

UNDT/2024/082, Thomas-McPhee

Décisions du TANU ou du TCNU

La mesure transitoire prévue par le nouveau régime de congé parental accorde 10 semaines supplémentaires de congé spécial avec plein salaire (« SLWFP ») aux membres du personnel qui étaient déjà en congé de maternité au 1er janvier 2023. Cette mesure a été créée pour faciliter la transition entre l'ancien régime de congé parental et le nouveau, et pour permettre un traitement équitable et juste des membres du personnel devenus parents en donnant naissance.

Le Tribunal a estimé que la mesure transitoire était une solution juste, raisonnable et rationnelle. En vertu de cette mesure, tous les parents qui étaient encore en congé de maternité lorsque la nouvelle politique est entrée en vigueur avaient droit aux mêmes 26 semaines au total que ceux qui ont donné naissance après l'entrée en vigueur du nouveau régime de congé parental. L'affirmation selon laquelle la mesure transitoire était arbitraire parce qu'elle allait à l'encontre de la raison d'être des directives de l'OMS sur l'allaitement maternel n'est pas défendable.

Des mesures transitoires sont nécessaires lorsqu'une nouvelle politique modifie la loi et/ou les droits antérieurs. Un régime transitoire nécessite un point limite, et son établissement est un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire administratif.

En ce qui concerne le congé parental de courte durée (SLWOP), le Tribunal a précisé que le congé parental de courte durée (SLWOP) en vertu de la ST/AI/2005/2 ne doit pas être confondu avec le congé de maternité en vertu de la disposition 6.3 du Règlement du personnel de 2018, ou avec le congé parental en vertu de la disposition 6.3 du Règlement du personnel de 2023. Le premier droit vise à accorder un congé parental de courte durée (maximum de deux ans) aux nouveaux parents qui y ont droit. Le deuxième droit (congé de maternité) accorde un congé à plein salaire (16 semaines) au parent qui accouche. Le congé parental actuel accorde un congé à plein salaire (16 semaines) aux nouveaux parents en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, plus une période supplémentaire de congé à plein salaire (10 semaines) au parent qui accouche sous forme de congé prénatal et postnatal.

La requérante a exercé son droit au congé de maternité et l'a épuisé avant le 1er janvier 2023. Le 1er janvier 2023, la requérante était en congé parental de courte durée (SLWOP). Il est compréhensible que l'intention de la requérante derrière sa demande de prolongation de son absence du travail après la naissance de son enfant soit compréhensible. Cependant, le congé parental de la requérante en tant que congé de maternité n'est pas équivalent à un congé de maternité et, par conséquent, la requérante n'avait pas droit à la mesure transitoire.

Enfin, le Tribunal a estimé que la ST/AI/2023/2 n'était pas incompatible avec l'article 6.3 du Règlement du personnel et ne violait pas la hiérarchie des lois lorsqu'elle réglementait la mise en œuvre de l'article 6.3 actuel du Règlement du personnel.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante conteste la décision la déclarant inéligible à la mesure transitoire relative au congé parental dans le cadre des nouveaux droits au congé de maternité.

Principe(s) Juridique(s)

En procédant à un contrôle juridictionnel de la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, le Tribunal vérifie si la décision était légale et rationnelle. Il ne substituera pas son point de vue à celui de l'Administration mais évaluera si cette décision était irrationnelle ou arbitraire.

Il n'appartient pas au Tribunal du contentieux administratif d'examiner la justesse du choix fait par le Secrétaire général entre les différentes mesures disponibles.

Il s'agit d'un principe général du droit, la non-rétroactivité de la loi, qui interdit son application aux événements survenus avant l'entrée en vigueur de la loi. Bien que le Tribunal reconnaisse que le principe de non-rétroactivité de la loi n'est pas absolu, des exceptions sont soit stipulées dans la loi elle-même, soit justifiées par des circonstances exceptionnelles.

Il est également généralement admis dans le cadre juridique des Nations Unies que les instructions administratives régissent la mise en œuvre de la nouvelle législation établie par le Secrétaire général par le biais de ses circulaires.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Thomas-McPhee

Entité

HCDH

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2023/050

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

23 Oct 2024

Duty Judge

Juge Sun

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Prestations et droits

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2005/2
- ST/AI/2023/2

Bulletins du Secrétaire général

- ST/SGB/2023/1
- ST/SGB/2018/1/Rev.2

Statut du personnel

- Rule 6.3

Jugements Connexes

2010-UNAT-084

2019-UNAT-973

2023-UNAT-1330

2018-UNAT-873

UNDT/2024/053

UNDT/2024/070