



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/009

Jugement n° : UNDT/2009/053

Date : 22 octobre 2009

Original : anglais

Devant : Juge Vinod Boolell

Greffe : Nairobi

Greffier : Jean-Pelé Fomété

ADRIAN

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

MÉDIATION

Conseil pour le requérant :

Lui-même

Conseil pour le défendeur :

Joerg Weich, Section de la gestion des ressources humaines/ONUN

Note : Le format de ce jugement a été modifié à des fins de publication conformément à l'article 26 du règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

1. INTRODUCTION

1.1 Le requérant, membre du personnel du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (UN-Habitat), était initialement en poste à Islamabad (Pakistan). Le 10 juin 2008, la Section de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi (HRMS/ONUN) a adressé un mémorandum au requérant l'informant des dispositions administratives relatives à son transfert d'Islamabad à Washington, qui était assorti des conditions suivantes :

i) Un traitement de base à la classe L-5, échelon 4, de 134 326 dollars des États-Unis brut par an qui, après déduction des contributions du personnel, s'élevait à 99 842 dollars par an;

ii) Une indemnité de poste au taux alors applicable à Washington de 47 % de son traitement net annuel pour personne ayant charges de famille;

iii) Une prime d'affectation comprenant :

a) Trente jours d'indemnité journalière de subsistance en monnaie locale ou convertible au taux en vigueur à Washington et, le cas échéant, 30 jours d'indemnité journalière de subsistance à la moitié du taux journalier en vigueur pour chacune des personnes reconnues à sa charge ayant voyagé aux frais des Nations Unies jusqu'au nouveau lieu d'affectation.

b) Un versement forfaitaire d'un mois de traitement net et d'indemnité de poste au taux applicable à un fonctionnaire ayant ou non des personnes à charge, également payable au choix en monnaie locale ou convertible.

iv) Une prime de mobilité décrite dans l'annexe au mémorandum s'il y a droit;

- v) Un élément non-déménagement, le cas échéant;
- vi) Une allocation-logement ne dépassant pas 40 % du loyer, le cas échéant;
- vii) Un congé dans les foyers tous les 24 mois;
- viii) Voyage à Washington payé; et
- ix) L'expédition de ses effets personnels, y compris une assurance expédition.

1.2 Le 9 juillet 2008, le requérant a signé sa lettre de nomination [Letter of Appointment (LOA)] qui indiquait que son poste était de classe L-5, échelon 3. La lettre indiquait également que le requérant aurait droit à un traitement annuel brut de 111 399 dollars des États-Unis, porté, sous réserve d'états de service satisfaisants, à 113 641 dollars et que ce traitement ne comprenait aucune des indemnités auxquelles le requérant pouvait avoir droit. Le 18 juillet 2008, le requérant a adressé un courrier électronique à la Section de la gestion des ressources humaines/ONUN exprimant certaines craintes au sujet de sa lettre de nomination, y compris le fait que son mémorandum de réaffectation en date du 10 juin 2008 indiquait qu'il serait rémunéré à la classe L-5, échelon 4, tandis que la lettre indiquait qu'il serait rémunéré à la classe L-5, échelon 3.

1.3 Le 21 octobre 2008, la Section de la gestion des ressources humaines a informé le requérant de ses conclusions concernant les diverses questions liées à sa réaffectation, y compris le fait que le mémorandum de réaffectation en date du 10 juin 2008 contenait une erreur administrative que la Section corrigerait. Cette erreur, d'après la Section, avait trait à la mention de la classe L-5, échelon 4 au lieu de la classe L-5, échelon 3. Le 30 octobre 2008, la Section a adressé au requérant un rectificatif de son mémorandum de réaffectation l'informant que l'erreur susmentionnée avait été corrigée.

1.4 Le 12 novembre 2008, le requérant a demandé à la Section de la gestion des ressources humaines de revoir sa décision de modifier après coup son mémorandum de réaffectation et de ne pas lui accorder le niveau et le traitement qui lui avaient été offerts à l'origine par le mémorandum en date du 10 juin 2008. Le 17 décembre 2008, la Section a informé le requérant qu'il n'y avait pas de raisons suffisantes pour que qu'elle lui accorde l'échelon supplémentaire dû à compter de mars 2009 avec effet rétroactif à la date de sa réaffectation, le 19 juin 2008, ou pour lui verser un traitement ne correspondant pas au barème des traitements approuvé.

1.5 Le 17 décembre 2008, le requérant a adressé une lettre au Secrétaire général sollicitant une révision de la décision administrative de ne pas honorer la rémunération qui lui avait été offerte par le premier mémorandum de réaffectation en date du 10 juin 2008, puis il a déposé une déclaration de recours contre la décision de la Commission paritaire de recours de Nairobi le 20 avril 2009.

1.6 Le représentant du défendeur a déposé sa réponse à la déclaration de recours le 15 juin 2009. Le requérant et le représentant du défendeur (« les parties ») ont été informés que le recours avait été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCANU) à Nairobi conformément au document ST/SGB/2009/11 – *Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice* – le 8 juillet 2009 et le 30 juillet 2009 respectivement.

1.7 Le 9 octobre 2009, le Greffier du TCANU à Nairobi a informé les parties que le juge responsable du cas avait pris connaissance des documents déposés et estimait que les preuves documentaires soumises étaient suffisantes pour le prononcé d'un jugement sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience conformément à l'Article 16 1) du Règlement de procédure (« le Règlement »). Le requérant et le représentant du défendeur ont indiqué qu'ils ne voyaient pas d'objection à cette proposition le 13 octobre 2009 et le 12 octobre 2009 respectivement.

1.8 Le 15 octobre 2009, le Greffier du TCANU à Nairobi a informé les parties que le juge responsable du cas proposait, conformément à l'article 15 1) du Règlement du TCANU de renvoyer le cas devant la Division de la médiation du Bureau de l'Ombudsman aux fins de médiation et de suspendre toute nouvelle procédure sur ce cas dans l'attente de l'issue de la tentative de médiation. Les parties ont été également invitées à informer le Tribunal de leur consentement à cette proposition conformément à l'article 15 2) du Règlement. Le requérant et le représentant du défendeur ont indiqué qu'ils ne voyaient pas d'objection à cette proposition le 16 octobre 2009 et le 19 octobre 2009 respectivement.

2. Le droit applicable

2.1 La proposition de médiation du Tribunal

2.1.2 Les dispositions pertinentes du Règlement sont les suivantes :

Article 15.1 : Le Tribunal peut, à tout moment de l'instance, y compris durant l'audience, proposer aux parties de renvoyer l'affaire à la médiation et suspendre l'audience.

Article 15.2 : Lorsque le juge propose la médiation et que les parties y consentent, le Tribunal transmet l'affaire à la Division de la médiation du Bureau de l'Ombudsman.

2.2 L'idée derrière la procédure de médiation

2.2.1 Alors que,

« Réaffirmant sa décision, figurant au paragraphe 4 de sa résolution 61/261, d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé qui obéisse aux règles applicables du droit international, ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions¹, »

¹ Paragraphe 2 du préambule de la résolution A/RES/63/253 de l'Assemblée générale, 17 mars 2009.

dans sa résolution sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, l'Assemblée générale a réitéré l'importance du règlement à l'amiable des différends surgissant entre le personnel et la direction². Les paragraphes pertinents de cette résolution sont les suivants :

« 18. *Réaffirme* que le règlement à l'amiable des différends est un élément crucial du système d'administration de la justice, et souligne que la procédure non formelle doit être empruntée dans toute la mesure possible pour faire l'économie de contentieux inutiles;

20. *Prie* le Secrétaire général d'examiner des propositions en vue d'encourager les fonctionnaires à soumettre tout grief à médiation sous les auspices du Bureau de l'Ombudsman et de les lui présenter à sa soixante-cinquième session;

21. *Rappelle* que, à l'alinéa a du paragraphe 67 de la résolution 62/228, elle a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur le mandat révisé du Bureau de l'Ombudsman, et lui demande de veiller à définir, dès que possible, le mandat et les attributions de la Division de la médiation;

22. *Prie* le Secrétaire général de tirer parti des mécanismes existants de règlement des différends et de médiation, selon qu'il le jugera approprié et utile, pour favoriser la réouverture du dialogue entre le personnel et l'administration. »

2.2.3 Il est donc clair que la médiation est reconnue comme jouant un rôle important et vital dans le nouveau système de justice interne de l'Organisation. La logique de cela est que s'il est crucial que les membres du personnel qui se sentent lésés puissent exercer un recours à travers une instance judiciaire, l'application de ces droits ne doit pas négliger la base des relations de travail au sein de l'Organisation, dans l'intérêt de celle-ci. À cet égard, l'Article 101.3 de la Charte dispose :

« 1. La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. »

2.3 Le Règlement du personnel

² Résolution A/RES/63/253 de l'Assemblée générale, 17 mars 2009.

2.3.1 Le Règlement du personnel est promulgué par l'Assemblée générale, conformément à la lettre et à l'esprit de la Charte, pour régler le recrutement du personnel, ses conditions d'emploi et la façon générale dont il est traité.

2.3.2 La portée et l'objet du Règlement du personnel sont énoncés comme suit³ :

« Le Statut du personnel énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Il pose les principes généraux à suivre pour le recrutement et l'administration du Secrétariat. »

2.3.3 Les « plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » ne peuvent pas toujours être obtenues dans un climat de confrontation, d'où la nécessité, dans toute la mesure possible et s'il y a lieu, de recourir à la médiation.

2.4 La signification de l'audience visée à l'article 15.1 du Règlement

2.4.1 L'article 15.1 stipule que la médiation peut être proposée « à tout moment de l'instance, y compris durant l'audience... ». Il n'y a pas de définition ou de directive de ce qu'il faut entendre par « audience ». Le Tribunal estime que l'emploi du mot « audience » signifie que l'on peut recourir à la médiation une fois que l'audience a commencé, en ce sens que les arguments ont été entendus et que l'affaire est prête pour l'audience ou les délibérations même si, dans la réalité, l'audience ou les délibérations n'ont pas commencé. L'article 15.1 est à lire de concert avec l'article 10.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif⁴, qui stipule que « Le Tribunal peut, en tout état de cause, proposer de renvoyer toute affaire à la médiation... ». Les délibérations judiciaires sur une affaire ne commencent ordinairement que lorsque les arguments ont été entendus.

2.5 Le consentement des parties

³ Règlement du personnel ST/SGB/1999/5, texte complet 1^{er} janvier 2001 et ST/SGB/2009/6.

⁴ Résolution A/RES/63/253 de l'Assemblée générale, 17 mars 2009.

2.5.1 Lorsque le Tribunal, de sa propre initiative, propose la médiation, l'article 15.2 exige également que les parties y consentent. Toute tentative de médiation serait futile si les parties n'y consentaient pas. S'il est vrai que la médiation ne permet pas toujours de régler un différend, elle ne peut le régler que si les parties consentent à y recourir. La médiation offre aux parties l'occasion de traiter leur différend de façon confidentielle, de sorte que, même si le processus de médiation échoue, la question débattue lors des négociations reste protégée, conformément à l'article 15.6 du Règlement de procédure⁵.

⁵ Article 15.7 du Règlement de procédure : « Tous les documents établis aux fins d'une procédure informelle de règlement des différends ou d'une médiation et les déclarations faites oralement durant une telle procédure sont absolument protégés et confidentiels et ne doivent jamais être divulgués au Tribunal. Il ne peut être fait mention de tentatives de médiation dans les documents et pièces écrites soumis au Tribunal ni lors des plaidoiries devant celui-ci. »

2.6 Le délai d'exécution de la médiation

2.6.1 Aux termes de l'article 15.5 du Règlement, la médiation ne doit normalement pas dépasser trois mois. L'utilisation du mot « normalement » indique clairement que ce délai n'est pas obligatoire, et ce point de vue est renforcé par le pouvoir conféré à la Division de la médiation de demander un délai supplémentaire après avoir consulté les parties. Rien dans cet article ne permet au Tribunal de fixer une date limite.

2.6.2 L'article 10.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif⁶ permet au Tribunal de proposer la médiation pendant les délibérations; l'instance peut être suspendue avec le consentement des parties « pour une période déterminée » par le Tribunal. L'article 15.1 du Règlement se réfère à la possibilité de proposer la médiation à tout moment de l'instance, y compris durant l'audience. Il ne dit rien des « délibérations » visées à l'article 10.3 du Statut du Tribunal.

2.6.3 Le Tribunal estime que l'instance aux fins de renvoi à la médiation devrait aussi inclure le stade des délibérations. Il découlerait de cette approche qu'eu égard au délai à fixer pour prévoir plus de temps pour la médiation, si cela est demandé, l'article 10.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif devrait être considéré de concert avec l'article 15 du Règlement.

2.6.4 En fait, il ne peut être accepté qu'un long délai, en plus des trois mois, soit une règle à imposer à la Division de la médiation. Le Tribunal estime que tout délai supplémentaire qui pourrait être requis devrait être raisonnable dans les circonstances du cas examiné; le caractère raisonnable et la durée du délai supplémentaire à autoriser restent à déterminer par le Tribunal. Ce raisonnement est motivé par le fait qu'un cas doit être tranché dans un délai raisonnable, afin que les parties, c'est-à-dire le fonctionnaire et l'Organisation, soient informées de l'issue de l'affaire dans un

⁶ L'Article 10.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose : « Le Tribunal peut en tout état de cause, proposer de renvoyer toute affaire à la médiation. Avec le consentement des parties, il suspend l'instance pour une période qu'il indique. Si la médiation n'aboutit pas à un accord durant cette période, le Tribunal reprend l'instance à moins que les parties ne demandent qu'il en soit autrement. »

délai raisonnable pour les intérêts du fonctionnaire et de l'Organisation et conformément aux normes internationales en matière de procédure équitable.

3 Délai et résultat de la médiation

3.1 Aux termes de l'article 15.6 du Règlement, il incombe à la Division de la médiation d'informer en temps voulu le Tribunal des résultats de la médiation. Qu'entend-on par « en temps voulu »?

3.2 Dans les cas où la médiation est « achevée » dans le délai normal de trois mois, le Tribunal doit s'attendre à être informé sans délai de son résultat.

3.3 Lorsque la Division de la médiation, après consultation des parties, demande un délai supplémentaire, le Tribunal peut fixer un délai dans les limites duquel il compte être informé de l'état ou des résultats de l'instance.

4. CONCLUSIONS

4.1 D'une part, le défendeur a admis qu'une erreur avait été commise lorsque l'offre initiale de nomination a été envoyée au requérant. D'autre part, le requérant a signé la lettre officielle de nomination sur la base de l'offre initiale qui indiquait les prestations car la lettre officielle ne précisait pas ces prestations. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que le cas se prête particulièrement bien à médiation. Cette procédure offrira l'occasion aux parties de parvenir à une solution satisfaisante dans ce qui paraît être un cas typique d'erreur et de malentendu.

4.2 Le Tribunal renvoie donc la question présente à la Division de la médiation du Bureau de l'Ombudsman pour examen conformément à l'article 15.3 du Règlement.

4.3 Le Tribunal charge également le Greffe de transmettre le dossier de ce cas à la Division de la médiation en application de l'article 15.4 du Règlement.

4.4 Le résultat de la médiation devrait, sous réserve de ce qui est prescrit au paragraphe 4.5 ci-dessous, être transmis au Tribunal dans un délai raisonnable après avoir été obtenu, dans le délai de trois mois ou avant.

4.5 Au cas où la Division de la médiation, après consultation des parties, demande plus de temps pour achever le processus de médiation, elle en informera le Greffe en indiquant le délai dont elle a besoin pour mener à bien cette procédure, conformément à l'article 15.5 du Règlement; sur la base de cette notification, le Tribunal prendra la décision appropriée.

4.6 Il est également demandé à la Division de la médiation d'informer le Tribunal du résultat de la médiation en temps voulu, conformément à l'article 15.6 du Règlement. Si elle a besoin d'un délai supplémentaire, le Tribunal décidera du délai à lui accorder pour mener à son terme le processus de médiation. Le délai supplémentaire ainsi accordé comprendra également le délai dans lequel le Tribunal devra être informé du résultat de la médiation.

4.7 La présente instance est donc suspendue dans l'attente du processus de médiation visé à l'article 15.4 du Règlement.

(Signé)

Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le 22 octobre 2009

Enregistré au greffe le 22 octobre 2009

(Signé)

Jean-Pelé Fomété, Greffier, TCANU, Nairobi