien que cela ne soit pas formulé en ces termes, il est raisonnable de conclure que le Chef du Service administratif reposait sur la classification de la description du poste 007195 réalisée en 1999.

9. Il n'en va pas de même pour les postes de Chef du Groupe chinois et du Groupe russe. S'agissant du poste du Groupe chinois, on retrouve dans les raisons invoquées, l'absence de tout poste P-4 associé au Chef du Groupe chinois de sorte que le poste de la requérante ne pouvait pas être reclassé à un niveau P-4. La demande de la requérante d'une indemnité de fonctions est refusée.

10. Il n'existe aucun élément attestant d'une différence entre les responsabilités des Chefs des six groupes. Le Conseil du défendeur a indiqué qu'aucune comparaison n'avait jamais été réalisée entre les activités de ces derniers mais aucune contestation sérieuse n'a été soulevée concernant le profil et les responsabilités fonctionnelles des Chefs de tous les groupes de langue au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves qui étaient et restent identiques.

11. L'appréciation du comportement professionnel de la requérante pendant plus de dix ans indique qu'elle s'acquittait des tâches relevant à la fois de Chef de groupe et de préparateur de copie avec aisance. Invariablement elle a obtenu la note « résultats souvent supérieurs à ceux attendus ». Dans son évaluation 2008 via le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS), elle est décrite comme « une source inspirante pour définir un modèle de Chef de groupe de la préparation de copie et de la correction d'épreuves ».

12. Le 17 août 2006, la requérante a formulé une demande formelle auprès du Chef du Groupe de la préparation de copie et de la correction d'épreuves afin que son poste de Chef du Groupe chinois soit reclassé au niveau P-4. En synthèse, elle a formulé les observations suivantes :

- a. Depuis son entrée en fonction en 1996, son titre fonctionnel est « préparatrice de copie », un poste de classe P-3 et les fonctions supplémentaires liées à l'encadrement du groupe n'ont jamais été reconnues.

- b. Elle répond aux critères de promotion à la classe P-4 à tous les égards et son e-PAS atteste du niveau élevé de ses compétences.
- c. La classe inférieure attribuée au Chef de Groupe chinois donne l'impression que les six langues officielles ne sont pas traitées de manière équitable, que le chinois constitue une langue de niveau inférieur au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves et que le Chef du Groupe linguistique chinois est inférieur aux chefs des autres groupes linguistiques.

13. Le Chef du Groupe de la préparation de copie et de la correction d'épreuves a soutenu avec enthousiasme la demande de la requérante, indiquant que sa situation était « fâcheuse ». Elle a expliqué que « le fait de tolérer la situation actuelle constituait une forme de discrimination ». Elle a aussi souligné que la requérante avait subi l'humiliation de travailler avec un subordonné relevant de la même classe qu'elle (P-3).

14. En avril 2007, le Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a présenté une proposition de budget-programme pour 2008-2009 dans lequel il observait que la résolution 42/207C de l'Assemblée générale demandait au Secrétaire général « *de prendre les mesures nécessaires pour que les services de conférence soient assurés comme le prévoient les résolutions de l'Assemblée sur la question et que la parité de toutes les langues officielles de l'Organisation soit dûment respectée* ». Il a également soutenu qu'il était essentiel de procéder à quelques ajustements limités afin d'assurer la parité des six langues officielles, le respect d'un salaire égal pour un travail égal et de restaurer la confiance des fonctionnaires dans le système. Ces ajustements incluaient la création de deux postes P-4 pour les fonctions de Chef du Groupe chinois et Chef du Groupe russe, les seuls relevant encore de la classe P-3. Il a indiqué que l'Organisation pourrait saisir l'occasion de l'exercice budgétaire afin d'adopter les mesures nécessaires en faveur d'une situation plus équitable.

15. Le 25 mai 2007, le Sous-secrétaire général à la planification des programmes, au budget et à la comptabilité et Contrôle

- a. La décision de classification de 1999 revêt un caractère général susceptible de servir de référence de la classe P-4 pour tout Chef de groupe au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves mais aucun élément ne vient étayer l'idée selon laquelle le classement du Chef du Groupe chinois repose sur cette base. La raison invoquée pour expliquer cette omission était le manque de ressources.
- b. Depuis 1999, la classe P-3 du poste de la requérante ne correspondait pas aux fonctions qu'elle assumait ou au poste des autres Chefs de groupe qui assumaient les mêmes fonctions.
- c. Les fonctionnaires de haut rang du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ont reconnu que cette différence de traitement se traduisait par des inégalités de traitement inadéquates selon la langue et ne respectait pas le principe d'un salaire égal pour un travail égal. Bien que ce problème ait été porté à l'attention du Contrôleur, il a été décidé qu'aucune mesure ne serait prise pour remédier à ces inégalités.

### **Argumentation de la requérante**

19. La requérante a soutenu que le classement de 1999 englobait la description de poste de tous les Chefs de Groupe au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves et ne se limitait pas aux trois postes qui bénéficiaient alors de ressources. Par conséquent, le poste de Chef du Groupe chinois du Groupe de la préparation de copie et de

l'Administration a violé sciemment et en toute connaissance de cause le principe



## **Procédure à suivre pour le classement ou le reclassement des postes**

...

2.2 Les demandes doivent comprendre :

- a) Une définition d'emploi complète et à jour pour le poste considéré, établie sur une formule standard, s'il en existe une;
- b) Un organigramme à jour montrant comment le poste se situe par rapport aux postes sur lesquels le classement ou le reclassement demandé pourrait avoir un impact;
- c) Un numéro de poste valide, renvoyant à un poste disponible et confirmant l'existence d'un poste dont le classement a été approuvé dans le cadre du budget, à moins que la demande ne soit soumise pour avis avant la présentation de prévisions budgétaires. Le numéro à utiliser doit, lorsqu'il existe, être celui qui est donné au poste dans le Système intégré de gestion (SIG).

...

### **Section 4**

#### **Mise en œuvre**

4.1 La décision relative au classement d'un poste prend effet à

comme celle qu'elle souhaitait voir examiner dans le cadre de la présente requête est celle de ne pas avoir accédé à la demande qu'elle a formulée en 2006 de voir le poste qu'elle occupait classé formellement au niveau P-4. En aucun cas, il ne s'agit de la décision de 1999 qui limite le classement formel des postes P-4 au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves à trois. L'argumentation du défendeur sur la question de savoir si la décision de classement de 1999 peut ou doit être revue n'est pas en cause dans la présente affaire.

28. Le Tribunal conclut que la décision de ne pas accéder à la requête que la requérante a formulée en 2006 aux fins du reclassement de son poste au niveau P-4 constitue une décision administrative. Il s'agit d'une décision prise par l'Administration en réponse à une requête spécifique formulée par la requérante, influant directement sur cette dernière. S'il avait été fait droit à sa demande, sa candidature aurait pu être prise en considération aux fins de la promotion à un poste P-4.

29. La réponse à la question plus générale de savoir si le classement de postes en soi constitue une décision administrative se trouve dans les instructions administratives relatives au classement.

30. L'article 1.3 de l'instruction ST/AI/1998/9 permet à un fonctionnaire qui estime que les attributions et responsabilités s'attachant au poste dont il est titulaire ont sensiblement changé et l'autorise à demander l'examen de la question et l'adoption de mesures adéquates. Il ressort clairement de cette instruction administrative, ainsi que de la jurisprudence de l'ex-Tribunal administratif des Nations Unies, que toute décision relative au classement, adoptée suite à la requête du titulaire d'un poste est susceptible d'être

31. Bien qu'il convienne de faire une distinction entre le classement d'un poste tributaire de la nature des fonctions et des responsabilités qui y sont associées et toute promotion reposant sur les caractéristiques individuelles, l'expérience et les qualifications d'un fonctionnaire pour un poste donné, l'instruction administrative ST/AI/1998/9 admet qu'il existe une interface entre ces deux concepts. Lorsqu'un fonctionnaire est directement touché par une décision en matière de classement, il est en droit de voir cette décision réexaminée.

32. S'agissant du premier point, je conclus que la décision administrative adoptée le 6 octobre 2008 était une décision administrative susceptible d'être réexaminée.

**Existe-t-il une violation des conditions d'emploi ou du contrat de travail de la requérante?**

33. Le système de classement est promulgué par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et fait partie des conditions d'emploi de tous les fonctionnaires puisque le règlement est intégré par référence dans tous les contrats de travail des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. En se fondant sur l'article 2.1 du Statut du personnel, le Tribunal administratif des Nations Unies a constamment établi que le classement d'un poste doit être défini sur la base de la description dudit poste<sup>1</sup>. Je partage cet avis.

34. Le Secrétaire général est tenu en vertu de l'article 2.1 du Statut du personnel visé de tenir compte de la nature des devoirs et responsabilités requis dans le cadre du poste avant de prendre une décision concernant le classement de ce dernier. Par conséquent, un poste mérite ou non de faire l'objet d'un classement selon les tâches et les responsabilités qui lui sont associées. Par ailleurs, l'article 2.1 du Statut du

---

<sup>1</sup> Jugement n° 1113 du Tribunal d'appel des Nations Unies (24 juillet 2003) : *Janssen c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* relatif à la décision de ne pas promouvoir le requérant pour des raisons budgétaires violait les droits fondamentaux de ce dernier; Jugement n° 1217 du Tribunal d'appel des Nations Unies (24 juillet 2003) : *Sabet et Skeldon* (2003) relatif à la non-bonne fin du classement, en parfaite violation des principes visés à l'article 2.1; et le Jugement n° 1115 du Tribunal d'appel des Nations Unies (2003) : *Ruser* relatif à l'absence de toute régularisation de l'écart entre le niveau de classement et le poste occupé par un fonctionnaire.

personnel requiert du Secrétaire général de prendre des dispositions adéquates en faveur du classement. L'article 2.1 du Statut du personnel stipule que le budget doit prévoir les cas de reclassement et non les empêcher.

35. Dans le présent dossier, le statut P-4 est reconnu depuis 1999 pour la description d'emploi 007195 qui aligne les descriptions d'emploi des chefs de groupe au sein de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves. La décision prise en 2000 d'octroyer une indemnité de fonctions au Chef du Groupe espagnol repose sur ce statut. En effet, le chef du Service administratif a déclaré qu'il était classé au niveau P-4. Néanmoins, l'Administration n'a pas procédé au classement des postes de l'ensemble des chefs de groupe, en ne modifiant pas le classement du poste du Chef de Groupe russe et du Chef de Groupe chinois.

36. La décision de ne pas accéder à la demande formulée par la requérante en 2006 visant à ce que l'Administration applique le statut P-4 à son poste ne répond aucunement à la question de savoir si le poste était susceptible d'être classé au niveau P-4. Ce point n'a pas été réellement contesté par le Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ni par le Contrôleur. La décision était davantage axée sur le fait que le budget ne permettait pas d'occuper le poste au statut qui lui avait déjà été conféré.

37. Par conséquent, la question est de savoir si en vertu de l'article 2.1 des « dispositions pertinentes » ont été prises aux fins du classement du poste. La pertinence peut être évaluée sur la base de certains facteurs, par exemple si une question est traitée conformément aux règles et règlements applicables et à la lumière des principes régissant ces dispositions législatives.

38. Le Conseil de la requérante allègue que la décision de l'Administration de ne pas procéder au reclassement du poste au niveau P-4 constitue une violation du principe fondamental d'un salaire égal pour un travail égal et que cette violation ne peut être justifiée par des raisons budgétaires.

39. Ce principe, énoncé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, s'appuie sur les jugements du Tribunal administratif des Nations Unies ci-dessus. L'article 23(2) de la Déclaration universelle des droits de l'homme dispose que « *tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal* ». Des conventions internationales, comme le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale de l'Organisation internationale du Travail, ont développé ce principe afin de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. Par exemple, l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dispose que :

Les parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

(a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

(i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;

...

40. Dans le cadre du système de justice interne de l'ONU, il n'existe aucune référence écrite au principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale dans le Statut et Règlement du personnel des Nations Unies mais la notion de rémunération sur la base du travail d'un employé plutôt que sur son titre revêt une importance essentielle.

41. Le statut du personnel stipule que les membres du personnel sont des fonctionnaires internationaux. Le Secrétaire général déclare que les droits et les tâches des fonctionnaires tels que décrits dans la Charte et les autres règles et



*Les principaux objectifs du classement des emplois visent à garantir une rémunération juste et équitable des fonctionnaires.*

...

*Les organisations du système des Nations Unies ont recours à la méthode du classement personnalisé liée aux principes d'égalité de rémunération pour travail de valeur égale...*

45. Ces références n'ont pas été contestées par le Contrôleur ni par le Conseil du défendeur et ce, pour une bonne raison. Le fait que des personnes dotées de compétences et d'une expérience équivalentes et qui assument des fonctions identiques bénéficient du même traitement constitue un principe d'équité sous-jacent. Il est fondamental que ce principe soit perçu comme étant une condition implicite dans tout contrat d'emploi au sein de l'ONU, à l'instar du droit à un traitement juste et équitable.

46. Le Tribunal est d'avis qu'il existe des preuves irréfutables remontant à 1999 selon lesquelles la nature des fonctions et attributions inhérentes au poste occupé par la requérante justifie l'application de la classe P-4. Le Contrôleur a invoqué des raisons budgétaires pour justifier la décision de ne pas octroyer la bonne classe et indiqué que ce problème pouvait être résolu en interne et ce, bien que le Secrétaire général T024 -1.7ev n22 72on dTD.0sacénépé raitemntfien.

ressources budgétaires sont insuffisantes. L'argument des contraintes budgétaires face à la force des preuves attestant de la pertinence de procéder audit classement en vertu des considérations obligatoires de la nature des fonctions et attributions visées à l'article 2.1 du Statut du personnel remet en cause la pertinence de la décision. L'application du statut P-4 est claire depuis 1999.

49. Le défendeur a déclaré que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences était tiraillé entre l'application d'une décision de classement et l'absence de tout poste non pourvu, d'une part, et le souhait que toutes les langues officielles soient traitées sur un même pied d'égalité, d'autre part. Il a également allégué que le Département avait déployé tous les efforts raisonnables pour que le poste du Chef du Groupe chinois soit classé au niveau P-4 et qu'il avait soutenu sans réserve la requérante. Si ces précisions peuvent expliquer la violation de ses conditions d'emploi, elles ne sauraient l'excuser.

50. Je veux bien admettre que le Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ait soutenu la requérante mais qu'il était tenu de respecter une décision budgétaire adoptée à un niveau plus haut et qu'il était réticent à l'idée de prendre toute mesure interne visant à remédier à cette situation.

51. Le Conseil du défendeur a également indiqué que la responsabilité d'un employeur à agir devait être contrebalancée par le droit de la requérante à changer de poste. Selon ses arguments, la requérante n'était pas tenue de rester à ce poste et si elle n'était pas satisfaite, elle pouvait rechercher un autre emploi. Ces arguments sont éloquents. Ils ne servent pas les intérêts de la défense et n'excusent en aucune manière le fait que le défendeur n'ait pas agi conformément au statut du personnel.

52. Le tribunal conclut que la décision adoptée n'est pas conforme à l'article 2.1 du Statut du personnel et, donc, aux conditions d'emploi de la requérante. Le Secrétaire général est tenu de prendre les dispositions adéquates afin d'assurer le

classement des postes. Or celles-ci n'ont pas été prises dans le cas du poste du Chef du Groupe chinois. Le refus d'allouer une allocation de fonds ne tient pas compte de l'obligation de classement au niveau P-4 et se traduit donc par une violation de l'article 2.1 du statut du personnel. Par conséquent, il existe une violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale contenu de manière implicite dans le contrat de travail de la requérante. La requérante dont le droit à un traitement équitable a été bafoué a, dès lors, subi des conséquences négatives, directes et prolongées.

**Quelles mesures correctives doivent être adoptées pour remédier à cette violation?**

53. Le Conseil du défendeur a allégué que depuis 2002, en vertu des règles de l'Organisation, lorsque le poste d'un fonctionnaire est reclassé au niveau P-4, il doit poser à nouveau sa candidature audit poste. Par conséquent, si son poste avait été reclassé, il n'existe aucune certitude que la requérante fût affectée à celui-ci.

54. Je ne suis pas d'accord avec cet argument. La non-application du même classement des emplois au poste de la requérante que celui prévu pour des postes répondant à une description de poste identique a privé la requérante de toute occasion légitime de voir sa demande de promotion examinée. Il est juste de rappeler qu'il n'existe aucune promotion automatique à un poste reclassé mais dans la présente affaire, la requérante a assumé les fonctions de ce poste avec brio pendant de nombreuses années. L'Organisation a tiré avantage de ces compétences pendant tout ce temps alors qu'elle s'acquittait de tâches pour un salaire inférieur à celui de ses collègues dont la description de poste était identique au sien. Bien qu'il n'existe aucune certitude, j'estime qu'elle avait plus qu'une chance raisonnable d'être promue si le poste avait été reclassé.

55. La requérante allègue qu'en raison de la non-application du classement P-4, elle n'a pas pu saisir la chance de promotion offerte à tout fonctionnaire en poste à la

classe P-4 depuis cinq ans. Les preuves attestent aussi de sa frustration et de sa déception face à l'inégalité de traitement dont elle a pâti au cours de ces années et de l'humiliation qu'elle a subie à devoir encadrer des fonctionnaires relevant de la même classe qu'elle. Il est également tout à l'honneur de la requérante d'avoir, en dépit de ces déceptions notables, continuer à travailler en faisant preuve d'un grand

## **Conclusions**

59. Le recours en appel de la requérante est recevable.

## **Ordonnance**

60. Le défendeur est tenu de payer à la requérante le montant des indemnités calculé sur la base de la différence entre le salaire, les indemnités et autres prestations associées à sa classe P-3 et à son échelon et la classe P-4 et l'échelon auxquels elle aurait dû accéder dès le 17 août 2006 jusqu'à la date de sa retraite, y compris le montant équivalant à la perte des droits à pension.

61. Au titre du préjudice moral généré par la frustration et l'humiliation, aggravé par les délais de réponse observés, le répondant doit verser à la requérante un montant équivalant au salaire de base net de six mois au niveau P-4 et à l'échelon auxquels elle avait droit.

62. Ces règlements doivent être effectués dans un délai de 60 jours suivant la date de réception du présent jugement, au terme duquel les intérêts sur ces montants courront au taux annuel de 8 %, à concurrence du paiement complet.

*(Signé)*

Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 22 avril 2010

Enregistré au greffe le 22 avril 2010

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, Greffier, New York