

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
25 juillet 2002
Français
Original: anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 1054

Affaire No 1160 : OBUYU

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Vice-Président, assurant la présidence; M. Omer Yousif Bireedo; Mme Brigitte Stern;

Attendu que, le 10 octobre 2000, Jackton Nyende Obuyu, ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a introduit une requête dont les conclusions se lisaient comme suit :

« II. **Conclusions**

[Plaise au Tribunal :]

...

2. Annuler la décision du Secrétaire général de souscrire aux conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours de Nairobi...
3. Ordonner un examen administratif rétroactif et le versement d'une indemnité au requérant ..., ou
4. Ordonner au Secrétaire général de verser au requérant une indemnité de 12 000 dollars des États-Unis pour le préjudice qu'il a subi...
5. Ordonner au Secrétaire général de verser au requérant une indemnité compensatoire pour le préjudice qu'il a subi, ... y compris les frais du présent recours... »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé au 30 avril 2001 puis, périodiquement, au 31 décembre 2001 le délai pour le dépôt de la réplique du défendeur;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 21 novembre 2001;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 30 janvier 2002;



Attendu que le requérant a présenté une communication supplémentaire le 14 juin 2002;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat) (CNUEH) à Nairobi le 10 mars 1986 en qualité de téléxiste sur la base d'un engagement de durée déterminée de six mois à la classe G-6. Son engagement a été prolongé à plusieurs reprises jusqu'à sa cessation de service, intervenue le 31 mars 1996 à l'expiration de son dernier engagement de durée déterminée.

Le 15 décembre 1995, le Sous-Secrétaire général du CNUEH a informé le requérant que le Groupe consultatif mixte spécial sur le redéploiement du personnel devenu excédentaire par suite de la création de l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) (le « Groupe spécial ») avait achevé ses travaux et que le requérant ne pouvait être affecté à l'ONUN. Il donnait au requérant l'assurance que le CNUEH s'efforçait de lui trouver un emploi ailleurs; cependant, son contrat de durée déterminée ne serait pas renouvelé au-delà du 31 mars 1996.

Le 2 avril 1996, le Groupe spécial a présenté au Sous-Secrétaire général du CNUEH son rapport définitif et ses recommandations touchant le redéploiement. L'annexe 2 du rapport, intitulée « Liste des fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée qui n'ont pas été initialement affectés à l'ONUN », comprenait le nom du requérant, dont le « Statut au regard du redéploiement » était indiqué comme suit : « Maintien sous contrat jusqu'en juin 1996 ».

Le 29 avril 1996, le requérant a écrit au Président du Jury en matière de discrimination et autres plaintes (le « Jury en matière de discrimination »), se disant consterné par la discrimination dont l'Organisation faisait preuve en versant des indemnités aux anciens fonctionnaires de l'institution soeur du CNUEH – le Programme des Nations Unies pour l'environnement – qui n'étaient pas maintenus en service par suite de la création de l'ONUN, alors que de telles indemnités n'étaient pas offertes aux fonctionnaires du CNUEH. Le 20 mai 1996, le Président du Jury en matière de discrimination a transmis cette communication au chef par intérim de l'administration de l'ONUN et demandé les observations de l'Administration sur la plainte du requérant.

Le 19 mai 1998, le requérant a écrit au Secrétaire général pour demander le réexamen administratif de la décision de ne pas lui verser d'indemnité de licenciement.

Le 12 août 1998, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours. Le 15 septembre 1998, le Secrétaire de la Commission a noté dans le dossier du requérant que le Président du Jury en matière de discrimination avait décidé de ne pas donner suite à la demande du requérant au motif qu'en tant qu'ancien fonctionnaire, celui-ci ne pouvait se prévaloir de cette voie de recours.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 13 juin 2000. Ses considérations, conclusions et recommandations se lisent en partie comme suit :

« V. **Considérations**

La Commission a examiné la question de la recevabilité *ratione temporis* et est arrivée à la conclusion que le présent recours n'était pas recevable.

... [Le requérant], dont le contrat de durée déterminée était venu à expiration en mars 1996 et qui a présenté son recours en août 1998, n'a pas observé les délais prescrits dans la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel.

La question était donc de savoir si des circonstances exceptionnelles justifiaient une suspension des délais susmentionnés. Pour trancher cette question, la Commission a pris note de l'article 13 3) du Règlement intérieur et des directives de la Commission paritaire de recours de Nairobi, adoptés en mars 2000. Selon cet article, le fait d'avoir, avant le recours, saisi le Jury en matière de discrimination et autres plaintes constitue en principe un motif valable pour que la Commission suspende les délais prescrits pour demander un réexamen ou former un recours.

... La Commission est arrivée à la conclusion que l'article 13 3) du Règlement intérieur et des directives de la Commission paritaire de recours de Nairobi n'était pas applicable en l'espèce.

... Le Tribunal administratif a défini les circonstances exceptionnelles comme étant celles qui "échappent au contrôle du requérant" [jugement No 372, *Kayigamba* (1986)]...

... [Le requérant] avait présenté sa demande de réexamen au Jury en matière de discrimination en avril 1996 et, bien qu'il n'ait pas été informé par le Président du Jury qu'en tant qu'ancien [fonctionnaire] il n'avait pas le droit de saisir le Jury, rien n'indique qu'il se soit efforcé à un moment quelconque de s'enquérir de la suite donnée à sa demande ou de la nécessité de former un recours. Comme [le requérant] avait pris l'initiative de la procédure, c'était à lui qu'il incombait non seulement de s'enquérir de la suite donnée à sa demande mais aussi de s'informer si, après un laps de temps raisonnable, il devait former un recours pour réserver ses droits au regard du Règlement du personnel. Le fait qu'il s'en soit abstenu pendant approximativement deux ans équivaut à de la négligence de sa part. La négligence ... exclut la possibilité que la présentation tardive du recours "échappait au contrôle du requérant". Par conséquent, la Commission ne pouvait présumer que des "circonstances exceptionnelles" avaient empêché [le requérant] d'observer les délais prescrits pour former un recours et qu'une suspension des délais pouvait donc être accordée.

...

VI. Conclusions

... La Commission a conclu que le présent recours n'était pas recevable.

VII. Recommandations

La Commission recommande en conséquence que le présent recours soit rejeté. »

Le 12 juillet 2000, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué le rapport au requérant et informé celui-ci que le Secrétaire général souscrivait aux conclusions de la Commission paritaire de recours et avait donc décidé de ne pas donner d'autre suite à son recours.

Le 10 octobre 2000, le requérant a introduit la requête susmentionnée auprès du Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le requérant avait droit à une indemnité de licenciement; subsidiairement, il avait à tout le moins le droit d'être réaffecté pour exécuter son contrat jusqu'en juin 1996.

2. Les droits du requérant ont été violés et le requérant a été l'objet de discrimination.

3. Le requérant n'est pas forclos puisqu'il a saisi le Jury en matière de discrimination avant son recours, de sorte que la Commission paritaire de recours de Nairobi était justifiée à suspendre les délais en vertu de l'article 13 3) de son règlement intérieur et de ses directives.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant est forclos dans sa requête.

2. La décision de ne pas suspendre les délais n'a pas été entachée de discrimination, parti pris ou autre considération non pertinente. La décision n'a pas non plus été viciée par une erreur de fait ou une erreur de droit.

Le Tribunal, ayant délibéré du 4 au 25 juillet 2002, rend le jugement suivant :

I. La question en litige est celle de savoir si le requérant est forclos dans sa demande d'indemnité. La disposition 111.2 f) du Règlement du personnel stipule qu'un recours porté devant la Commission paritaire de recours est irrecevable si les délais prescrits à l'alinéa a) de cette disposition n'ont pas été respectés, à moins que la Commission ne les ait suspendus en considération de circonstances exceptionnelles. La Commission paritaire de recours a conclu que le requérant, dont le contrat de durée déterminée est venu à expiration en mars 1996 et qui a formé son recours le 12 août 1998, n'avait pas respecté les délais prescrits dans la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel et était par conséquent forclos dans sa demande d'indemnité.

Le requérant fait valoir qu'il avait présenté en temps voulu une plainte auprès du Président du Jury en matière de discrimination et que, conformément à l'article 13 3) du Règlement intérieur et des directives de la Commission paritaire de recours de Nairobi, ce fait devait suffire à justifier une suspension des délais réglementaires. Il fait valoir en outre que l'inefficacité du Jury en matière de discrimination et de l'Administration constitue des circonstances exceptionnelles aux fins de la suspension des délais.

Le requérant fait aussi valoir que la suite donnée à son recours a été viciée par des irrégularités de procédure, du fait notamment qu'il n'a pas été informé du changement intervenu dans la composition de la Commission paritaire de recours et qu'il n'a pas été invité à assister à l'audience de la Commission. Il ajoute que de telles irrégularités confirment que la décision de la Commission de ne pas suspendre les délais était discriminatoire.

II. Le Tribunal note qu'en mai 1996, le Président du Jury en matière de discrimination a transmis la plainte du requérant au chef par intérim de l'administration en demandant les observations de l'Administration au sujet de cette

plainte. L'Administration n'a pas répondu à cette demande, de sorte que l'affaire du requérant n'a pas eu d'autre suite. Le Tribunal note en outre que le dossier officiel de la Commission paritaire de recours contient une note datée du 15 septembre 1998 dans laquelle il est dit que le Président du Jury en matière de discrimination a décidé de ne pas donner suite à la plainte du requérant au motif qu'en tant qu'ancien fonctionnaire, il n'avait pas accès à cette voie de recours. Cette décision n'a jamais été communiquée au requérant.

III. Le cadre juridique dans lequel l'affaire du requérant doit être examinée comprend le Règlement intérieur et les directives de la Commission paritaire de recours de Nairobi ainsi que l'instruction administrative ST/AI/308/Rev.1 du 25 novembre 1983 intitulée « Création de jurys en matière de discrimination et autres plaintes ».

L'article 13 3) du Règlement intérieur et des directives de la Commission paritaire de recours de Nairobi stipule que « le fait d'avoir, avant le recours, saisi le Jury en matière de discrimination et autres plaintes ... constitue en principe un motif valable pour que la Commission suspende les délais prescrits pour demander un réexamen ou former un recours ». Ce règlement a été promulgué en mars 2000, c'est-à-dire quatre ans après que le requérant eut demandé un réexamen administratif, mais le Tribunal est convaincu que la Commission paritaire de recours a appliqué les mêmes principes, se conformant au Règlement intérieur de la Commission paritaire de recours du Siège.

L'instruction administrative ST/AI/308/Rev.1 dispose que « le Jury examinera les plaintes présentées par des fonctionnaires au sujet de leur emploi à l'Organisation ». Le chapitre XI du Statut et du Règlement du personnel, en revanche, prévoit un mécanisme pour le règlement des différends soumis par des fonctionnaires ou anciens fonctionnaires. De même, l'article 1 25) du Règlement intérieur et des directives de la Commission paritaire de recours de Nairobi définit un « fonctionnaire » comme étant un « fonctionnaire en activité ou ancien fonctionnaire étant ou ayant été titulaire d'un contrat relevant du Statut et du Règlement du personnel ».

Le Tribunal note que l'inclusion d'un « ancien fonctionnaire » dans la définition du « fonctionnaire » est propre à la procédure de la Commission paritaire de recours. Elle est, en fait, tout à fait logique puisque la Commission paritaire de recours est notamment chargée de donner au Secrétaire général des avis dans les cas de recours découlant de décisions relatives à la cessation de service. L'article 1.1 a) du Statut du personnel stipule que « les membres du personnel sont des fonctionnaires internationaux ». Les anciens fonctionnaires ne sont manifestement pas des fonctionnaires internationaux. Il ressort donc de cet article que, sauf indication contraire, le terme « fonctionnaires » se réfère uniquement aux fonctionnaires en activité. La Commission paritaire de recours a en outre fait observer que le requérant ne remplissait pas les conditions requises pour saisir le Jury en matière de discrimination, parce que celui-ci traitait de questions en rapport avec le milieu de travail des fonctionnaires et ne pouvait donc redresser des situations telles que celle dont le requérant se plaignait. Le requérant a signalé que le mandat du Jury en matière de discrimination avait été élargi de manière à inclure les plaintes de tout genre.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que, puisque le requérant n'était pas fonctionnaire au moment où il a saisi le Jury en matière de discrimination, sa plainte ne pouvait être prise en considération et ne pouvait donc constituer un motif valable de suspension des délais.

IV. Le requérant fait valoir qu'au moment où il a saisi la Commission paritaire de recours, sa plainte devant le Jury en matière de discrimination était encore en suspens. De plus, le Président du Jury en matière de discrimination n'avait pas informé le requérant que l'affaire était close. Le fait que l'Administration n'a pas réagi à la plainte du requérant et que le Président du Jury en matière de discrimination n'a pas répondu au requérant et ne l'a pas informé que le Jury ne pouvait examiner sa demande parce qu'elle émanait d'un ancien fonctionnaire constituée, de l'avis du requérant, une circonstance exceptionnelle échappant à son contrôle et justifiant une suspension des délais. Le requérant fait aussi valoir que ce fait constitue en outre une violation de son droit aux garanties d'une procédure régulière.

Dans son jugement No 372, *Kayigamba* (1986), le Tribunal a défini les circonstances exceptionnelles justifiant la suspension des délais comme étant les circonstances « échappant au contrôle du requérant ». En l'espèce, rien n'indique que le requérant ait, à un moment quelconque, tenté de s'enquérir de la suite donnée à sa demande ou de s'informer de la nécessité de former un recours. Le Tribunal estime comme la Commission paritaire de recours que le fait que le requérant s'en soit abstenu pendant approximativement deux ans équivaut à de la négligence de sa part, et que la négligence ne peut être considérée comme une circonstance « échappant au contrôle du requérant ».

V. Ayant conclu que le requérant était forclos, le Tribunal rejette la requête dans sa totalité.

(Signatures)

Julio BARBOZA
Vice-Président

Omer Yousif BIREEDO
Membre

Brigitte STERN
Membre

Genève, le 25 juillet 2002

Maritza STRUYVENBERG
Secrétaire