

UNDT/2023/009, RECHDAN

Décisions du TANU ou du TCNU

La légalité de la décision contestée

L'Administration a-t-elle correctement exercé son pouvoir discrétionnaire en n'accordant pas au requérant des modalités de télétravail ?

Le devoir de diligence de l'Organisation envers le personnel pendant la pandémie de COVID-19

Depuis mars 2020, lorsque l'OMS a déclaré la COVID-19 pandémie mondiale, l'Organisation a veillé à ce que toutes les mesures nécessaires soient en place pour garantir la sécurité et la santé de l'ensemble du personnel des Nations Unies dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées.

La nature des fonctions de la Requérante peut nécessiter sa présence sur place, comme en témoigne le fait que la personne exerçant ses fonctions est venue une fois par semaine au bureau du 23 janvier 2021 au 26 mars 2021.

Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que la requérante n'a pas droit à un autre mode de travail lui permettant de travailler à distance depuis son lieu d'affectation. De l'avis du Tribunal, les règles sur lesquelles le HCR a fondé sa décision sont suffisamment souples pour répondre aux besoins spécifiques du requérant. En effet, en vertu des directives administratives de 2021, le personnel dont la présence sur place est requise devrait être désigné sur une base volontaire dans la mesure du possible, et l'Administration peut demander aux membres du personnel d'exercer temporairement des fonctions différentes de celles qui leur sont normalement assignées.

Aménagement raisonnable pour circonstances personnelles impérieuses

L'Administration a refusé de répondre aux besoins du requérant au seul motif vague de « nécessités opérationnelles », comme le prétend le défendeur, sans développer cette « nécessité ». Ce faisant, elle n'a pas dûment pris en compte les circonstances personnelles impérieuses du demandeur. Tout en faisant valoir que les tâches attendues de la requérante ne peuvent être accomplies à distance, l'Administration n'a pas examiné s'il était possible d'adapter ses fonctions en vertu de l'article 6 des Lignes directrices administratives de 2021. En outre, l'administration n'a pas correctement pesé et pondéré tous les facteurs pertinents, notamment la question de savoir si les aménagements demandés auraient représenté « une charge disproportionnée ou induite sur le lieu de travail ».

En outre, l'administration a exercé son pouvoir discrétionnaire en violation de la règle selon laquelle « les modalités de travail flexibles dans le cadre d'aménagements du lieu de travail pour raisons médicales ne constituent pas des accords volontaires », codifiée dans UNHCR/AI/2022/09 (Instruction administrative sur les congés de maladie).

Hébergement sur le lieu de travail pour les femmes enceintes

Le HCR autorise des aménagements sur le lieu de travail pour les membres du personnel enceintes en vertu de l'art. 5(b) du HCR/AI/2018/2. Cependant, il n'aborde pas explicitement les circonstances spécifiques de la requérante, à savoir une grossesse à haut risque et les restrictions de voyage causées par la pandémie de COVID-19 qui ne lui permettent pas de retourner à son lieu d'affectation immédiatement après la fin de son congé sans solde de deux ans. où l'infrastructure publique des soins de santé avait été mise à rude épreuve pendant la période concernée.

Le fait qu'il existe une lacune dans le cadre juridique ne peut pas jouer au détriment des membres du personnel. Dans de telles circonstances, l'Administration aurait dû appliquer au cas du requérant la disposition la plus favorable disponible dans le Statut et le Règlement du personnel (voir, par exemple, Barbulescu UNDT/2022/090, par. 41 ; Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, jugement n° 4250, In re K. (2020), paragraphe 8).

Considérant que le requérant est un membre du personnel recruté localement, l'Administration aurait dû appliquer le sec. 14 du HCR/AI/2018/2, qui est la disposition la plus favorable, mutatis mutandis, au cas du requérant. En conséquence, le responsable aurait dû accorder au requérant des modalités de télétravail, dans la mesure du possible, en hébergeant le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions officielles.

Au lieu de cela, l'Administration a proposé à la requérante des options plus difficiles, telles que la démission et la prolongation de son CNP jusqu'au 31 décembre 2021. Cela constitue sans aucun doute un traitement discriminatoire à l'égard d'une femme enceinte en raison de son sexe (voir, par exemple, le jugement n° 3861 du TAOIT, In L. G. (n° 2) (2017), paragraphe 7).

En conséquence, l'Administration n'a pas correctement exercé son pouvoir discrétionnaire en n'accordant pas au requérant des modalités de télétravail pendant environ deux mois. En tant que telle, l'Organisation a manqué à son devoir de diligence envers le requérant en vertu de l'article 1.2(c) du Statut du personnel.

La demanderesse a-t-elle droit au SLWFP avant le congé de maternité et le congé de maternité ultérieur ?

Même en supposant pour l'argumentation que la décision de ne pas accorder à la requérante des modalités de télétravail pendant environ deux mois était légale, le Tribunal estime que la requérante aurait eu droit au SLWFP avant le congé de maternité et le congé de maternité ultérieur.

Tandis que sec. 2 du document UNHCR/AI/2018/2 prévoit explicitement qu'il s'applique aux membres du personnel en « service actif ». Pour déterminer l'éligibilité de la requérante aux prestations de maternité, elle n'aurait pas pu être traitée comme un membre du personnel n'étant pas en service actif compte tenu de toutes les circonstances pertinentes. . En effet, les éléments de preuve versés au dossier montrent que le congé sans solde de la requérante avait pris fin le 22 janvier 2021 et qu'elle a explicitement confirmé au HCR sa volonté de retourner au travail via le télétravail compte tenu de sa grossesse à haut risque et des restrictions de voyage au plus fort de la crise. Pandémie de covid-19. À ce titre, la Section médicale

du HCR a recommandé au requérant d'effectuer du télétravail du 25 janvier 2021 au 17 mars 2021. Néanmoins, l'Administration a illégalement rejeté la demande d'aménagement du télétravail du requérant.

Le requérant ne devrait pas être désavantagé par les propres actes répréhensibles de l'Administration. « Lorsque la responsabilité d'une décision illégale incombe à l'Administration, elle doit en assumer elle-même la responsabilité » (voir Cranfield 2013-UNAT-367, par. 36).

Par conséquent, le Tribunal ne peut que conclure que la note UNHCR/AI/2018/2 est applicable au requérant.

Seconde. L'article 5(b) du document UNHCR/AI/2018/2 prévoit la possibilité d'un congé de maternité en complément de la période de congé de maternité. De plus, l'Administration aurait dû appliquer l'art. 14 du HCR/AI/2018/2, mutatis mutandis, au cas de la requérante, qui exige que le fonctionnaire responsable sur le terrain autorise le SLWFP en l'absence d'affectation possible via un arrangement de télétravail, jusqu'à ce que la fonctionnaire commence son congé de maternité.

Nevertheless, despite the recommendation of the UNHCR Medical Section, the Administration rejected the Applicant's request for SLWFP.

Néanmoins, malgré la recommandation de la Section médicale du HCR, l'Administration a rejeté la demande de SLWFP du requérant.

Le Tribunal ne comprend pas comment un décideur raisonnable aurait pu ignorer les circonstances personnelles impérieuses de la requérante, notamment le fait qu'elle ne pouvait pas retourner à son lieu d'affectation compte tenu de sa grossesse à haut risque et des restrictions de voyage imposées par la pandémie de COVID-19.

Par conséquent, la décision de ne pas faire droit à la demande de SLWFP de la requérante jusqu'au début de son congé de maternité est illégale.

De même, l'argument du défendeur selon lequel la requérante n'a pas droit à un congé de maternité n'est pas fondé.

« [Un] droit d'un fonctionnaire au congé de maternité pendant son service est un droit humain fondamental et ne peut être refusé, limité ou restreint pour quelque raison que ce soit » (voir Barbulescu, par. 41).

Considérant que même une fonctionnaire qui devient mère alors qu'elle est en congé sans solde a droit à un congé de maternité lorsqu'elle retrouve son statut de salarié en vertu de la Politique du HCR relative aux congés spéciaux sans solde (SLWOP), en date du 23 juillet 2010, le Tribunal ne voit aucune raison permettant à l'Organisation de refuser ou restreindre le droit de la requérante au congé de maternité. En effet, si l'Administration n'avait pas illégalement empêché la requérante de revenir avec un statut rémunéré, elle aurait eu droit à un congé de maternité.

Partant, la décision attaquée est illégale.

Question de savoir si le demandeur a droit à des recours

Ayant constaté l'illégalité de la décision attaquée, le Tribunal estime qu'il y a eu erreur judiciaire dans la présente affaire. La décision attaquée doit donc être annulée.

S'agissant des demandes de la requérante tendant à ce que la période comprise entre le 23 janvier 2021 et le 26 mars 2021 soit régularisée en tant que SLWFP, les éléments de preuve versés au dossier montrent que la requérante aurait commencé son congé de maternité le 18 mars 2021 si l'Administration avait respecté ses obligations contractuelles. En conséquence, le Tribunal ne trouve aucune raison de régulariser la période entre le 18 mars 2021 et le 26 mars 2021 en tant que SLWFP pour le requérant. Néanmoins, compte tenu des circonstances de l'espèce, le Tribunal juge approprié de régulariser la période comprise entre le 23 janvier 2021 et le 17 mars 2021 en tant que SLWFP pour la requérante, et de lui accorder l'intégralité des prestations de maternité de manière rétroactive.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La Requérante, fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (« HCR »), conteste la décision de l'Administration de lui refuser les modalités de télétravail, son congé spécial à plein traitement (« SLWFP ») et ses droits de maternité, malgré les examens médicaux. L'affirmation par Unit de sa grossesse à haut risque ainsi que de la pandémie en cours.

Principe(s) Juridique(s)

Comme pour toute décision discrétionnaire de l'Organisation, le champ de contrôle du Tribunal se limite à déterminer si l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire est légal, rationnel, raisonnable et procéduralement correct afin d'éviter toute injustice, illégalité ou arbitraire (voir, par exemple, Sanwidi 2010-UNAT -084, paragraphe 42 ; Abusoundous 2018-UNAT-812, paragraphe 12).

Il n'appartient pas au Tribunal « d'examiner le bien-fondé du choix fait par le Secrétaire général parmi les différentes voies d'action qui s'offrent à lui. Il n'appartient pas non plus au Tribunal de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général » (voir Sanwidi, par. 40).

Néanmoins, le Tribunal peut « examiner si des éléments pertinents ont été ignorés et des éléments non pertinents pris en compte, et également examiner si la décision est absurde ou perverse » (voir Sanwidi, par. 40). Si l'Administration agit de manière irrationnelle ou déraisonnable en prenant sa décision, le Tribunal est obligé de l'annuler (voir Belkhabbaz 2018-UNAT-873, par. 80). « Ce faisant, il ne substitue pas illégitimement sa décision à celle de l'Administration ; il se contente de se prononcer sur la rationalité de la décision contestée » (voir Belkhabbaz, para. 80).

L'article 1.2(c) du Statut du personnel établit le principe général du devoir de prendre des précautions raisonnables pour assurer la sécurité des membres du personnel (voir jugement n° 1204 du Tribunal administratif des Nations Unies, Durand (2005), para. XVII). Dans l'affaire Grasshoff, le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (« TAOIT ») a déclaré ce qui suit :

C'est un principe fondamental de tout contrat de travail que l'employeur n'exigera pas que l'employé travaille dans un endroit dont il sait ou devrait savoir qu'il est dangereux. [...] En cas de doute sur la sécurité d'un lieu de travail, il est du devoir

de l'employeur de faire les enquêtes nécessaires et d'arriver à un jugement raisonnable et prudent, et l'employé a le droit de se fier à son jugement.

Le but même du recours est « de placer le fonctionnaire dans la même situation dans laquelle il aurait été si l'Organisation avait respecté ses obligations contractuelles » (voir, par exemple, Requête 2015-UNAT-590, par. 61 ; Warren 2010). -UNAT-059, par. 10).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

RECHDAN

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/058

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Fév 2023

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Congé de maternité/paternité

Prestations et droits

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)
- Article 6.2

Chartre des Nations Unies

- Article 1.3

TCNU Statut

- Article 10.5(a)

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- Les directives administratives à l'intention des bureaux sur la pandémie du nouveau coronavirus (COVID-19), datées du 19 janvier 2021

Statut du personnel

- Rule 6.3(a)

Bulletins du Secrétaire général

- ST/SGB/2019/3

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- UNHCR/AI/2022/09
- UNHCR/AI/2018/2
- La politique du HCR en matière de congé spécial sans solde (SLWOP)

Secretary-Generals Bulletins

Jugements Connexes

2010-UNAT-084

2018-UNAT-812

2018-UNAT-873

2013-UNAT-367

2015-UNAT-590

2010-UNAT-059