

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2018/070  
Jugement n° UNDT/2021/001  
Date : 8 janvier 2021  
Français  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joelle Adda  
**Greffe :** New York  
**Greffier :** Nerea Suero Fontecha

COCA

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Jérôme Blanchard, Office des Nations Unies à Genève

## **Introduction**

1. Le 19 juillet 2018, la requérante, ancienne spécialiste de la gestion des programmes à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (« CNUCED »), a introduit une requête pour contester le calcul du congé de maladie auquel elle avait droit et la décision connexe de mettre fin à son engagement pour raison médicale.
2. Le 20 août 2018, le défendeur a déposé sa réponse, dans laquelle il soutient que la décision contestée était régulière. Il y déclare en outre que l'Administration a correctement calculé le congé de maladie auquel avait droit la requérante et que la procédure ayant conduit à la cessation de service de l'intéressée s'est déroulée en toute régularité.
3. Par les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

## **Faits**

4. La requérante a rejoint l'Organisation le 12 janvier 2015 dans le cadre d'un engagement temporaire, qui a été renouvelé à plusieurs reprises.
5. Le 31 janvier 2016, l'engagement temporaire de la requérante a expiré et n'a pas été renouvelé. Le même jour, il a été mis fin au service de l'intéressée.
6. La requérante a été rengagée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée le 1<sup>er</sup> février 2016.
7. Les congés annuels que la requérante avait accumulés pendant son engagement temporaire lui ont été payés en mars 2016.
8. L'engagement à durée déterminée de la requérante a été renouvelé pour une année supplémentaire le 1<sup>er</sup> février 2017.
9. En juillet 2017, la requérante a pris un congé de maladie.

10. Le 26 octobre 2017, la requérante a été informée par le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève que, au 10 octobre 2017, elle avait épuisé l'intégralité de jours de congés de maladie à plein traitement auxquels elle avait droit (65 jours par période de 12 mois). La requérante a accepté de combiner son congé de maladie à demi-traitement avec ses congés annuels. Le même jour, le Service médical a été informé de la question.

11. Au 16 janvier 2018, la requérante avait épuisé l'intégralité des jours de congé de maladie à plein traitement et à demi-traitement auxquels elle avait droit et a été informée que, si elle se trouvait toujours dans l'incapacité de revenir au travail, son dossier serait renvoyé au service chargé de déterminer si elle pouvait prétendre à une pension d'invalidité.

12. Le 17 janvier 2018, la requérante a été placée en congé spécial à demi-traitement en attendant qu'une décision soit prise concernant la pension d'invalidité, conformément à la section 4 de l'instruction administrative ST/AI/1999/16 (Cessation de service pour raison de santé) et à la section 3 de l'instruction administrative ST/AI/2005/3 (Congé de maladie).

13. Le 27 février 2018, le Service de la gestion des ressources humaines a renvoyé le dossier de la requérante devant le Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

14. Le 18 avril 2018, le Comité a constaté que la requérante n'était plus capable de remplir ses fonctions et qu'elle avait dès lors droit à une pension d'invalidité en vertu de l'article 33 du Règlement de la Caisse commune des pensions. L'intéressée a été informée de cette décision par une lettre datée du 23 avril 2018.

15. Par une lettre datée du 26 avril 2018, la requérante a été informée qu'il était mis fin à son service pour raison de santé à compter du 26 avril 2018.

## **Examen**

16. La question en l'espèce est de savoir si les trois mois de congé de maladie à plein traitement et les trois mois de congé de maladie à mi-traitement auxquels avait droit la requérante ont été correctement calculés. En substance, la requérante soutient que le défendeur a mal calculé la durée de son service dans l'Organisation et ne lui a dès lors pas accordé le nombre exact de jours de congé de maladie auxquels elle avait droit, et que la cessation de service pour raison médicale était donc irrégulière.

### Cadre juridique

17. Au titre de la disposition 6.2 b) du Règlement du personnel, la « durée maximale du congé de maladie » est déterminée en fonction des différents types d'engagement comme suit :

- i) Le fonctionnaire nommé à titre temporaire a droit à un congé de maladie à raison de deux jours ouvrables par mois ;
- ii) Le fonctionnaire nommé pour une durée déterminée qui a accompli moins de trois ans de service continu a droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois au maximum et à mi-traitement pendant trois mois au maximum, par période de 12 mois consécutifs ;
- iii) Le fonctionnaire nommé à titre continu ou celui qui est nommé pour une durée déterminée de trois ans ou qui compte trois ans ou plus de service continu a droit à un congé de maladie à plein traitement pendant neuf mois au maximum et à mi-traitement pendant neuf mois au maximum, par période de quatre années consécutives.

18. La section 3 de l'instruction administrative ST/AI/1999/16 (Cessation de service pour raison de santé) précise que « lorsqu'un fonctionnaire a épuisé les jours de congé de maladie à plein traitement auxquels il a droit, son service administratif ou le service du personnel local en avise le Directeur du Service médical ou le médecin désigné [...] ».

*Débats*

19. Conformément aux dispositions susmentionnées, la durée maximale du congé de maladie auquel a droit tout fonctionnaire est déterminée en fonction de la nature et de la durée de sa nomination. À cet égard, le Tribunal constate que, pour la période allant du 12 janvier 2015 au 31 janvier 2016, la requérante était titulaire d'un engagement temporaire. Après sa cessation de service, elle a été rengagée dans le cadre d'un engagement de durée déterminée, du 1<sup>er</sup> février 2016 au 26 avril 2018.

20. La requérante affirme avoir accompli plus de trois ans de service continu puisqu'elle a été employée du 12 janvier 2015 au 26 avril 2018 sans interruption de service. Elle s'appuie sur ses formulaires de notification administrative, qui font état d'une « cessation de service spéciale [sans] interruption ». Elle déclare en outre qu'à sa prise de fonctions dans le cadre de son engagement de durée déterminée, une prime de réinstallation de Buenos Aires à Genève lui a été versée rétroactivement pour son engagement temporaire initial. Il était donc entendu, affirme-t-elle, que son service était continu. Elle soutient dès lors que, en vertu de la disposition 6.2 iii) du Règlement du personnel, elle avait droit à davantage de jours de congé de maladie (neuf mois à plein traitement et neuf mois à mi-traitement), et non uniquement aux trois mois à plein traitement et trois mois à mi-traitement qui lui ont été accordés.

21. Le défendeur déclare pour sa part que la requérante n'a pas accompli trois années de service continu. Il affirme que le service accompli dans le cadre du contrat temporaire ne saurait être pris en compte dans le calcul des années de service continu puisque la requérante a été rengagée pour une durée déterminée le 1<sup>er</sup> février 2016 en vertu de la disposition 4.17 du Règlement du personnel. Il ajoute que la « cessation de service spéciale [sans] interruption » dont il est fait état dans les formulaires de notification administrative ne dit rien sur la continuité de service entre l'engagement temporaire et l'engagement de durée déterminée, sachant que les dites notifications ne sont établies que pour des raisons purement techniques dans Umoja (le système de gestion électronique de l'ONU) et permettent simplement de procéder au traitement de tout nouveau contrat prenant effet le lendemain de la cessation de service. Invoquant la disposition 4.17 du Règlement du personnel, le défendeur affirme qu'on ne saurait

considérer qu'il y a eu continuité de service entre l'ancienne période de nomination de la requérante et la nouvelle. Il estime dès lors que l'intéressée n'a pas accompli les trois années de service continu requises.

22. Le Tribunal constate que la disposition 4.17 (Rengagement) prévoit notamment ce qui suit (non souligné dans l'original) :

a) Tout ancien fonctionnaire qui est rengagé dans les conditions fixées par le Secrétaire général est nommé à nouveau, sauf réintégration, par application de la disposition 4.18.

b) Toute nouvelle nomination est régie par les dispositions de la nouvelle lettre, abstraction faite de toute période de service antérieure. *Si l'intéressé est rengagé en application de la présente disposition, la période comprise entre l'ancienne et la nouvelle période nomination n'opère pas continuité du service.*

23. La disposition 4.18 (Réintégration) prévoit quant à elle ce qui suit :

a) Tout ancien fonctionnaire précédemment titulaire d'un engagement continu ou de durée déterminée qui est rengagé pour une durée déterminée ou à titre continu dans les 12 mois suivant la date de sa cessation de service peut être réintégré si le Secrétaire général estime que l'intérêt de l'Organisation le commande.

24. Il s'ensuit que, au regard de la disposition 4.17 du Règlement du personnel, la requérante ne saurait prétendre avoir accompli plus de trois années de service continu en faisant valoir la période de service antérieurement accomplie au titre de son contrat temporaire si elle a été « rengagée » pour une durée déterminée.

25. Compte tenu des circonstances de fait, le Tribunal conclut que le passage d'un engagement temporaire à un engagement de durée déterminée le 1<sup>er</sup> février 2016 s'analyse comme un « rengagement ». L'Organisation a jugé qu'il n'y avait pas continuité du service en l'espèce et a procédé à la cessation de service en bonne et due forme, avec tout ce que cela implique.

26. L'engagement temporaire de la requérante est arrivé à expiration avant qu'un engagement de durée déterminée ne lui soit accordé. Par conséquent, conformément à la disposition 9.1 iii) du Règlement du personnel, il a été mis fin au service de l'intéressée. Après la cessation de service le 31 janvier 2016, la requérante s'est vu accorder un nouvel engagement le 1<sup>er</sup> février 2016 et a accepté une lettre de nomination en ce sens. Conformément aux formalités relatives à la cessation de service, la requérante a reçu le paiement des congés annuels qu'elle avait accumulés pendant son engagement temporaire en mars 2016.

27. Dès lors, conformément au paragraphe a) de la disposition 4.17, son rengagement au titre d'un contrat de durée déterminée constituait une nouvelle nomination, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> février 2016. Conformément au paragraphe b) de la même disposition, la « nouvelle nomination » était régie par les dispositions de la nouvelle lettre, abstraction faite de toute période de service antérieure, qui n'opérait pas continuité du service.

28. Compte tenu de ce qui précède, la continuité du service entre les deux nominations de la requérante a été rompue. Ainsi, sachant que l'intéressée a accompli une année de service au titre d'un engagement temporaire et que, après sa cessation de service, elle a été rengagée au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans, le congé de maladie auquel elle avait droit était celui visé à la disposition 6.2 b) ii) du Règlement du personnel, à savoir trois mois à plein traitement et trois mois à mi-traitement par période de 12 mois.

29. Le Tribunal conclut donc que la requérante ne remplissait pas les conditions fixées à la disposition 6.2 b) iii), qui ouvrent droit à un congé de maladie à plein traitement pendant neuf mois au maximum et à mi-traitement pendant neuf mois au maximum, par période de quatre années consécutives. Il s'ensuit que le congé de maladie auquel la requérante a eu droit a été correctement calculé en application de la disposition 6.2 b) ii).

30. Sachant que la requérante avait épuisé l'intégralité du congé de maladie auquel elle avait droit (trois mois à plein traitement et trois mois à mi-traitement),

l'Administration était fondée à renvoyer son dossier au Comité des pensions du personnel. Ce dernier ayant constaté, le 18 avril 2018, que la requérante n'était plus capable de remplir ses fonctions et était admissible au bénéfice d'une pension d'invalidité, l'Administration avait le droit de mettre fin à son engagement pour raison de maladie.

31. Enfin, la requérante affirme que lui accorder un engagement de durée déterminée immédiatement après son engagement temporaire était contraire aux dispositions applicables, au titre desquelles une interruption de service doit intervenir entre ces deux types de contrat. Elle précise qu'il n'y a eu aucune interruption de service et que l'Administration ne peut pas décider de déroger à ses propres règles pour des motifs d'ordre opérationnel puis s'en prévaloir pour lui refuser les droits que cette inobservation a fait naître. Le Tribunal souligne qu'il n'est pas compétent pour se prononcer sur la régularité du contrat de la requérante, cette dernière n'ayant pas contesté la décision du 1<sup>er</sup> février 2016 de lui accorder un engagement de durée déterminée. En outre, sachant qu'elle a accepté ledit contrat et perçu les prestations y attachées, la requérante invoque ici un argument pour le moins ténu.

### **Dispositif**

32. Par ces motifs, la requête est rejetée.

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 8 janvier 2021

Enregistré au Greffe le 8 janvier 2021

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York