

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2017/018

Jugement n° UNDT/2018/066

Date : 14 juin 2018

Français

Original : anglais

Devant : M^{me} la juge Alessandra Greceanu

Grefe : New York

Greffier : Morten Albert Michelsen, Administrateur chargé du Greffe

LATIMER

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil des requérantes :

Auto-représenté

Conseil du défendeur :

Alister Cumming, SDA/BGRH, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Ancien fonctionnaire engagé à titre temporaire en vertu d'un contrat-cadre comme réviseur de classe T-IV au Service anglais de traduction du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (« SAT/DGACM »), le requérant conteste « l'annulation de [son] contrat-cadre », alléguant que la demande à lui faite par l'Organisation de démissionner, sa fille ayant accepté un engagement de durée déterminée en son sein, s'analyse en renvoi et sollicite, à titre de réparation, les mesures suivantes (annexes non visées) :

37. Voir réadmettre [le requérant] à prétendre à un emploi à l'ONU :

a) plus précisément, recevoir officiellement une offre de contrat-cadre pour l'année 2017, offre à lui officieusement faite et par lui acceptée le 27 octobre 2016 ; et

b) être admis à prétendre à tout emploi de courte durée pour l'avenir.

38. Recevoir, à titre de réparation, une indemnité équivalente au titre de la période de son contrat-cadre pour 2016 courant de la date de démission forcée du [requérant] (17 novembre 2016) au terme convenu (16 décembre 2016) : plus précisément, une indemnité équivalant au montant que [le requérant] aurait gagné pendant ladite période.

39. S'il obtient gain de cause relativement à la mesure sollicitée au paragraphe 37, renoncer à toute demande autre que celle résultant du paragraphe 38.

40. À défaut, se voir allouer une indemnité d'un montant équivalant aux gains potentiels que [le requérant] pouvait raisonnablement escompter, ceux-ci soit jusqu'à concurrence ou presque du plafond autorisé de 125 jours ouvrés par année civile, quand on sait que le programme de travail de la Cinquième Commission est chargé et que [le requérant] a atteint ou presque ledit plafond la plupart des ans depuis son départ à la retraite, sauf en 2012 et 2013, années pendant lesquelles [le requérant] a renoncé à des contrats afin de permettre à [sa] fille d'accepter des contrats de courte durée au SAT à New York.

2. Le défendeur soutient que la requête est irrecevable *ratione materiae*, la cessation de service du requérant ayant découlé de sa propre volonté et non de quelque décision administrative. Il prie subsidiairement le Tribunal du contentieux de rejeter la requête comme mal fondée, l'Organisation ayant régulièrement demandé au requérant de démissionner sur le fondement de la disposition 4.7 a) du Règlement du personnel lui faisant interdiction d'employer parent et enfant en même temps.

Des faits et de la procédure

3. Entré au service de l'Organisation le 30 août 1979, le requérant a atteint l'âge de départ obligatoire à la retraite le 31 janvier 2008. Il sera cependant maintenu en fonction du 1^{er} février au 31 mai 2008, date à laquelle il quitte le service de l'Organisation.

4. Après sa cessation de service, le requérant se verra offrir une série d'engagements temporaires au SAT/DGACM en vertu de contrat-cadres.

5. La fille du requérant (nom caviardé, M^{me} SL) a été recrutée à l'ONU à titre temporaire du 15 octobre au 24 novembre 2012, le requérant ayant été engagé en vertu d'un contrat-cadre avant le recrutement de celle-ci. Le 5 octobre 2012, avant qu'une offre d'engagement soit faite à M^{me} SL, le requérant présente sa démission, la demande lui en ayant été faite.

6. M^{me} SL se verra offrir un autre contrat temporaire du 7 octobre au 22 novembre 2013, le requérant n'étant pas alors fonctionnaire de l'Organisation.

7. Réengagé en vertu d'un contrat-cadre le 25 novembre 2013, le requérant sera recruté de nouveau à quatre reprises sous l'empire dudit régime de contrat-cadre, y compris pour la toute dernière fois pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016.

8. Ayant accepté et signé le 2 mars 2016 une offre de nomination pour une durée déterminée, M^{me} SL prendra ses fonctions au SAT/DGACM le 9 juin 2016.

9. Le SAT/DGACM lui ayant fait, le 27 octobre 2016, une offre de contrat-cadre pour l'année civile 2017, le requérant l'a accepté le même jour.

10. La cheffe du SAT/DGACM lui ayant demandé par écrit, le 17 novembre 2016, de rendre sa démission fondement tiré de la disposition 4.7 a) du Règlement du personnel, le requérant s'exécutera le même jour tout en précisant qu'il avait déjà la qualité de fonctionnaire au moment où sa fille a été nommée.

11. Le 14 décembre 2016, le requérant demande le contrôle hiérarchique de sa démission laquelle s'analyserait en renvoi.

12. Le 3 janvier 2017, le Groupe du contrôle hiérarchique (« GCH ») adresse au requérant sa décision venant l'informer que sa demande de contrôle hiérarchique était irrecevable motif pris notamment de ce qui suit :

[...] étant donné son statut de retraité, [le requérant] était déjà, aux fins de son maintien en fonction, soumis aux restrictions édictées par l'instruction administrative ST/AI/2003/8/Amend.2 [Maintien en fonction après l'âge de départ obligatoire à la retraite et emploi de retraités], d'où il résulte que « Le Secrétaire général ne peut approuver le [maintien] en fonction après l'âge de départ obligatoire à la retraite qui constitue une dérogation ... que s'il y va de l'intérêt de l'Organisation » [...] « en raison des besoins du service considéré ». Ainsi, [le requérant avait] le statut de fonctionnaire nommé à titre temporaire par l'Organisation en présence de circonstances exceptionnelles. Il entrait en définitive dans le pouvoir discrétionnaire de l'Administration d'apprécier si au vu desdites circonstances exceptionnelles il y avait lieu de déroger de nouveau à la disposition 4.7 a) du Règlement du personnel et, étant donné la prohibition impérative de l'emploi de personnes unies par des liens de parenté édictée par ladite disposition, le GCH estime qu'il n'y a rien de manifestement arbitraire ou absurde à refuser de consentir toute nouvelle dérogation. On retiendra que selon le GCH, quoiqu'il en soit des qualifications professionnelles du [requérant], l'appréciation de l'intérêt que l'Organisation aurait à se constituer un vivier de linguistes qualifiés ne fait pas naître quelque droit correspondant au profit de tout fonctionnaire. Par suite, le GCH n'aurait nullement été fondé à recommander l'annulation de la décision portant cessation de service du [requérant].

13. Le 9 mars 2017, le requérant saisissait le Tribunal de la présente requête.

14. La juge soussignée ayant été saisie de l'affaire le 10 mars 2017, le Greffe de New York transmettra le même jour la requête au défendeur, l'invitant à y produire sa réponse le 10 avril 2017 au plus tard.

15. Dans la réponse qu'il dépose le 10 avril 2017, le défendeur demande au Tribunal du contentieux de rejeter la requête comme irrecevable ou, subsidiairement, comme mal fondée.

16. Par ordonnance n° 78 (NY/2017), le Tribunal invitera le requérant à déposer, le 12 mai 2017 au plus tard, ses observations sur le grief d'irrecevabilité relevé par le défendeur dans sa réponse.

17. Le 12 mai 2017, le requérant produit ses observations sur le grief ainsi relevé.

18. Par ordonnance n° 123 (NY/2017) du 29 juin 2017, le Tribunal prescrit aux parties ce qui suit (soulignements omis) :

... De déposer le vendredi 21 juillet 2017 à 17 heures au plus tard, une écriture conjointe à l'effet d'indiquer au Tribunal si elles étaient disposées à se prêter à des discussions en vue de régler le litige à l'amiable soit par l'intervention du Bureau de l'ombudsman ou entre elles et si elles souhaitaient voir suspendre l'instance ;

... Si elles ne consentaient pas à tenter de régler le litige à l'amiable, de déposer séparément l'une et l'autre, le lundi 31 juillet 2017 à 17 heures au plus tard, une écriture à l'effet d'indiquer au Tribunal si elles souhaitaient être autorisées à produire des éléments de preuve supplémentaires en l'espèce et, dans l'affirmative, d'en préciser la pertinence et d'indiquer s'il pouvait être statué sur mémoires en la cause ;

... Si elles convenaient qu'il n'y a pas lieu à production de preuve supplémentaire et que le Tribunal pourrait statuer sur mémoires, de déposer, le vendredi 18 août 2017 à 17 heures au plus tard, leurs mémoires de clôture en se fondant sur les seuls éléments de preuve dont était saisi le Tribunal.

19. Le 30 juin 2017, le requérant adresse par courrier électronique au Greffe de New York une demande tendant à voir reporter de 45 jours les délais fixés plus haut au motif que, devant se rendre sous peu en voyage d'études en Chine il aurait du mal à y avoir accès à l'Internet, demande à laquelle le défendeur ne fait pas objection.

20. Toujours le 30 juin 2017, le Greffe de New York informe les parties que la juge saisie a fait droit à la demande du requérant, précisant que :

Les dates fixées dans l'ordonnance n° 123 [(NY/2017)] sont reportées comme suit :

La date du 21 juillet 2017 est reportée au lundi 4 septembre 2017 ;

La date du 31 juillet 2017 est reportée au vendredi 15 septembre 2017 ;

La date du 18 août 2017 est reportée au 3 octobre 2017.

La juge rendra une ordonnance officielle dans ce sens à son retour de congé.

21. L'ordonnance n° 179 (NY/2017) en date du 30 août 2017 viendra confirmer le report des délais précédemment fixés par le Tribunal tel qu'annoncé par voie de courrier électronique par le Greffe de New York.

22. Le 4 septembre 2017, les parties déposent conjointement en exécution de l'ordonnance n° 123 (NY/2017) une écriture d'où il ressort que le requérant était disposé à tenter de régler le litige à l'amiable, le défendeur étant par contre d'avis qu'il n'y avait nullement lieu à règlement amiable en l'espèce.

23. Le 15 septembre 2017, les deux parties informent le Tribunal qu'elles n'ont pas d'autres éléments de preuve à produire, l'affaire pouvant ainsi être tranchée sur mémoires.

24. Le 3 octobre 2017, les parties déposent leurs mémoires de clôture.

Arguments des parties

25. Les principaux arguments du requérant tels exposés aux paragraphes 14 à 28 et 31 à 36 de sa requête, sont les suivants (soulignements, renvois aux notes de bas de page et annexes omis) :

[...]

... La disposition 4.7 a) du Règlement du personnel interdisant l'emploi de toute personne unie par des liens de parenté proches à telle autre personne déjà au service de l'Organisation procède manifestement de l'intention de prévenir tout népotisme ou favoritisme dans l'intérêt de l'Organisation. Logiquement, l'interdiction ne se justifie pas s'agissant de personnes recrutées par voie de concours (Concours de recrutement de personnel linguistique ou concours de recrutement de jeunes administrateurs, par exemple), dont les épreuves sont administrées et notées dans l'anonymat et à l'issue desquels il est établi une liste de lauréats uniquement par ordre de mérite, si bien qu'il n'y a pas de redouter quelque népotisme ou favoritisme en l'occurrence. Dans ses résolutions sur la gestion des ressources humaines, l'Assemblée générale engage de longue date le Secrétariat à procéder à ces nominations exclusivement par voie de concours s'agissant là d'un utile instrument de recrutement juste, objectif et transparent et d'une efficace garantie contre toutes considérations étrangères au recrutement de fonctionnaires (voir, par exemple, la résolution 51/226 de l'Assemblée générale sect. III.B, par. 15).

... La disposition 4.7 n'a pas valeur impérative. Elle envisage une dérogation en faveur du conjoint [4.7 b)], et une dérogation implicite en faveur de toutes autres personnes ayant des liens de parenté avec le fonctionnaire [4.7 c)].

... Au contraire, il résulte clairement de son texte que « le fonctionnaire qui a avec un autre fonctionnaire l'un des liens de parenté spécifiés aux paragraphes a) et b) ci-dessus » (c'est-à-dire, les père et mère, fils, fille, frère, sœur ou conjoint de l'intéressé) peut être recruté, étant entendu que, comme il est dit au paragraphe c) en ses alinéas i) et ii), l'intéressé « [ne] peut être affecté à un poste où il serait, soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté » et « [ne] peut participer à la prise ou à la révision de [toute] décision (...) (...) ayant une incidence sur le statut ou les droits du fonctionnaire auquel il est apparenté ». On peut facilement veiller au respect de ces prescriptions dans les services linguistiques.

... S'agissant de la question des dérogations ou exemptions, il est bien établi qu'il en a toujours été ménagé en faveur des fonctionnaires des services linguistiques, la plus cardinale étant que les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales se sont pas soumis au principe de la répartition géographique encore qu'ils relèvent de la catégorie des administrateurs.

... Vient encore confirmer le principe de dérogations en faveur des fonctionnaires des services linguistiques la genèse du plafonnement des gains que peuvent recevoir de l'Organisation les retraités bénéficiant d'une pension de retraite des Nations Unies réembauchés par l'Organisation. Lorsque l'Assemblée générale a institué ce plafond pour la première fois en 1982 par sa résolution 37/237, le représentant du Secrétaire général (le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion) a tenu à déclarer formellement que selon l'interprétation du Secrétariat la décision s'appliquait uniquement les fonctionnaires retraités employés comme consultants, dans la mesure où l'Organisation avait constamment besoin de faire appel aux services de spécialistes des langues temporaires chevronnés.

... Les spécialistes des langues retraités réengagés par les services linguistiques n'ont pas le statut de consultants ou de vacataires, les dispositions régissant ces catégories de personnel ne leur étant pas applicables. Leur statut contractuel (nominations à titre temporaire) diffère de celui des consultants et experts. Le représentant du Secrétaire général précisera que selon l'interprétation du Secrétariat la décision adoptée n'avait pas pour objet « d'interdire au Secrétaire général de faire telles dérogations qui seraient, selon lui, dictées par les exigences du programme de travail de l'Organisation » (A/C.5/37/SR.72, par. 42 et 43). De ce fait, les retraités réembauchés dans les services linguistiques ont depuis lors été traités différemment et bénéficient d'un plafond différent (plus élevé) des gains qu'ils peuvent recevoir de l'Organisation.

... En outre, il ressort d'un échange de notes remontant à 2003/[20]04 entre l'Administrateur chargé du [Bureau de la gestion des ressources humaines, (« BGRH »)] et divers subordonnés que le BGRH a pour pratique d'autoriser en faveur de fonctionnaires des services linguistiques des dérogations à l'interdiction de recrutement, dès lors qu'en réussissant au concours le lauréat démontre qu'aucune personne d'égale qualification ne pouvait être recrutée.

... L'Organisation recrute des spécialistes des langues retraités, devant s'attacher leurs services pour faire face à des pointes de la charge de travail dont ne peut s'acquitter le personnel permanent et l'offre de services de spécialistes des langues chevronnés étant très limitée. L'Assemblée générale s'est à juste titre préoccupée de l'affectation de personnel temporaire à des fonctions techniques et de prise de décisions mais jamais en ce qui concerne les services linguistiques. Le personnel temporaire ne fait pas non plus obstacle à l'avancement du personnel permanent ou au recrutement de nouveaux fonctionnaires. Les tableaux d'effectifs des différents services linguistiques étant restreints et délibérément fixés en deçà du niveau requis pour faire face aux pointes de la charge de travail constatées tout au long de l'année, force leur est de faire appel à l'assistance temporaire et loin d'ôter du travail au personnel permanent, le personnel temporaire s'acquitte de tâches qui seraient autrement inexécutées.

... Il s'ensuit qu'il est dans l'intérêt de l'Organisation d'envisager une dérogation au paragraphe a) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel afin de pouvoir s'attacher les services de personnes justifiant de compétences spéciales attestées par leur qualité de lauréats de concours de recrutement de personnel linguistique. Toute interprétation restrictive de ladite disposition va à l'encontre de l'intention du législateur et du principe bien établi selon lequel aucun texte ne doit être interprété de manière à arriver à un résultat absurde ou déraisonnable.

Interprétation incohérente de la disposition 4.7 a) faite par le [Service administratif, (« SA »)]/DGACM

... L'injonction faite par le [SA]/DGACM [au requérant] de dénoncer [son] contrat-cadre pour 2012 afin de permettre le recrutement de [sa fille] au titre d'un contrat de courte durée

en 2012 trahit une incohérence fondamentale. Le [SA/DGACM] n'ignorait nullement que le contrat-cadre stipulait expressément que le titulaire d'un tel contrat avait le statut de fonctionnaire pendant les seuls jours où il travaillait effectivement et que [le requérant et sa fille] n'auraient pas eu le statut de fonctionnaire en même temps.

... La démarche entreprise officieusement par [le requérant] pour rapporter la preuve de cette affirmation n'a suscité aucune réponse motivée ou de quelque autre nature.

Délais de recrutement en 2015/[20]16

... À l'opposé, le fait que le [SA] /DGACM (avec l'approbation du BGRH), sachant pertinemment que [le requérant] détenait un contrat-cadre pour la période du 4 janvier au 31 décembre 2016 (offert le 22 décembre 2015 et accepté le 1^{er} janvier 2016), ait choisi de faire une offre officielle d'engagement de durée déterminée de deux ans [à la fille du requérant] (le 24 février 2016, offre acceptée [le] 2 mars 2016) vient prouver de prime abord qu'à ses yeux la disposition 4.7 a) du Règlement ne faisait pas obstacle à [leur] engagement en même temps.

... Aux termes de l'article 101 de la Charte des [Nations Unies], tous les fonctionnaires de l'Organisation des Nations unies doivent justifier des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Il suit de là que la seule interprétation rationnelle des délais de recrutement en 2015/[20]16 consisterait à dire que le DGACM, conscient des besoins opérationnels du [nom caviardé, Division de la documentation, (« DD »)] et du nombre limité de linguistes justifiant des compétences voulues, considère que l'intérêt de l'Organisation commande de déroger à la disposition 4.7 a) s'agissant du personnel linguistique.

... Le [SA/DGACM] agira irrégulièrement en invoquant par la suite ladite disposition pour contraindre [le requérant] à démissionner et, qui plus est, en prétendant qu'[il] avait eu tort d'accepter le contrat-cadre, car [sa fille] était fonctionnaire au moment où [il] l'a fait – affirmation foncièrement erronée qui ne cadre manifestement pas avec les délais de recrutement.

... Il est manifestement illogique de soutenir deux thèses antinomiques et c'est abuser de son autorité que de vouloir faire supporter les conséquences de cet illogisme par le fonctionnaire. Le [SA/DGACM] a ainsi systématiquement agi de manière tantôt erronée tantôt incohérente.

[...]

... De fait, on peut raisonnablement regarder les actions du DGACM – « rendez immédiatement votre démission ... » (SA), « envoyez immédiatement votre lettre de démission ... » (Cheffe du SAT) – comme caractérisant un abus de la confiance qui sied entre employeur et employé et comme venant exercer à tort quelque pression sur [le requérant] pour l'amener à agir d'une manière que le fonctionnaire ayant à son actif 37 ans (Août 1979-novembre 2016) de bons et loyaux services qu'il est n'aurait pas choisi.

... L'Organisation reconnaît de longue date qu'elle a besoin des services de linguistes chevronnés. Le Comité des conférences n'a cessé de prier le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour que les services de traduction soient de la plus haute qualité (voir, par exemple A/71/32, sect. V, par. 89). De même, à sa cinquante-deuxième session déjà, l'Assemblée générale priait le Secrétaire général de veiller à ce que les comptes rendus analytiques des séances de la Cinquième Commission soient établis par des linguistes expérimentés parfaitement au courant des procédures administratives et financières en usage à l'Organisation et d'attacher une importance particulière à la qualité de la traduction (Assemblée générale, résolution 52/214 B, par. 13 et 14).

[...] En [plus] de 35 ans (1981-2016) [le requérant] a acquis une expérience inégalée des questions relevant de la Cinquième Commission, a été chef d'équipe et principal réviseur des comptes rendus analytiques de cet organe, a défini l'économie desdits comptes rendus et en a établi le manuel de rédaction en usage dans le Service, ayant en outre formé nombre de nouveaux traducteurs-rédacteurs à cette tâche. Vu ses antécédents professionnels avant et après son départ à la retraite comme fonctionnaire permanent en 2008 [le requérant] pouvait raisonnablement compter pouvoir continuer de se voir offrir des contrats de courte durée.

... L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'accorder toutes dérogations à la disposition 4.7 a) du Règlement du personnel, et l'a fait par le passé en faveur de personnes nommées par voie de [Concours de recrutement de personnel linguistique].

... En prétendant dans son courrier électronique du 17 novembre 2016 venu exiger la démission du [requérant] que par suite de la révision de ladite disposition intervenue en 2009 ces dérogations étaient inopérantes, [le SA/DGACM] méconnaît l'impératif opérationnel objectif dicté par l'intérêt de l'Organisation de consentir ce genre de dérogations, impératif implicitement reconnu par le DGACM lorsqu'il a offert un contrat à la fille du [requérant] alors qu'[il] était déjà sous contrat. Dans sa résolution 70/9 (sect. V, par. 114), l'Assemblée générale a expressément noté qu'il était difficile de recruter du personnel linguistique, en particulier des traducteurs, dans les principaux centres de conférence, en particulier à New York et à Nairobi.

... Enfin, ainsi qu'il est démontré *supra*, le [SA/DGACM] a fait une application illogique de la disposition du Règlement en question s'agissant du [requérant].

[...]

26. Les arguments du défendeur, tel qu'il résulte des paragraphes 2 et 3 et 10 à 19 de sa réponse à la requête, sont les suivants (soulignements et renvois aux notes de bas de page et annexes omis) :

[...]

... La requête est irrecevable *ratione materiae*, le requérant ne contestant pas quelque décision administrative emportant des conséquences juridiques directes pour ses conditions d'emploi, ayant choisi au contraire de présenter sa démission. Sa cessation de service dont il a ainsi pris l'initiative ne résulte donc pas d'une décision administrative.

... Dans l'hypothèse où le Tribunal du contentieux la jugerait recevable, la requête est mal fondée. La demande émanant de l'Administration était régulière. Le requérant était engagé en vertu d'un contrat-cadre. Sa fille a accepté un engagement de durée déterminée au sein du DGACM. La disposition 4.7 du Règlement du personnel interdit en son paragraphe a) à l'Organisation d'engager père et fille en même temps. Cela étant, l'Administration a demandé au requérant de démissionner.

[...]

... La requête est irrecevable *ratione materiae*, la cessation de service du requérant ayant résulté de sa démission volontaire et non de quelque décision administrative.

... Aux termes de l'article 2.1 a) de son Statut, le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour connaître des requêtes introduites par tout requérant pour contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Par décision administrative on entend de toute décision prise par

l'administration dans tel ou tel cas précis qui entraîne des conséquences juridiques directes pour l'ordre juridique (*Hamad*, 2012-UNAT-269). Le Tribunal d'appel a déclaré que « pour être susceptible de contrôle juridictionnel, la décision administrative doit avoir des conséquences juridiques directes pour les conditions d'emploi de l'intéressé » (*Nguyen-Kropp & Postica*, 2015-UNAT-509).

... Aux termes de la disposition 9.2 du Règlement du personnel, la démission s'entend de « la cessation de service dont le fonctionnaire prend l'initiative ». Ayant pris le parti de démissionner, le requérant a lui-même pris l'initiative de sa cessation de service, laquelle n'a pas résulté de quelque décision administrative.

... Ayant constaté que l'Organisation ne pouvait engager le requérant et sa fille en même temps, la cheffe du SAT a demandé par écrit au requérant de rendre sa démission, sa demande ne s'analysant ni démission sous l'empire de quelque contrainte ni en renvoi, de nature à lui ôter son caractère volontaire.

... La contrainte suppose quelque coercition ou force de nature à contraindre autrui d'agir. S'analyse en renvoi toute démission résultant de l'hypothèse où l'employeur impose à tort à son employé des conditions de travail intolérables au point de pousser ce dernier à démissionner. Le courrier électronique de la cheffe du SAT se voulait une demande à laquelle il était loisible au requérant de refuser de déférer. Au contraire, il choisira de démissionner, l'ayant ainsi fait de son propre gré. Il n'a agi sous l'empire d'aucune coercition ni contrainte ni encore sous l'effet de conditions de travail intolérables, si bien qu'il n'y a eu ni démission sous l'empire de la contrainte ni démission s'analysant en renvoi.

... La décision de demander au requérant de démissionner était régulière.

... La disposition 4.7 a) interdit à l'Organisation d'engager père et fille en même temps, aucune dérogation à cette disposition n'étant envisagée en faveur de fonctionnaires recrutés par voie de concours ou de personnel linguistique.

... Aux termes de la section 1.1 de l'instruction administrative ST/AI/2003/8/Amend.2 [(Maintien en fonction après l'âge de départ obligatoire à la retraite et emploi de retraités)] « Le Secrétaire général ne peut approuver le [maintien] en fonction après l'âge de départ obligatoire à la retraite qui constitue une dérogation [...] que s'il y va de l'intérêt de l'Organisation. ».

... Le requérant était un fonctionnaire retraité que l'Organisation ne pouvait continuer d'engager qu'à la condition que son intérêt le commande. Elle apprécie seule l'opportunité de maintenir en fonction tel ou tel fonctionnaire après son départ à la retraite. Comme continuer de l'engager ce serait violer le texte non ambigu de la disposition 4.7 a), l'Organisation lui a demandé de démissionner, rien ne justifiant qu'il soit dérogé à cette prescription.

... C'est à l'Organisation d'apprécier si son intérêt lui dicte de déroger au texte non ambigu de ladite disposition du Règlement du personnel en faveur de fonctionnaires des services linguistiques.

[...]

Considérations

Droit applicable

27. Signée le 26 juin 1945 et entrée en vigueur le 24 octobre 1945, la Charte des Nations Unies porte notamment ce qui suit :

Article 101

1. Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale.
2. Un personnel spécial est affecté d'une manière permanente au Conseil économique et social, au Conseil de tutelle et, s'il y a lieu, à d'autres organes de l'Organisation. Ce personnel fait partie du Secrétariat.
3. 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. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

28. Adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 217 (III) (Charte internationale des droits de l'homme) du 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme prévoit ce qui suit (soulignements omis) :

Préambule

Considérant que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

[...]

Considérant que dans la Charte les peuples des Nations Unies ont proclamé à nouveau leur foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes, et qu'ils se sont déclarés résolus à favoriser le progrès social et à instaurer de meilleures conditions de vie dans une liberté plus grande,

Considérant que les États Membres se sont engagés à assurer, en coopération avec l'Organisation des Nations Unies, le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

Considérant qu'une conception commune de ces droits et libertés est de la plus haute importance pour remplir pleinement cet engagement,

[...] L'Assemblée générale

Proclame la présente Déclaration universelle des droits de l'homme comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer,

par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives, tant parmi les populations des États Membres eux-mêmes que parmi celles des territoires placés sous leur juridiction.

Article premier

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

Article 2

Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté.

[...]

Article 7

Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.

[...]

Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

[...]

29. Adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200A (XXI) du 16 décembre 1966 et entré en vigueur le 23 mars 1976, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques porte ce qui suit :

Article 26

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race,

de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

30. Adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200A (XXI) du 16 décembre 1966 et entré en vigueur le 3 janvier 1976, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dispose ce qui suit :

Article 6

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

31. La Convention (n° 122) de l'Organisation internationale du Travail (« OIT ») concernant la politique de l'emploi de 1964 prévoit ce qui suit :

Préambule

Considérant que la Déclaration de Philadelphie (concernant les buts et objectifs de l'OIT) reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie, et que le Préambule de la Constitution de l'Organisation prévoit la lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables ;

Considérant en outre qu'aux termes de la Déclaration de Philadelphie, il incombe à l'Organisation internationale du Travail d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » ;

Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme prévoit que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage » ;

Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi, et en particulier la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948, la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que la convention et la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; [...]

Article 1

1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

2. Ladite politique devra tendre à garantir :

a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail ;

- b) que ce travail sera aussi productif que possible ;
- c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

3. Ladite politique devra tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux.

32. Le Statut du personnel dispose en ses articles 1.1 c) d) e), 4.1, 4.2, 4.3 et 4.4 ce qui suit :

[Préambule]

En vertu de la Charte des Nations Unies, l'Assemblée générale établit le Statut du personnel, qui, en matière de politique des ressources humaines, édicte les principes généraux gouvernant le recrutement du personnel et l'administration du Secrétariat et des fonds et programmes gérés séparément. En application du Statut du personnel, le Secrétaire général édicte et applique dans un règlement du personnel telles dispositions compatibles avec ces principes qu'il juge nécessaires.

[Article 1.1 c) d) e)]

[...]

c) Le Secrétaire général garantit le respect des droits et des devoirs du fonctionnaire, qui sont énoncés dans la Charte, dans le Statut et le Règlement du personnel et dans les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale.

d) Le Secrétaire général veille à ce que la considération dominante dans la fixation des conditions d'emploi du personnel soit la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnel possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

e) Le Statut du personnel s'applique à tous les fonctionnaires de toutes les classes, y compris les fonctionnaires des organismes dotés d'un budget distinct, qui sont titulaires d'engagements relevant du Règlement du personnel.

[...]

[Article 4.1]

En vertu de l'Article 101 de la Charte [des Nations Unies], c'est au Secrétaire général qu'il appartient de nommer les fonctionnaires. Au moment de sa nomination, chaque fonctionnaire, y compris tout fonctionnaire détaché par son gouvernement, reçoit une lettre de nomination établie conformément aux dispositions de l'annexe II du présent Statut et signée par le Secrétaire général ou en son nom.

[Article 4.2]

La considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en

considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

Article 4.3

Conformément aux principes énoncés dans la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, il s'effectue après mise en concurrence.

Article 4.4

Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. La même considération s'applique, à charge de réciprocité, aux institutions spécialisées reliées à l'Organisation. Le Secrétaire général peut limiter aux seuls candidats internes, tels qu'il les définit, le droit de faire acte de candidature à des postes vacants. Dans ce cas, les autres candidats ne sont autorisés à présenter leur candidature, aux conditions définies par lui, que lorsqu'aucun candidat ne satisfait aux critères énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ou ne possède les qualifications requises pour occuper le poste en question.

33. La disposition 4.7 du Règlement du personnel (Emploi de fonctionnaires de la même famille) se lit comme suit :

- a) L'Organisation n'engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire.
- b) Le conjoint du fonctionnaire peut être engagé par l'Organisation à condition que l'intéressé soit pleinement qualifié pour occuper le poste qu'on envisage de lui confier et ne bénéficie d'aucune préférence du fait qu'il est le conjoint du fonctionnaire en question ;
- c) Le fonctionnaire qui a avec un autre fonctionnaire l'un des liens de parenté spécifiés aux paragraphes a) et b) ci-dessus :
 - i) Ne peut être affecté à un poste où il serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté ;
 - ii) Ne peut participer à la prise ou à la révision de toute décision administrative ayant une incidence sur le statut ou les droits du fonctionnaire auquel il est apparenté.
- d) Lorsque deux fonctionnaires se marient, le statut contractuel d'aucun des deux conjoints ne s'en trouve modifié, mais les droits et prestations dont ils bénéficient sont modifiés conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel. Les mêmes modifications s'appliquent dans le cas du fonctionnaire dont le conjoint est fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies. Lorsque les conjoints sont l'un et l'autre fonctionnaires des Nations Unies, mais ont deux résidences séparées parce qu'ils ont été affectés à des lieux d'affectation différents, le Secrétaire général peut décider de maintenir les droits et prestations qui leur reviennent individuellement, à condition que cette mesure ne soit incompatible avec aucune disposition du Statut du personnel ni autre décision de l'Assemblée générale.

34. De l'instruction administrative ST/AI/2003/8 (Maintien en fonction après l'âge de départ obligatoire à la retraite et emploi de retraités), modifiée en 2006 et 2009, il résulte ce qui suit (soulignements omis) :

[...]

Section 5

Conditions générales et modalités de réengagement

5.1 Les anciens fonctionnaires ayant dépassé l'âge de départ obligatoire à la retraite (60 ans, ou 62 ans dans le cas des fonctionnaires engagés le 1^{er} janvier 1990 ou après cette date) ne peuvent être employés par l'Organisation que si les conditions suivantes sont remplies :

a) L'Organisation ne peut faire face à ses besoins opérationnels, aucun fonctionnaire qualifié n'étant disponible pour exercer les fonctions considérées ;

b) L'engagement proposé n'a pas d'effets préjudiciables sur les perspectives de carrière ou les possibilités de réaffectation d'autres fonctionnaires et constitue un moyen économique et rationnel de répondre aux besoins du service.

Une fois approuvé, l'engagement ne peut commencer qu'à l'expiration d'un délai de trois mois au moins à compter de la date du départ à la retraite.

5.2 Les décisions relatives à l'emploi de retraités sont prises en tenant dûment compte du principe de la répartition géographique des postes et en veillant à l'équilibre entre les sexes.

5.3 Les retraités ne peuvent être employés s'ils n'ont pas passé une visite médicale au préalable.

5.4 Sous réserve que soient remplies les conditions énoncées aux paragraphes précédents, l'Organisation peut réemployer des fonctionnaires retraités :

a) Expressément pour une mission des Nations Unies ou pour remplacer des fonctionnaires en mission, conformément aux dispositions 300 et suivantes du Règlement du personnel (engagements pour une durée limitée) ou 100 et suivantes, selon le cas ;

b) Pour des projets de coopération technique, conformément aux dispositions 200 et suivantes du Règlement du personnel ;

c) Pour des conférences et autres périodes de courte durée, conformément aux dispositions 300 et suivantes du Règlement du personnel (engagements de courte durée) ;

d) En qualité de vacataires ou de consultants, conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/7.

5.5 Les anciens fonctionnaires âgés de plus de 55 ans qui n'ont pas encore atteint l'âge de départ obligatoire à la retraite peuvent être employés selon les modalités prévues au paragraphe 5.4, sous réserve :

a) Qu'un délai de trois mois au moins se soit écoulé depuis leur départ à la retraite ; cette restriction n'est pas applicable aux fonctionnaires réintégrés conformément à l'alinéa b) de la disposition 104.3 du Règlement du personnel ;

b) En cas de licenciement négocié, que se soit écoulée la période pendant laquelle l'intéressé ne peut être réemployé aux termes de l'arrangement applicable ou, si ce dernier ne prévoit pas de délai, que se soit écoulée une période de trois ans à compter de la date de la cessation de service.

Section 6

Restrictions applicables aux anciens fonctionnaires percevant une pension de retraite

6.1 Les restrictions énoncées ci-après sont applicables, en cas de réemploi, à tous les anciens fonctionnaires qui perçoivent une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies :

a) Sauf pour le personnel des services linguistiques, la rémunération est limitée à 22 000 dollars par année civile. Aucun retraité ne peut être employé pendant plus de six mois par année civile ;

b) Le personnel des services linguistiques ne peut recevoir une rémunération supérieure à l'équivalent monétaire de 125 jours par année civile ;

c) Aucun retraité ne peut être réemployé à un niveau plus élevé que celui qu'il avait atteint à sa cessation de service ni à un niveau supérieur à celui auquel sont rémunérés les fonctionnaires permanents exerçant les mêmes fonctions au même lieu d'affectation.

De la recevabilité

35. Ainsi que l'a déclaré le Tribunal d'appel des Nations Unies, le Tribunal du contentieux est habilité à rechercher d'office s'il a compétence *ratione personae*, *ratione materiae* et *ratione temporis* (arrêts *Pellet* 2010-UNAT-073, *O'Neill* 2011-UNAT-182, *Gehr* 2013-UNAT-313 et *Christensen* 2013-UNAT-335), question qu'il peut soulever d'office comme étant de droit, son Statut lui interdisant de connaître d'affaires irrecevables.

36. Le Statut et le Règlement de procédure du Tribunal du contentieux sont on ne peut plus clairs s'agissant des conditions de recevabilité de toute requête, édictant en la matière ce qui suit :

a. Est recevable *ratione personae* toute requête introduite par tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte (arts. 3.1 a) b) et 8.1 b) du Statut) ou par les ayants droit de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte, souffrant d'incapacité ou décédés (arts. 3.1 c) et 8.1 b) du Statut) ;

b. Est recevable *ratione materiae* toute requête ainsi introduite par un tel requérant pour contester « une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail » (art. 2.1 du Statut) après qu'il a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où ce contrôle est requis (art. 8.1 c) du Statut) ;

c. Est recevable *ratione temporis* toute requête introduite dans les délais fixés par les articles 8.1 d) i) à iv) du Statut et 7.1 à 7.3 du Règlement de procédure.

37. Il s'ensuit que, pour être recevable, toute requête doit satisfaire aux prescriptions impératives susmentionnées prises ensemble.

De la recevabilité ratione personae

38. Le requérant étant un ancien fonctionnaire engagé à titre temporaire en vertu d'un contrat-cadre, sa requête est recevable *ratione personae*.

De la recevabilité ratione temporis

39. Le Tribunal considère que le requérant l'ayant introduit le 9 mars 2017, soit dans le délai de 90 jours à compter du 3 janvier 2017, date à laquelle il a reçu la réponse du GCH, sa requête est recevable *ratione temporis*.

De la recevabilité ratione materiae

40. Ainsi qu'il est dit plus haut, est recevable *ratione materiae* toute requête tendant à contester telle décision administrative motif pris de l'inobservation des conditions d'emploi ou du contrat de travail du requérant (art. 2.1 du Statut), celui-ci devant au préalable demander le contrôle hiérarchique de la décision entreprise toutes les fois que prescrit (art. 8.1 c) du Statut).

41. Le Tribunal recherchera à présent si la requête satisfait aux deux prescriptions impératives susvisées prises ensemble.

42. S'agissant de la première prescription, à savoir si la décision contestée est une décision administrative attaquant devant le Tribunal du contentieux, le Tribunal relève que le défendeur soutient que la requête est irrecevable *ratione materiae* parce que :

... Le requérant ne conteste pas quelque décision administrative ayant produit des incidences juridiques directes sur ses conditions d'emploi. Comme il choisira au contraire de présenter sa démission, sa cessation de service dont il a ainsi pris l'initiative, n'a pas résulté de quelque décision administrative.

43. Le Tribunal observe que la démission qui s'entend de la cessation de service dont le fonctionnaire prend l'initiative vient mettre fin au contrat de travail à la différence du licenciement dont l'employeur prend toujours l'initiative. Il souligne que l'élément

fondamental de toute démission tient en ceci qu'elle procède de la libre, expresse et inconditionnelle volonté du fonctionnaire de mettre fin à son contrat de travail avant terme (s'agissant d'engagements temporaires ou de durée déterminée) ou avant son départ à la retraite (s'agissant d'engagements permanents/continus) pour des motifs étrangers au contrat de travail et/ou milieu de travail.

44. Le Tribunal souligne également que s'analyse en renvoi toute démission en l'absence ou non de tout préavis du fonctionnaire qui, loin de procéder de sa libre volonté de mettre fin à son contrat de travail, résulte de quelque contrainte. S'analyse en renvoi toute demande et/ou offre faite à tel employé tendant à voir l'intéressé démissionner et/ou choisir entre démissionner ou être renvoyé selon les circonstances entourant la demande et/ou l'offre, ainsi qu'on le verra ci-après.

45. L'employeur peut contraindre /forcer tout employé de démissionner :

- a. Directement, en lui demandant/ intimant expressément oralement ou par écrit en toute illégalité l'ordre de présenter sa démission ; et/ou
- b. Indirectement :
 - i. En exerçant quelque pression indue sur l'employé pour l'amener à démissionner et ce, en usant de son autorité pour l'y pousser plus que de raison et/ou sans justification ; ou
 - ii. En usant d'autres formes de contrainte pour persuader/convaincre l'employé et/ou tel autre fonctionnaire qui serait ses père et mère, ou frère, sœur, fille, fils ou conjoint de choisir entre démissionner ou être renvoyé, y compris mais sans s'y limiter les suivantes (menaces de renvoi ; coupures de salaires illégales ; diverses formes de harcèlement, y compris sexuel ; mesures disciplinaires et/ou administratives injustifiées ; climat d'hostilité sur le lieu de travail ; refus d'avancement ; offre d'affectation à un poste de niveau inférieur au même lieu d'affectation ou dans un autre lieu d'affectation assortie de menace de renvoi en cas de refus ; mauvaises notations successives injustifiées ; suppression de poste(s) déguisée ; représailles consécutives à l'exercice du droit de contester telles ou telles décisions administratives, à la saisine de jurys de contestation de rapports d'évaluation, du Bureau des services de contrôle interne (« BSCI ») et d'autres organes d'enquête, du Bureau de la déontologie, de responsables d'unités administratives sur le fondement de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 portant Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir et/ou du Tribunal du contentieux administratif et/ou du Tribunal d'appel des Nations Unies, y compris déposition devant tous organes compétents et/ou le Tribunal du contentieux et le Tribunal d'appel ; réduction progressive, partielle ou totale injustifiée des tâches ; affectations répétées à des tâches correspondant à un niveau de responsabilité dépassant la qualité de l'intéressé, le risque étant qu'il ne donne pas satisfaction).

46. Par ses actes de coercition directs et indirects, l'employeur met l'employé dans l'impossibilité de rester à son poste, ne lui laissant d'autre choix que celui de rendre sa démission, cette démission s'analysant en renvoi. Une telle démission forcée équivaut en droit à la résiliation de contrat découlant de telle demande de démission illégale et/ou de conditions de travail intolérables créées par l'employeur, si bien que l'employeur ne peut demeurer à son service.

47. Le Tribunal souligne que toute offre faite sous l'empire de la contrainte à tel employé de démissionner et/ou de choisir entre démissionner ou être renvoyé suivie de la démission de l'intéressé est différente de toute cessation de service intervenant du consentement des parties avant l'expiration du contrat ainsi qu'il résulte de l'article 9.3 a) vi) du Statut et de la disposition 9.6 c) vi) du Règlement du personnel.

48. Le licenciement amiable de tout fonctionnaire suivi de sa cessation de service découle d'une offre légale faite par l'employeur et librement acceptée par l'intéressé et n'intervient que si celui-ci n'en conteste pas la mesure. Autrement dit, le Secrétaire général ne peut légalement lui donner effet que du consentement du fonctionnaire. Le consentement de ce dernier est une condition préalable de la mise en jeu de la théorie de la symétrie des formes en droit, l'initiative que le Secrétaire général prend de mettre fin au contrat du fonctionnaire s'analysant en pareil cas en offre faite à ce dernier. Si le fonctionnaire l'accepte librement et sans équivoque l'offre prend alors valeur de licenciement amiable, les parties pouvant ainsi en convenir oralement ou par écrit.

49. Tout ancien fonctionnaire qui allègue que sa démission s'analyse en renvoi doit, en thèse générale, prouver que l'employeur lui a demandé de démissionner et ce, en toute illégalité et/ou qu'il a démissionné sous l'empire de quelque coercition, contrainte et/ou été indûment poussé à démissionner ou que ses conditions de travail s'étaient détériorées au point qu'il lui était devenu intolérable de rester au service de l'employeur en question.

50. Vu ce qui précède, le Tribunal commencera par rechercher si la démission du requérant s'analyse en renvoi, constituant de ce fait une décision administrative attaquable devant le Tribunal.

51. Il est constant que le 17 novembre 2016, la cheffe du SAT/DGACM a expressément demandé au requérant « [...] d'envoyer [sa] lettre de démission de [son] contrat-cadre en cours avec effet immédiat », au vu des motifs exposés dans un courrier électronique daté du 17 novembre 2016, adressé par le chef du SA/DGACM, [nom caviardé, M. MMG], à [nom caviardé, M. CE], avec copie à [nom caviardé, M^{me} KD, cheffe du SAT/DGACM].

52. Observant qu'aux termes de la disposition 9.2 du Règlement du personnel, la démission s'entend de la cessation de service dont le fonctionnaire prend l'initiative, le Tribunal considère qu'en l'espèce, loin d'avoir démissionné de son propre gré, le requérant a déféré à une demande/injonction expresse de l'Administration. Encore qu'il apparaisse qu'il l'ait fait de son propre gré, le requérant n'avait en réalité pas d'autre choix, ayant été sommé de démissionner immédiatement, sous peine- était-il fondé à croire- de se trouver devant l'alternative d'être renvoyé ou de voir mettre fin au contrat de sa fille. Le Tribunal considère que le requérant était d'autant plus fondé en sa crainte que, étant titulaire d'un contrat-cadre en 2012, il avait été invité à démissionner avant que sa fille se voit offrir et accepte un contrat temporaire, ce qu'il fit. Le requérant précisera dans le courrier électronique présentant sa démission en date du 17 novembre 2016 avoir été fonctionnaire avant que sa fille, Mme. SL, soit recrutée, signifiant ainsi son désaccord avec l'interprétation faite par le SA/DGACM pour donner application à la disposition 4.7 a) du Règlement du personnel touchant son contrat.

53. Le Tribunal considère également que des conclusions du défendeur il ressort que la cessation de service du requérant résulte de ce qu'on lui avait demandé de démissionner et que les parties n'ont à aucun moment engagé de discussions/négociations en vue de convenir d'un licenciement amiable sur la base de quelque offre faite par l'Organisation.

54. Par suite, cela étant, loin d'avoir démissionné de son plein gré, le requérant l'a fait comme suite à la demande à lui faite en ce sens, ce qui aura directement pour effet la résiliation de son contrat de travail de 2016 le 17 novembre 2016, soit près d'un mois

et demi avant le terme du 31 décembre 2016 et l'inexécution de son contrat pour 2017 – ce qui s'analyse ainsi en un renvoi. De ce fait, la requête vise une décision administrative attaquable devant le Tribunal du contentieux.

55. En ce qui concerne de la seconde prescription, le Tribunal la considère satisfaite dès lors que le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée le 14 décembre 2016, soit dans le délai de 60 jours à compter du 17 novembre 2016, motif pris de ce que sa démission s'analyse en renvoi.

56. En conséquence, la requête satisfait à la double condition de recevabilité *ratione materiae* et *ratione temporis*.

Sur le fond

57. Ayant conclu ci-dessus que la décision administrative contestée s'analyse en renvoi, le Tribunal recherchera si elle est régulière, à savoir si la demande faite au requérant de démissionner était respectueuse de la légalité édictée par la disposition 4.7 a) du Règlement du personnel.

Textes universels consacrant le droit au travail et à un travail librement choisi ou accepté

58. Le Tribunal relève que de la Charte des Nations Unies adoptée par l'Assemblée générale en 1945, il résulte ce qui suit :

Article 101

1. Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale.
2. Un personnel spécial est affecté d'une manière permanente au Conseil économique et social, au Conseil de tutelle et, s'il y a lieu, à d'autres organes de l'Organisation. Ce personnel fait partie du Secrétariat.
3. 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. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

59. Le Tribunal relève également que de la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'Assemblée générale en 1948 il ressort ce qui suit :

Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

60. Le Tribunal relève en outre que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par l'Assemblée générale en décembre 1966 porte ce qui suit :

Article 26

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

61. Le Tribunal relève de plus que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté par l'Assemblée générale en 1966 prévoit ce qui suit :

Article 6

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

62. Les instruments (conventions/traités) de portée universelle consacrant les principes fondamentaux du droit international des droits de l'homme, tels que ceux visés ci-dessus constituent le soubassement juridique de toutes les organisations et entités fondées/nées après leur adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies auxquelles ils s'imposent directement et qui sont censées leur donner application aux niveaux international, régional et national, le but étant de promouvoir, défendre et surveiller la réalisation des droits fondamentaux de la personne humaine, y compris

l'Organisation des Nations Unies, figure de proue de la promotion des droits de l'homme de par le monde.

63. Le Tribunal considère qu'il résulte de ces conventions/traités qui ont valeur d'instruments juridiques universels que le droit au travail, qui est l'un des droits égaux et inaliénables de tous les membres de la famille humaine ne saurait faire l'objet ni de déni ni de restriction et qu'est en outre interdite toute discrimination contre quiconque notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre condition (y compris, mais sans s'y limiter, celle fondée sur des liens de parenté).

64. Le Tribunal considère, au vu de la disposition impérative de l'article 1.1 c) du Statut du personnel et de la jurisprudence dégagée par le Tribunal du contentieux en l'affaire *Villamorán* UNDT/2011/126 (confirmée par le Tribunal d'appel en ses arrêts *Villamorán* 2011-UNAT-160 et *Korotina* UNDT/2012/178 – non attaqués) qu'au sommet de la hiérarchie des textes internes à l'Organisation se trouvent la Charte des Nations Unies, signée le 26 juin 1945 et entrée en vigueur le 24 octobre 1945, ainsi que d'autres conventions/traités universels, y compris mais sans s'y limiter la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948, Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, l'un et l'autre adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre 1966 et entrés en vigueur les 3 janvier et 23 mars 1976 respectivement, suivis du Statut du personnel adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies et du Règlement du personnel édicté par le Secrétaire général et d'autres résolutions et décisions pertinentes adoptées par l'Assemblée générale, des circulaires du Secrétaire général et des instructions administratives (voir jugement *Hastings* UNDT/2009/030, confirmé en l'arrêt *Hastings* 2011-UNAT-109 ; *Amar* UNDT/2011/040), les circulaires, directives, manuels et mémorandums internes qui occupent le bas de cette hiérarchie n'ayant pas l'autorité juridique dont sont revêtus les textes administratifs régulièrement promulgués.

65. Le Tribunal considère au surplus qu'il résulte du texte impératif de l'article 1.1 c) du Statut du personnel que le Secrétaire général a reçu de l'Assemblée générale pour mandat d'édicter un Règlement du personnel conforme aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, le Statut du personnel et autres résolutions et décisions pertinentes adoptées par l'Assemblée générale pour donner application auxdits principes, le Secrétaire général devant, dans l'exercice de son mandat, veiller à voir respecter pleinement les droits et obligations du fonctionnaire résultant desdits textes.

66. Le Tribunal observe que le Tribunal d'appel a conclu en ce sens à l'occasion de l'arrêt *Ovcharenko et cons.* 2015-UNAT-530, en déclarant en son paragraphe 35 que :

... Les décisions de l'Assemblée générale s'imposent au Secrétaire général et, par suite, la décision administrative [...] doit être considérée comme régulière, le Secrétaire général l'ayant pris dans le respect de normes supérieures.

67. Le Tribunal considère qu'*a contrario* sont irrégulières toutes décisions prises par le Secrétaire général, y compris celles d'appliquer et/ou d'exécuter le texte du Statut du personnel arrêté par l'Assemblée générale, les résolutions et/ou décisions de l'Assemblée générale qui méconnaîtraient toutes normes supérieures.

68. En conséquence, le Règlement du personnel ne saurait limiter en tout ou en partie ou élargir le champ d'application de telle(s) ou telle(s) prescription(s) du Statut du personnel, y compris celles concernant les nominations. En outre, ainsi qu'il est dit à l'article 1.1 c) du Statut du personnel, dans l'exercice du mandat à lui confié à cette fin, le Secrétaire général doit édicter un règlement du personnel conforme au Statut et aux résolutions et décisions pertinentes adoptées par l'Assemblée générale et garantir le respect des droits et devoirs du fonctionnaire énoncés dans le Statut et dans les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale.

69. Le Tribunal considère que toute disposition du Règlement du personnel qui opèrerait quelque modification/changement venant limiter et/ou élargir le champ d'application de la Charte des Nations Unies, du Statut du personnel et d'autres résolutions et décisions de l'Assemblée générale est nulle et non avenue, à moins d'être mise en conformité (lue en combinaison) avec ces normes supérieures, puisque le Règlement du personnel dérive directement de ces textes et ne saurait en

limiter/méconnaître l'esprit et la lettre. Ainsi qu'il est dit plus haut, la Charte des Nations Unies, le Statut du personnel et les autres résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale doivent s'appliquer telles quelles dans le Règlement du personnel s'agissant des droits et devoirs du fonctionnaire, la Charte des Nations Unies, le Statut du personnel et les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale primant en cas de contradiction avec toute disposition du Règlement.

Genèse et étude comparée des articles 1 c), d) et e), 4.1 à 4.4 du Statut et de la disposition 4.7 du Règlement du personnel

70. Le Tribunal relève que le texte du premier Statut provisoire du personnel adopté par l'Assemblée générale en 1946 et entré en vigueur le 13 février 1946 disposait ce qui suit en matière de nominations :

Article 10

Tous les postes du Secrétariat sont accessibles aux hommes et aux femmes dans des conditions égales.

Article 11

Dans la mesure du possible, les nominations à des postes du Secrétariat sont faites par voie de concours.

Article 12

Les personnes nommées à des postes permanents du Secrétariat sont tenues de subir la période de stage que peut fixer le Secrétaire général.

71. Ayant soigneusement examiné la teneur de toutes les résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies entre 1946 et 1948, le Tribunal constate qu'aucun texte portant Statut du personnel institué par l'Assemblée générale visant expressément l'engagement/le recrutement de fonctionnaires membres de la même famille et/ou unis par des liens de parenté n'était censé trouver application dans un règlement du personnel devant être édicté par le Secrétaire général.

72. Reposant sur les dispositions susmentionnées, le Règlement provisoire du personnel entrera en vigueur le 16 février 1946, avant la publication de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/3 du 9 mars 1946, venue édicter ce qui suit en matière de nominations (soulignements omis) :

Article premier – Demandes d’emploi

Il est tenu un dossier des demandes d’emploi adressées au Secrétariat et jugées dignes d’être retenues. Pour chaque catégorie de postes, la présentation des candidatures devra avoir lieu dans les délais fixés, à l’expiration desquels les demandes seront considérées comme périmées. Les demandes des candidats qui semblent posséder les titres requis feront l’objet d’un examen chaque fois qu’il y aura lieu de procéder à une nouvelle nomination permanente.

[...]

Article 3 – Affectation

Les fonctions des membres du personnel seront fixées par le Secrétaire général ou par ses représentants qualifiés. Sous réserve des termes de son engagement, tout membre du personnel pourra être affecté à un autre département ou service du Secrétariat de [l’Organisation des Nations Unies]. Toutefois, il sera tenu compte, pour cette affectation, des aptitudes et des titres de l’intéressé.

73. Ledit Règlement provisoire du personnel était en conformité avec le texte du Statut provisoire du personnel et le Secrétaire général n’avait mis aucune restriction à la nomination au Secrétariat de l’ONU de personnes unies par des liens de parenté (père, mère, fils, fille, frère ou sœur) ou du conjoint de tout fonctionnaire.

74. L’Assemblée générale n’a nullement modifié le texte du Statut provisoire du personnel entre février 1946 et mai 1948 s’agissant de la nomination de fonctionnaires à l’ONU. Toutefois, le Secrétaire général édictera impérativement en mai 1948, en cette matière, dans un nouveau texte réglementaire que ne seront nommés ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur de tout fonctionnaire « excepté dans des circonstances extraordinaires, où il sera impossible de nommer une autre personne aussi qualifiée », texte entré en vigueur le 1^{er} juillet 1948. Cette nouvelle disposition réglementaire (Article 58) dont le texte est reproduit dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Codification du Règlement du personnel (A/551) » en date du 13 mai 1948, présenté à l’Assemblée générale sur sa demande se lisait comme suit :

Article 58 – Emploi de membres du personnel appartenant à la même famille

- a) Il ne sera pas donné de poste à une personne ayant des liens étroits de consanguinité ou de parenté par alliance avec un membre du personnel, excepté dans des circonstances extraordinaires où il sera impossible de nommer une autre personne aussi qualifiée.
- b) En règle générale, il ne sera donné de contrat d’une durée indéterminée qu’à un seul membre d’une même famille.

c) Des membres du personnel entre lesquels il existe des liens étroits de consanguinité ou de parenté par alliance ne pourront être affectés à un même département si l'un des postes est subordonné à l'autre dans l'ordre hiérarchique. (Disposition 104.10)

75. L'Assemblée générale qui n'a pris aucune résolution entre mai et décembre 1948 à l'effet d'approuver le texte du projet de modification au Règlement, adoptera la Déclaration universelle des droits de l'homme le 10 décembre 1948.

76. L'article 58 de 1948 susmentionné ne sera pas révisé à la suite de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme. En outre, ayant examiné attentivement la teneur de toutes les résolutions adoptées par l'Assemblée générale entre janvier 1949 et décembre 1952, le Tribunal constate que l'Assemblée n'a apporté ni modification ni nouveauté au texte du Statut du personnel qu'elle a institué concernant spécialement la nomination/le recrutement de personnes appartenant à la même famille, ainsi qu'il était dit dans le texte de l'article 58 proposé par le Secrétaire général en mai 1948 qui serait venue justifier la modification du Règlement du personnel par insertion de cette disposition nouvelle.

77. La circulaire ST/AFS/SGB/94 (Règlement du personnel) du 1^{er} décembre 1952 venue réviser et rebaptiser l'article 58 disposition 104.10, « Emploi de membres du personnel appartenant à une même famille », porte ce qui suit :

Disposition 104.10

a) Sauf impossibilité d'engager quelque autre personne aussi qualifiée, ne peut être nommée nulle personne unie à tout fonctionnaire par l'un quelconque des liens de parenté ci-après : mari, femme, père, mère, fils, fille, frère ou sœur.

b) Tous fonctionnaires unis par l'un quelconque des liens de parenté visés à l'alinéa a) ci-dessus ne seront pas affectés dans un même département à des postes où l'un serait hiérarchiquement subordonné à l'autre.

c) Lorsque deux fonctionnaires se marient, les droits et prestations dont ils bénéficient sont modifiés conformément aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel, le statut contractuel de l'un et l'autre ne s'en trouvant cependant pas affecté.

78. Le Tribunal constate que l'Assemblée générale n'a nullement modifié le texte du Statut du personnel sur ce point entre 1952 et 1980.

79. La circulaire du Secrétaire général ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.5/Amend.1 du 15 juillet 1980 viendra modifier, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1980, certaines

dispositions du Règlement du personnel, dont la disposition 104.10, étant précisé que « La disposition 104.10 (Emploi de fonctionnaires de la même famille) est modifiée avec effet au 1^{er} janvier 1980 de façon à assouplir les conditions dans lesquelles l'Organisation peut employer les conjoints de fonctionnaires ». La circulaire ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.5/Amend.1 du 15 juillet 1980 est postérieure à l'instruction administrative ST/AI/273 en date du 4 mars 1980 qui porte ce qui suit :

1. [L'instruction administrative ("IA")] prenant effet à compter du 1^{er} janvier 1980 a pour objet de ménager une plus grande souplesse dans l'application de la disposition 104.10 en ce qui concerne l'emploi de conjoints et de définir des directives concernant l'affectation de couples mariés au même lieu d'affectation, le but étant de promouvoir l'égalité d'emploi et les perspectives de carrière des femmes au sein du Secrétariat de [l'ONU]. [...]

Conditions de recrutement et emploi de conjoints

2. La restriction mise par la disposition 104.10 (actuelle disposition 4.7) du Règlement à la nomination de personnes unies par des liens de parenté à tout fonctionnaire ne fait plus obstacle au recrutement du conjoint du fonctionnaire à condition que a) l'intéressé soit pleinement qualifié pour occuper le poste que l'on envisage de lui confier, b) ne bénéficie d'aucune préférence du fait qu'il est le conjoint du fonctionnaire en question et c) ne soit en aucun cas affecté à un poste où il serait soit le supérieur hiérarchique soit le subordonné du fonctionnaire dont il est apparenté, ne pouvant davantage concourir à la prise ou à la révision de toute décision intéressant le statut de son conjoint.

[...]

3. La disposition 104.10 [dans sa rédaction actuelle] et toutes autres dispositions du [Règlement] du [personnel] sur la matière seront modifiées, s'il y a lieu.

[...]

80. Le Tribunal constate que le texte de l'article 58 et de la disposition 104.10 n'a pas varié de 1948 à 1980, à ceci près que l'on a déplacé la dernière partie de l'article 58 au début du texte de la disposition 104.10.

81. Le Tribunal constate que le libellé des articles du Statut du personnel sur la matière est demeuré inchangé de 1980 à 2009. Le texte de la disposition 104.10 du Règlement ne sera modifié qu'en 2009, date à laquelle la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2009/7 est venue remplacer la disposition 104.10 par la disposition 4.7. Le libellé de l'ancien paragraphe a) de la disposition 104.10 a été modifié, le membre de phrase « [sauf] impossibilité d'engager quelque autre personne aussi qualifiée » ayant été supprimé du texte du paragraphe a) de la disposition 4.7, et

remplacé par les mots : « L'Organisation n'engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire ».

82. De l'étude comparée du texte des paragraphes 1 et 3 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, de l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, de l'article 6.1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, du Statut du personnel adopté par l'Assemblée générale et du libellé des anciens textes [article 58 a) b) et disposition 104.10 a) b)] et de l'actuelle disposition 4.7 a) c) du Règlement du personnel, le Tribunal relève les irrégularités de forme ci-après :

a. Le Secrétaire général a proposé la rédaction des paragraphes a) et b) de l'ancien texte réglementaire (article 58) en l'absence de toute résolution et/ou texte à caractère statutaire adoptés par l'Assemblée générale dans un rapport dont il aurait saisi cette dernière en mai 1948, et qu'elle n'apparaît pas avoir approuvé dans l'une quelconque de ses résolutions parues entre septembre et décembre 1948. Le Secrétaire général a ainsi de son propre chef rédigé le texte en question sans avoir légalement reçu au préalable de l'Assemblée générale mandat pour ce faire.

b. Ayant valeur de texte inférieur, l'ancien article 58 a) et b) était censé obéir et satisfaire aux conditions impératives cumulatives édictées en matière de recrutement de personnel à l'Organisation par l'article 101 de la Charte des Nations Unies en ses paragraphes 1 et 3 en ces termes :

i. Le personnel (« est ») nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale ;

ii. 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. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

c. L'article 58 du Règlement du personnel édicté en juillet 1948, qui est venu modifier le texte antérieur dudit Règlement en faisant en son paragraphe a) interdiction de recruter au Secrétariat de l'ONU toute personne (à savoir, les père et mère, fils, fille, frère ou sœur) ayant quelque lien de parenté avec tel fonctionnaire dès lors qu'il y aurait quelque autre personne aussi qualifiée pouvant l'être, allait à l'encontre du texte du Statut précédemment adopté par l'Assemblée générale. La règle générale posée par le Statut du personnel selon laquelle « [t]ous les postes du Secrétariat de [l'ONU] sont accessibles aux hommes et aux femmes dans des conditions égales » et « les [nominations] ... sont faites par voie de concours » sera érigée en dérogation en faveur de la catégorie de personnes visée plus haut, étant précisé que celles-ci ne peuvent être nommées que si elles sont les seuls candidats qualifiés et s'il est impossible de recruter quelque autre personne aussi qualifiée et si leur droit au travail et au libre choix de leur travail a été manifestement violé. Le Tribunal constate que la disposition réglementaire en cause allant au-delà du texte du Statut institué par l'Assemblée générale en janvier 1946 n'a jamais été sanctionnée par une résolution de cette dernière. Il constate également que cette disposition (article 58) n'a pas été révisée après décembre 1948, date à

laquelle l'Assemblée générale a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme qui en son article 23 consacre le droit au travail et celui au libre choix de son travail en droits inaliénables de la personne humaine.

d. L'ancien article 58 subsistera en sa rédaction initiale dans tous les textes du Règlement du personnel que l'Assemblée générale adoptera entre 1948 et 1952. Modifié et rebaptisé disposition 104.10 en 1953, ledit texte dénie identiquement à toute personne unie à tel fonctionnaire par l'un quelconque des liens de parenté ci-après : époux, épouse, père et mère, fils, fille, frère ou sœur son droit au travail et au libre choix de son travail et vient nouvellement édicter impérativement qu'aucune de ces personnes ne doit être affectée dans un département à un poste où elle serait la subordonnée du fonctionnaire. La disposition 104.10 du Règlement du personnel ne sera pas révisée en 1976, date à laquelle sont entrés en vigueur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966 pour consacrer la prescription impérative des articles 6 et 26 respectivement de l'un et l'autre Pacte, demeurant applicable à toutes les personnes précédemment visées jusqu'en 1980, date à laquelle elle sera modifiée. Le Tribunal relève que, modifiée pour la première fois en 1980 par l'instruction administrative ST/AI/273 (Emploi de conjoints) en date du 4 mars 1980, puis par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/Staff Rule/1/Rev.5/Amend.1 portant (Règlement du personnel) en date du 15 juillet 1980, la disposition modifiée en question était censée produire effet rétroactivement au 1^{er} janvier 1980, en méconnaissance du principe général de nonrétroactivité de la loi civile, selon lequel la loi dispose pour l'avenir n'ayant point d'effet rétroactif. Le Tribunal retient que le Tribunal d'appel a évoqué ce principe général au paragraphe 34 de son arrêt *Assale* 2015-UNAT-534, en ces termes :

[...] Au paragraphe 26 de notre arrêt *Hunt-Matthes* 2014-UNAT-444/Corr.2, « nous avons réaffirmé le principe de droit bien connu de non-rétroactivité de la loi, en faisant observer que : “Le Tribunal d'appel rappelle le principe général de non-rétroactivité de la loi et [déclare] que puisque l'incident en question est antérieur à la promulgation du [texte administratif] celui-ci n'est pas applicable en l'espèce” ». Dans le contexte de l'affaire de M. Assale, « l'incident en question » dont était saisi [le Tribunal du contentieux] était la décision de non-renouvellement prise le 29 novembre 2010. Puisque l'instruction administrative de 2010 était en vigueur à cette date, le [Tribunal du contentieux] a commis une erreur de droit en appliquant rétroactivement l'instruction administrative de 2011 ».

Censée en assouplir davantage l'application s'agissant du recrutement de conjoints de fonctionnaires, la disposition 104.10 modifiée viendra instituer des régimes juridiques différenciés parmi les individus appartenant au même groupe de personnes ayant des liens de parenté avec le fonctionnaire visées en son paragraphe a) et ce, en continuant d'interdire au Secrétariat de l'ONU d'engager les père et mère, fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire et en excluant « le mari et la femme » de cette catégorie, le but étant de ménager plus de souplesse s'agissant de l'emploi des conjoints.

e. La circulaire du Secrétaire général ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.6 de 1984 viendra supprimer les mots « mari, femme » du paragraphe a) de la disposition 104.10 et édicter en son paragraphe b) en faveur du mari ou de la femme une dérogation libellée comme suit (non souligné dans l'original) :

a) *Sauf* dans les cas où il est impossible d'engager quelqu'un qui soit aussi qualifié, l'Organisation n'engage pas le père, la mère, le fils, la fille, le frère ou la sœur d'un de ses fonctionnaires ;

b) Le mari ou la femme d'un fonctionnaire peut être engagé par l'Organisation à condition que l'intéressé soit pleinement qualifié pour occuper le poste qu'on envisage

de lui confier et ne bénéficie d'aucune préférence du fait qu'il ou elle est le conjoint du fonctionnaire en question.

L'ancien paragraphe b) de la disposition 104.10 (non souligné dans l'original) se lisant

b) Les fonctionnaires unis par l'un quelconque de liens de parenté spécifiés à l'alinéa a) ci-dessus ne sont pas affectés dans le même département à un poste où l'un serait le subordonné de l'autre,

devenu le paragraphe c) de ladite disposition 104.10, étant modifié pour se lire comme suit :

c) Un fonctionnaire qui a avec un autre fonctionnaire l'un des liens de parenté spécifiés aux alinéas a) et b) ci-dessus :

i) Ne peut être affecté à un poste où il serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté ;

ii) Ne peut participer à la prise ou à la révision d'une décision administrative ayant une incidence sur le statut ou les droits du fonctionnaire auquel il est apparenté.

Le Tribunal relève que toute personne visée au paragraphe a) qui avait pu être recrutée comme fonctionnaire ne pouvait plus être affectée dans le même département que le fonctionnaire auquel elle était apparentée ou son conjoint, ce qui est venu limiter son domaine de travail et l'exclure de toute affectation dans le même département que le fonctionnaire auquel elle est apparentée, même si le poste qu'elle occuperait n'en ferait pas le supérieur hiérarchique ou le subordonné dudit fonctionnaire.

f. La disposition 104.10 modifiée trouvera application jusqu'en 2009, date à laquelle elle sera renumérotée 4.7, le paragraphe a) en étant modifié pour se lire comme suit : « L'Organisation [n'] engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire ».

83. Le Tribunal constate que l'on a complètement amputé le texte de son membre de phrase « [s]auf dans les cas où il est impossible d'engager quelqu'un qui soit aussi qualifié », d'où résultait la possibilité d'engager les père et mère et les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire dans l'hypothèse où l'intéressé serait le seul candidat qualifié pour le poste considéré et ce, sans que l'Assemblée générale ait modifié les prescriptions du Statut du personnel touchant le recrutement du personnel ou adopté de nouveau texte statutaire en la matière.

84. Le Tribunal relève que le seul texte administratif d'application de l'ancienne disposition 104.10 (actuelle disposition 4.7) toujours en vigueur résulte de l'instruction administrative ST/AI/273 (Emploi de conjoints) en date du 4 mars 1980 qui porte ce qui suit :

1. [L'instruction administrative (« IA »)] prenant effet à compter du 1^{er} janvier 1980 a pour objet de ménager une plus grande souplesse dans l'application de la disposition 104.10 en ce qui concerne l'emploi de conjoints et de définir des directives concernant l'affectation de

couples mariés au même lieu d'affectation, le but étant de promouvoir l'égalité d'emploi et les perspectives de carrière des femmes au sein du Secrétariat de [l'ONU]. [...]

Conditions de recrutement et emploi de conjoints

2. La restriction mise par la disposition 104.10 (actuelle disposition 4.7) du Règlement à la nomination de personnes unies par des liens de parenté à tout fonctionnaire ne fait plus obstacle au recrutement du conjoint du fonctionnaire à condition que a) l'intéressé soit pleinement qualifié pour occuper le poste qu'on envisage de lui confier, b) ne bénéficie d'aucune préférence du fait qu'il est le conjoint du fonctionnaire en question et c) ne soit en aucun cas affecté à un poste où il serait, soit le supérieur hiérarchique soit le subordonné du fonctionnaire dont il est apparenté, ne pouvant davantage concourir à la prise ou à la révision de toute décision intéressant le statut de son conjoint.

[...]

9. La disposition 104.10 [actuelle disposition 4.7] et toutes autres dispositions du [Règlement] du [personnel] sur la matière seront modifiées s'il y a lieu.

85. Le Tribunal conclut que la disposition 4.7 du Règlement du personnel ne trouve pas fondement en droit dans le Statut du personnel et que le texte de son paragraphe a), qui dénie aux père et mère et fils et fille, frère ou sœur de tout fonctionnaire de l'Organisation le droit au travail qui leur appartient et de son paragraphe b) qui restreint le droit au travail du conjoint dudit fonctionnaire qui va à l'encontre des dispositions de l'article 101 de la Charte des Nations Unies en ses paragraphes 1 et 3, de l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, est sans effet en droit, sauf à être mis en conformité (lu en combinaison) avec ces normes supérieures.

Du point de savoir si l'Administration a régulièrement interprété et appliqué le paragraphe a) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel dont la cheffe du SAT/DGACM s'est autorisée pour demander au requérant de rendre sa démission

86. Le Tribunal relève qu'au fil des ans la question de l'applicabilité et/ou de l'interprétation des anciennes dispositions 58 et 104.10 du Règlement du personnel (actuelle disposition 4.7) concernant des personnes recrutées au Secrétariat de l'ONU par voie de concours, y compris les concours nationaux de recrutement ou concours de recrutement de personnel linguistique comme dans le cas du SAT/DGACM, a donné lieu à des solutions diverses et contradictoires, toutes fondées exclusivement sur le

texte non ambigu de ladite disposition, s'agissant spécialement de son paragraphe a), qui a été interprété et appliqué comme disposition juridique isolée dérogatoire au droit commun sans être mise en conformité (lue en combinaison) avec le paragraphe c) de ladite disposition et/ou les normes juridiques supérieures visées plus haut.

87. L'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) organise les procédures applicables en matière de sélection du personnel (section 2.6). Les manuels du Système de sélection du personnel à l'usage du fonctionnaire chargé du recrutement, du responsable du poste à pourvoir, du candidat, du chef de département et des organes centraux de contrôle traitent spécialement de l'interprétation et de l'application de la disposition 4.7 du Règlement du personnel.

88. Ainsi qu'il ressort de lettres datées de 2003 émanant de [nom caviardé, M. M] et de [nom caviardé, M^{me} JB] produites en l'espèce par le requérant, le DGACM a proposé au BGRH de revenir à sa politique de longue date en vertu de laquelle telle personne dont le père, la mère, le frère ou la sœur était déjà fonctionnaire du Secrétariat de l'ONU ou de l'un des fonds et programmes des Nations Unies pouvait être admise à se présenter à un concours de recrutement quand bien même elle aurait avec ledit fonctionnaire l'un quelconque des liens de parenté visés au paragraphe a) de la disposition 104.10, pouvant être nommée en cas de réussite audit concours et d'informer pleinement ses spécialistes des ressources humaines de ladite politique, le but étant de prévenir qu'il soit tiré grief contre tout lauréat de concours de recrutement de quelque lien de parenté qu'il aurait avec tel fonctionnaire.

89. En outre, il appert de la présente espèce que l'on continue, comme par le passé, s'agissant du texte non ambigu des anciennes dispositions 58 et 104.10 c) d'interpréter restrictivement le paragraphe a) de la disposition 4.7 comme interdisant (« n'engage ») ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire, cependant que le paragraphe b) d ladite disposition est interprété comme autorisant (par l'emploi du verbe « peut être ») l'Organisation à engager le conjoint du fonctionnaire.

90. Les manuels du BGRH viendront réaffirmer cette interprétation et étendre le domaine d'application du paragraphe a) de la disposition aux « beaux-fils/ belles-filles

ou demi-frères/demi-sœurs » du fonctionnaire (secs. 7.4.1.3 – Liens de parenté – Manuel à l’usage du responsable du poste à pourvoir et du Manuel à l’usage du fonctionnaire chargé du recrutement).

91. Le Tribunal retient qu’il est constant que, traducteur retraité du SAT/DGACM, le requérant fait partie du groupe de linguistes temporaires/ titulaires de contrat-cadres auxquels le SAT/DGACM a fait régulièrement appel, à titre temporaire de 2012 à 2016, en vertu de tels contrat-cadres, principalement pour réviser les comptes rendus analytiques de la Cinquième Commission.

92. Le requérant s’est vu offrir un contrat-cadre pour la période allant du 1^{er} avril au 31 décembre 2012 comme réviseur au SAT/DGACM du Secrétariat de l’ONU. Par application du paragraphe a) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel, insérée dans son contrat de 2012, on lui a demandé de démissionner avec effet au 5 octobre 2012, le but étant de permettre d’enclencher la procédure de recrutement de sa fille, M^{me} SL au SAT/DGACM pour une période de courte durée allant du 15 octobre au 23 novembre 2012. Ayant, le 27 septembre 2012, présenté sa démission avec effet au 5 octobre 2012, le requérant y signifiait expressément que cette démission valait pour son seul contrat-cadre venant à expiration le 1^{er} décembre 2012, étant sans préjudice de toute offre d’emploi éventuelle dans l’avenir à l’Organisation. Il précisera dans sa déclaration en date du 11 novembre 2012 que sa dernière période d’emploi au SAT/DGACM a pris fin le 5 octobre 2012, avant le recrutement de sa fille et que rien ne justifiait qu’on lui ait demandé de démissionner, étant d’avis que l’injonction à lui adressée par le SA/DGACM de résilier son contrat-cadre résultait d’une interprétation erronée du texte en question.

93. S’étant vu offrir deux contrats temporaires au SAT/DGACM en 2012 et 2013, M^{me} SL sera inscrite sur la liste des lauréats du concours de recrutement de traducteurs-rédacteurs de comptes rendus analytiques de langue anglaise de 2015.

94. Une offre de contrat temporaire censé expirer le 31 décembre 2016 lui ayant été faite le 22 décembre 2015, le requérant la signera le 1^{er} janvier 2016. L’offre en question comportait la clause suivante : « Aux termes de la [disposition] 4.7 a) du

[Règlement] du personnel, “L’Organisation n’engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire”. En acceptant la présente offre, [le requérant] certif[ie] qu’il [n’a] aucun lien de parenté avec quelque fonctionnaire du Secrétariat de l’ONU en infraction à la [disposition] 4.7 a) du [Règlement] du personnel ». À la date du 1^{er} janvier 2016, à laquelle le requérant signe l’offre d’engagement temporaire à lui faite en vertu d’un contrat-cadre le 22 décembre 2016, sa fille n’était pas au service du Secrétariat de l’ONU.

95. Le 12 janvier 2016, la cheffe du SAT/DGACM sollicite des éclaircissements de [nom caviardé, M. MRT-P], Directeur par intérim de la Division de la documentation (DD/ DGACM) en ces termes :

Cher [M. MRT-P],

Comme vous le savez, [M^{me} SL] est inscrite sur la liste des lauréats du concours de recrutement de traducteurs-rédacteurs de comptes rendus analytiques de langue anglaise de 2015. Le père de [M^{me} SL], [le requérant], est un retraité que le SAT/[DGACM au Siège de l’ONU] engage régulièrement en vertu de contrat-cadres annuels, principalement pour réviser les comptes rendus analytiques de la Cinquième Commission. Comme suite à notre discussion à la réunion des chefs d’hier, je vous saurais gré de bien vouloir me confirmer que la politique en vigueur ne fait pas obstacle au recrutement de [M^{me} SL] par quelque service du Secrétariat de l’ONU.

Bien à vous,

[M^{me} KD]

96. Le Directeur par intérim de la DD/DGACM, viendra, par sa réponse du même jour, confirmer :

[...] ce qu’[il] avait dit à la réunion des chefs de la veille, à savoir que le fait que [le père de M^{me} SL] soit un retraité au nombre du groupe de linguistes temporaires/ titulaires de contrat-cadres auxquels le Service anglais fait appel n’empêche pas que [M^{me} SL] soit recrutée, étant lauréate du concours de recrutement de personnel linguistique de 2015 [LCE].

Bien à vous,

[M. MRT-P]

97. M^{me} SL a accepté le 2 mars 2016 l’offre d’engagement pour une durée déterminée de deux ans au Secrétariat de l’ONU à elle faite le 24 février 2016, offre qui ne visait nullement la disposition 4.7 a). Avant que M^{me} SL se soit vu offrir un contrat de durée déterminée de deux ans, M^{me} KD, cheffe du SAT/DGACM recevait de M. MT-P, Directeur par intérim de la DD/DGACM, confirmation de ce que le contrat-cadre en

cours de son père ne ferait pas obstacle à l'engagement de l'intéressée par le Secrétariat de l'ONU et au maintien en fonction du requérant jusqu'à l'expiration de son contrat.

98. À la différence de la situation vécue en 2012, année où M^{me} SL n'avait reçu d'offre d'engagement temporaire qu'après que son père a démissionné comme on le lui avait demandé, en 2016 elle se verra offrir un engagement pour une durée déterminée de deux ans qu'elle acceptera sans que le requérant ait été invité à démissionner avant ou après que l'offre lui ait été faite, offre qui ne visait nullement le paragraphe a) de la disposition 4.7. De plus, le requérant continuera de travailler après mars 2016, date à laquelle sa fille a signé son contrat et se verra offrir, le 27 octobre 2016, un autre contrat-cadre d'un an pour 2017, qu'il acceptera le même jour.

99. M. MMG, chef du SA/DGACM, a expressément demandé au requérant de démissionner immédiatement par voie de courrier électronique daté du 17 novembre 2017, adressé à (nom caviardé, M^{me} CE), avec copie à M^{me} KD, cheffe du SAT/DGACM, motifs pris de ce qui suit (souligné dans l'original) :

Chère [Mme. CE],

Me référant à votre message [...] je tiens à clore cette affaire.

Faut-il rappeler que la [disposition] 4.7 a) du [Règlement] du personnel interdit d'engager les père et mère, fils, fille, frère ou sœur de tout fonctionnaire. Il en est ainsi du [requérant] dont la fille [nom caviardé, M^{me} SL] a été récemment recrutée par l'Organisation pour une durée déterminée de deux ans. Certes retraité, le père, [le requérant] devient fonctionnaire toutes les fois qu'il est engagé par l'Organisation. Par suite, engager père et fille en même temps c'est manifestement enfreindre le Règlement du personnel.

Pour prévenir encore ce genre de situation, le BGRH a, en 2010, inséré cette déclaration expresse dans l'offre de nomination que doit signer tout fonctionnaire (retraité, ancien fonctionnaire) en acceptant ladite offre ; [...] [le requérant] est parfaitement informé de cette disposition.

ACCEPTATION

Aux termes de la [disposition] 4.7 a) du [Règlement] du personnel « L'Organisation n'engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire ». En acceptant la présente offre, je certifie n'avoir avec quelque fonctionnaire du Secrétariat de l'ONU aucun lien de parenté en infraction à la [disposition] 4.7 a) du [Règlement] du personnel.

J'accepte la présente offre de nomination et les conditions qui y sont énoncées, sous réserve de toutes modifications du texte du Statut et du Règlement du personnel.

[...]

La dérogation en date de décembre 2003 accordée par le BGRH visée dans des courriers électroniques antérieurs a été remplacée à la suite de la révision de la disposition du Règlement en 2009.

Vu ce qui précède, rien ne justifie de saisir le [Bureau des affaires juridiques, (« BAJ »)] ou le BGRH. Force est au DGACM de se conformer au texte du Règlement du personnel. Cela étant, [le requérant] doit immédiatement présenter sa démission.

Désolé de ne pouvoir vous rendre service sur ce sujet.

Amitiés,

[M. MMG]

100. Le 17 novembre 2016, M^{me} KD adresse au requérant, avec copie à M^{me} CE et au chef du SA/DGACM, un courrier électronique se lisant comme suit :

Cher [requérant],

Comme suite au courrier électronique ci-après émanant du chef du [SA]/DGACM, prière d'envoyer votre lettre de démission de votre contrat-cadre en cours avec effet immédiat.

Bien à vous,

[M^{me} KD]

101. Toujours le 17 novembre 2016, M^{me} KD, s'autorisant du courrier électronique du chef du SA/DGACM du même jour, demandait expressément au requérant de présenter sa démission avec effet immédiat, motif pris de la clause de la disposition 4.7 a) résultant de son contrat.

102. Il appert que l'on a fait de la disposition 4.7 a) du Règlement du personnel une interprétation erronée, sans la mettre en conformité (la lire en combinaison) avec l'article 101 de la Charte des Nations Unies en ses paragraphes 1 et 3, l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

103. Le Tribunal note que de la disposition 4.7 sur l'emploi de fonctionnaires de la même famille il résulte ce qui suit :

a) L'Organisation n'engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire.

- b) Le conjoint du fonctionnaire peut être engagé par l'Organisation à condition que l'intéressé soit pleinement qualifié pour occuper le poste qu'on envisage de lui confier et ne bénéficie d'aucune préférence du fait qu'il est le conjoint du fonctionnaire en question.
- c) Le fonctionnaire qui a avec un autre fonctionnaire l'un des liens de parenté spécifiés aux paragraphes a) et b) ci-dessus :
 - i) Ne peut être affecté à un poste ou il serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté ;
 - ii) Ne peut participer à la prise ou à la révision de toute décision administrative ayant une incidence sur le statut ou les droits du fonctionnaire auquel il est apparenté.

104. Le Tribunal considère que le paragraphe a) de disposition 4.7, aux termes duquel « [l'Organisation] n'engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire », doit être rapproché de son paragraphe c) i) et ii) dans l'hypothèse où doit être engagé les père et mère, fils, fille, frère ou sœur de tel fonctionnaire. En outre, il faudrait interpréter et appliquer lesdits paragraphes a) et c) en combinaison avec l'article 101 de la Charte des Nations Unies en ses paragraphes 1 et 3, l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques s'agissant d'engager les père et mère, fils, fille, frère ou sœur de tout fonctionnaire.

105. De même, le paragraphe b) de la disposition 4.7 d'où il résulte que « [l]e conjoint du fonctionnaire peut être engagé par l'Organisation à condition que l'intéressé soit pleinement qualifié pour occuper le poste qu'on envisage de lui confier et ne bénéficie d'aucune préférence du fait qu'il est le conjoint du fonctionnaire en question » doit être interprété et appliqué en combinaison avec son paragraphe c) i) et ii) et avec les articles 101 de la Charte des Nations Unies en ses paragraphes 1 et 3, 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques s'agissant d'engager le conjoint de tout fonctionnaire.

106. Le Tribunal considère que le paragraphe c) de la disposition 4.7 vient délimiter le domaine d'application de ses paragraphes a) et b), en ce sens qu'il vise expressément les fonctions qui en sont exclues et auxquelles ne peuvent être affectés ni les père et

mère, fils, fille, frère ou sœur, ni encore le conjoint de tout fonctionnaire, à savoir tout poste où l'intéressé serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté. Comme le veut le principe général « *exception est strictissimae interpretationis* » (l'exception est d'interprétation stricte), comme toute exception, le paragraphe c) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel est de stricte interprétation.

107. Il suit de là que les paragraphes a) et b) de la disposition 4.7 ont un domaine d'application limité bien défini par son paragraphe c) et qu'*a contrario*, quiconque, père et mère, fils, fille, frère ou sœur de tout fonctionnaire, ayant fait acte de candidature à tel poste, a été admis à concourir et retenu à la faveur d'une procédure de sélection par mise en concurrence comme étant le meilleur candidat, peut être affecté à tout poste, y compris dans le même département/service où il ne serait pas le supérieur hiérarchique ou le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté. Cette interprétation va dans le sens de l'article 101 de la Charte des Nations Unies (qui érige la compétence en considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel), ainsi que des articles 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui consacrent le droit au travail de toute personne, au libre choix de son travail, à des conditions de travail justes et favorables comme droits fondamentaux inaliénables de la personne humaine auxquels la loi doit garantir une efficace protection, y compris mais sans s'y limiter, contre toute discrimination et/ou déni fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la naissance ou toute autre situation. Ainsi, en posant que nul ne peut être affecté à tel poste où il serait le supérieur hiérarchique ou le subordonné de tel fonctionnaire auquel il serait uni par quelque lien de parenté, le paragraphe c) de la disposition 4.7 édicte une exception de stricte application que l'on ne saurait élargir et ériger en règle générale sous peine de violer les droits

fondamentaux au travail et au libre choix de son travail de quiconque est père et mère, fils, fille, frère ou sœur de fonctionnaire.

108. Des développements qui précèdent, le Tribunal conclut que toute personne, y compris les père et mère, fils, fille, frère ou sœur et/ou conjoint de tout fonctionnaire des Nations Unies, a le droit inaliénable au travail, au libre choix de son travail, y compris à l'Organisation des Nations Unies, d'être protégée contre le chômage et toute discrimination notamment de race, de couleur, de sexe/genre, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation, y compris de famille. Le Tribunal estime par suite que toute personne, y compris les père et mère, fils, fille, frère ou sœur et/ou conjoint de tout fonctionnaire des Nations Unies, a le droit de faire acte de candidature à tel poste, de voir pleinement et équitablement examiner sa candidature selon quelque procédure de mise en concurrence fondée sur le mérite, d'être présélectionnée et retenue comme le meilleur candidat et d'être engagée en vertu de tout type de contrat (temporaire/contrat-cadre, engagements de durée déterminée et/ou continu/permanent), pour tout poste à l'Organisation des Nations Unies, y compris le Secrétariat de l'ONU, dans le même département/service et/ou dans tout autre département/service, si ce n'est à quelque poste de tel ou tel département/service où elle serait la supérieure hiérarchique ou la subordonnée de tel fonctionnaire auquel elle serait apparentée.

109. Au surplus, rien n'autorise en droit l'Organisation/Administration à refuser :

- a. De rejeter automatiquement la candidature de toute personne motif pris de sa situation de famille (liens de parenté) ;
- b. De nommer toute personne à l'Organisation à tout poste dans tel ou tel département, y compris celui même où telle personne à laquelle elle est apparentée/son conjoint aurait été précédemment affecté, si ce n'est à un poste où elle serait la supérieure hiérarchique ou la subordonnée de ladite personne à laquelle elle est apparentée ;
- c. De demander la démission et/ou de résilier le contrat de tout fonctionnaire qui aurait quelque lien de parenté avec tel autre fonctionnaire (père et mère, fils, fille, frère, sœur, conjoint) ; et/ou
- d. De demander la démission et/ou de procéder au licenciement de tout fonctionnaire motif pris de quelque lien de parenté qui l'unirait à tel autre fonctionnaire.

Conclusion

110. Le Tribunal conclut que la demande faite au requérant de présenter sa démission, qui s'analyse en renvoi, est irrégulière pour les motifs ci-après :

a. La décision tirait fondement du paragraphe a) de la disposition 4.7 qui est en soi discriminatoire et l'Administration n'a pas interprété et appliqué ce texte [disposition 4.7a)] en combinaison avec le paragraphe c) de ladite disposition 4.7 et au regard de normes supérieures, à savoir les articles 101 de la Charte des Nations Unies pris en ses paragraphes 1 et 3, 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

b. Intervenue huit (8) mois après que sa fille M^{me} SL ait signé un contrat de durée déterminée de deux ans dans le même service-SAT/DGACM, la demande de l'Administration (SA/DGACM) émanant du BGRH tendant à voir le requérant démissionner était contraire à la légalité car résultant non seulement d'une interprétation erronée du paragraphe a) de la disposition 4.7 faite en méconnaissance de normes supérieures et du paragraphe c) de ladite disposition mais également d'une fausse interprétation des dispositions impératives de la section 5.1 de l'instruction administrative ST/AI/2003/8, aux termes des alinéas a) et b) de laquelle l'Organisation ne peut employer d'anciens fonctionnaires que si elle ne peut faire face à ses besoins opérationnels, aucun fonctionnaire qualifié n'étant disponible pour exercer les fonctions considérées et si l'engagement envisagé n'aurait pas d'effets préjudiciables sur les perspectives de carrière ou les possibilités de réaffectation d'autres fonctionnaires et constitue un moyen économique et rationnel de répondre aux besoins du service. Le chef du SA/DGACM, qui a, en novembre 2016, adressé à la cheffe du SAT/DGACM la demande de démission à l'intention du requérant, était d'avis que le paragraphe a) de la disposition 4.7 était applicable à l'intéressé, méconnaissant ceci que M. MRT-P, Directeur par intérim de la DD/DGACM, avait déclaré à juste titre le 12 janvier 2016, au nom de l'Organisation que, étant fonctionnaire retraité de l'Organisation engagé à titre temporaire en vertu d'un contrat-cadre et justifiant d'une expérience considérable de 35 ans acquise au sein du SAT/DGACM à l'occasion d'affectations au service des travaux de la Cinquième Commission, le requérant avait le droit, ainsi que le dictait l'intérêt de l'Organisation, d'être recruté en même temps que sa fille M^{me} SL, dans le même service, à savoir le SAT/DGACM, et ce par dérogation au paragraphe a) de la disposition 4.7. Le Tribunal considère que même si l'on jugeait l'interprétation faite par l'Administration du paragraphe a) de ladite disposition correcte et conforme aux prescriptions de normes supérieures, il reste que l'injonction de démissionner à lui faite méconnaissait ceci qu'il avait été précédemment dérogé audit paragraphe a) en faveur du requérant.

c. Le Tribunal observe que le paragraphe a) de la disposition 4.7 s'applique non pas tant au fonctionnaire qu'à toute personne à laquelle il serait uni par quelque lien de parenté, à savoir ses père et mère, fils, fille, frère ou sœur qui, ayant fait acte de candidature à tel ou tel poste vacant à l'ONU, aurait réussi ou été retenue à l'issue de quelque procédure de sélection par mise en concurrence, devant ainsi être recrutée comme fonctionnaire de l'Organisation.

d. Le Tribunal considère en outre que dès lors qu'en l'espèce le requérant et sa fille, M^{me} SL, étaient l'un et l'autre déjà fonctionnaires affectés au même service – le SAT/DGACM – le paragraphe a) de la disposition 4.7 ne trouvait à s'appliquer ni à l'un ni à l'autre, leurs affectations étant toutefois justiciables du paragraphe c) de ladite disposition qui porte que :

... Le fonctionnaire qui a avec un autre fonctionnaire l'un des liens de parenté spécifiés aux paragraphes a) et b) ci-dessus :

- i) Ne peut être affecté à un poste où il serait, soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté ;
- ii) Ne peut participer à la prise ou à la révision de toute décision ayant une incidence sur le statut ou les droits du fonctionnaire auquel il est apparenté.

e. Il est constant qu'étant donné la spécificité des tâches confiées à l'un et l'autre, le requérant et sa fille travaillent indépendamment l'un de l'autre au sein du SAT/DGACM, ni l'un ni l'autre n'étant affecté à un poste où l'un est le supérieur hiérarchique ou le subordonné de l'autre et où l'un serait amené, de par ses fonctions, à concourir à la prise ou à la révision de quelque décision intéressant le statut ou les droits de l'autre.

f. Le Tribunal souligne que dans l'hypothèse où tel fonctionnaire de l'ONU uni à tel autre fonctionnaire par l'un quelconque des liens de parenté visés par la disposition 4.7 serait nommé par suite d'une mauvaise application du paragraphe c) de ladite disposition, la seule solution existant en droit consisterait à réaffecter l'un ou l'autre fonctionnaire à un poste différent dans le même département, à la condition qu'il en existe un qui corresponde aux qualifications de l'intéressé ou dans un autre département, si possible, du consentement de l'intéressé. Cette solution n'est toutefois envisageable que pour les situations dérogatoires au paragraphe c) i) et ii) de la disposition 4.7 qui, devant être strictement appliqué, ne saurait être élargi à toutes situations autres que celles expressément visées dans le texte. Toute demande tendant à provoquer la démission de l'un et/ou l'autre et/ou le renvoi de l'un ou l'autre constituerait, de la part de l'Administration, un exercice arbitraire et illégal de son pouvoir discrétionnaire au regard de la jurisprudence constante du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

111. De ce qui précède le Tribunal conclut que la demande faite au requérant de présenter sa démission qui s'analyse en renvoi est contraire à la légalité et, faisant par suite droit au recours, annule la décision contestée, le défendeur devant, par application de l'alinéa a) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux, verser au requérant le montant de 10 000 dollars É.-U. en lieu et place de l'annulation de la décision contestée, celle-ci portant licenciement.

Mesures sollicitées

112. La requête tend à voir le requérant :

- 37. Être réadmis à prétendre à quelque emploi à l'ONU :
 - a) plus précisément, recevoir officiellement une offre de contrat-cadre pour l'année 2017, offre à lui officieusement faite et par lui acceptée le 27 octobre 2016 ; et
 - b) être admis à prétendre à tout emploi de courte durée pour l'avenir.
- 38. Recevoir, à titre de réparation, une indemnité équivalente au titre de la période de son contrat-cadre de 2016 courant de la date de démission forcée [du requérant] (17 novembre

2016) au terme convenu (16 décembre 2016) [...] : plus précisément, une indemnité équivalant au montant que [le requérant] aurait gagné pendant ladite période.

39. S'il obtient gain de cause relativement à la mesure sollicitée au paragraphe 37, renoncer à toute demande autre que celle résultant du paragraphe 38.

40. À défaut, se voir allouer une indemnité d'un montant équivalant aux gains potentiels que [le requérant] pouvait raisonnablement escompter, soit jusqu'à concurrence ou presque du plafond autorisé de 125 jours ouvrés par année civile, et ce quand on sait que le programme de travail de la Cinquième Commission est chargé et que [le requérant] a atteint ou presque ledit plafond la plupart des ans depuis son départ à la retraite, sauf en 2012 et 2013, années pendant lesquelles [le requérant] a renoncé à des contrats afin de permettre à [sa] fille d'accepter des contrats de courte durée au SAT/[DGACM] à New York.

Annulation et indemnité pécuniaire

113. Il résulte des développements qui précèdent que la décision contestée qui s'analyse en renvoi est irrégulière et encourt l'annulation par application de l'article 10.5 a) du Statut du Tribunal du contentieux. Le Tribunal considère que l'annulation de toute décision de licenciement irrégulière a pour effet en droit de rétablir rétroactivement entre les parties la relation contractuelle préexistante à la décision contestée. Le Tribunal d'appel a ainsi retenu comme fondement de toute forme de réparation en son arrêt *Warren* 2010-UNAT-059 (par. 10) que « [...] la réparation a pour objet même de rétablir le fonctionnaire dans la situation qui aurait été la sienne si l'Organisation avait honoré ses obligations contractuelles [...] ».

114. Il suit de là que si telle décision contestée est annulée, le fonctionnaire licencié doit en principe être réintégré à son poste officiel et percevoir ses traitements et autres droits au titre de la période allant de sa date de licenciement à celle probable de sa cessation de service, tel que déterminé par le Tribunal du contentieux. Toutefois, lorsque telle partie ou l'une et l'autre parties conviennent expressément qu'en raison des circonstances de la cause, la réintégration effective n'est plus envisageable comme solution, la réparation ne peut consister qu'en l'octroi de quelque indemnité.

115. Le Tribunal considère *mutatis mutandis* qu'en la présente espèce, il ne peut être procédé à la réintégration du requérant comme effet en droit de l'annulation de sa démission s'analysant en renvoi, ses contrat-cadres d'engagements temporaires pour

2016 et 2017 ayant expiré à ce stade. Le requérant ayant toutefois droit à l'indemnisation demandée pour la période allant du 17 novembre au 31 décembre 2016, le Tribunal lui donne gain de cause sur ce point, le défendeur devant ainsi lui verser les traitements correspondants à ladite période et ce, jusqu'à concurrence de 125 jours ouvrés, ainsi qu'il est dit dans l'instruction administrative ST/AI/2003/8/Amend.2.

116. En ce qui concerne la demande tendant à voir admettre le requérant à prétendre pour l'avenir à tout emploi de courte durée au Secrétariat de l'ONU, le Tribunal conclut qu'au vu des développements résultant du paragraphe 112 a) ci-dessus, le requérant peut prétendre être réengagé par l'Organisation en vertu de quelque contrat-cadre au SAT/DGACM dans la mesure où l'engagement en cours de sa fille et toute prolongation future du contrat de durée déterminée de cette dernière ne sauraient restreindre en quoi que ce soit le droit d'être réengagé par l'Organisation que le requérant tire de la section 5.1 de l'instruction administrative ST/AI/2003/8, ainsi qu'il est dit plus haut au paragraphe 112 b).

117. S'agissant du contrat-cadre du requérant pour 2017, le Tribunal considère qu'il était valide mais n'a jamais été exécuté, le requérant ayant dû démissionner après qu'il a signé sa lettre de nomination pour 2017.

118. Le Tribunal considère que le contrat de travail est un accord résultant d'une offre suivie d'acceptation entre les parties contractantes. S'agissant du moment de la formation du contrat de travail, le Tribunal d'appel a déclaré dans son arrêt *Sprauten* 2011-UNAT-111 qu'« un accord inconditionnel des parties sur les termes et conditions de la nomination avant la délivrance de la lettre de nomination vaut contrat si toutes les conditions de l'offre sont satisfaites par le candidat ».

119. Le Tribunal estime que la procédure d'application de la décision de sélection s'achève et doit être considérée comme devenue définitive à la date de formation du contrat de travail (il en est également ainsi du contrat de travail visé à l'article 2.1 du Statut du Tribunal du contentieux). La décision de sélection trouve donc application au moment où l'Administration et le fonctionnaire établissent officiellement une relation

d'emploi en concluant un accord source de droits et d'obligations conventionnelles pour l'une et l'autre parties. En conséquence, le moment décisif aux fins de l'application de toute décision de sélection est celui où l'Administration reçoit l'acceptation inconditionnelle de l'offre par le fonctionnaire.

120. Une fois formé, le contrat est un acte juridique bilatéral revêtu de force obligatoire né de l'accord de volontés entre les parties contractantes, valide même sous forme non écrite. On est ici en présence d'un contrat (*intuitu personae*), nul ne pouvant être substitué à son titulaire qui aura été sélectionné par voie de concours en considération de ses compétences et qualifications propres, l'intéressé étant appelé à travailler sous la supervision et la direction de l'employeur. Typiquement, l'une et l'autre parties honorent les termes et conditions du contrat de travail tout au long de la durée du contrat en s'acquittant chacune de ses obligations contractuelles envers l'autre, ce qui consiste essentiellement dans le fait pour le fonctionnaire de se présenter au travail, l'Administration étant tenue de lui verser un traitement en contrepartie.

121. Le Tribunal relève qu'à titre de réparation, le requérant a demandé des dommages-intérêts matériels du fait de l'inexécution de son contrat de 2017 et ce, subsidiairement à sa demande tendant à le voir être admis à prétendre pour l'avenir à quelque contrat-cadre avec le Secrétariat de l'ONU. Le Tribunal considère qu'il n'y a plus lieu pour lui de se prononcer sur cette demande subsidiaire dès lors qu'il a déjà fait droit à la demande du requérant tendant à le voir être admis à prétendre pour l'avenir à quelque contrat-cadre avec le Secrétariat.

122. Il suit de ce qui précède que le recours doit prospérer, la décision contestée de démission s'analysant en renvoi devant être annulée.

123. Pour ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

- a. Fait droit à la requête en partie, annulant la décision contestée qui s'analyse en renvoi, le défendeur devant, en lieu et place de l'annulation de ladite décision, verser au requérant le montant de 10 000 dollars É-U.
- b. Le défendeur devra verser au requérant, à titre d'indemnité, l'équivalent des traitements correspondant à la période allant du 17 novembre au 31 décembre 2016 et ce, jusqu'à

concurrence du plafond de 125 jours ouvrés, tel qu'il résulte de l'instruction administrative ST/AI/2003/8/Amend.2.

c. Le requérant est admis à prétendre pour l'avenir à tous contrats-cadres avec le Secrétariat de l'ONU.

Observations

124. Constatant qu'il faudrait d'urgence modifier la disposition 4.7 du Règlement du personnel, le Tribunal recommande d'en supprimer les paragraphes a) et b) qui sont d'essence discriminatoire, le but étant d'en prévenir pour l'avenir toute interprétation et application erronées contraires aux textes universels qui consacrent le droit qui appartient à toute personne de travailler et de choisir librement son travail, ainsi qu'il est dit plus haut, faute de quoi ces dispositions pourraient entraîner des décisions discriminatoires et donc illégales en matière de sélection, de promotion, de cessation de service de personnes et/ou de fonctionnaires, motif pris de liens de famille qui les uniraient à telle autre personne au sein de l'Organisation des Nations Unies, y compris le Secrétariat de l'ONU. Le Tribunal estime également qu'il faudrait modifier en conséquence le contenu de l'instruction administrative ST/AI/273 de 1980 et les textes dérivés (manuels/directives), ainsi que toutes autres instructions administratives relatives à la matière.

125. Le Tribunal souligne que le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (« TAOIT ») a déclaré dans son jugement n° 2120 [M. I.M.B. contre l'Agence internationale de l'énergie atomique, ("AIEA")] (par sa résolution 1145 (XII) du 14 novembre 1957, l'Assemblée générale a approuvé l'Accord régissant les relations entre l'Organisation des Nations Unies et l'AIEA) en date du 15 juillet 2002, que l'article 3.03.5 (Relations familiales) résultant de la note SEC/NOT/1325 du secrétariat de l'AIEA (relative à l'emploi des conjoints au secrétariat de l'Agence), qui est le pendant du paragraphe b) de la disposition 4.7 « [...] est inapplicable car contraire aux principes fondamentaux du droit », et le TAOIT de préciser que : « [...] En fait, cette disposition revient à établir une discrimination injuste entre des candidats à un poste en raison de leur statut matrimonial et de leurs liens familiaux ». Le TAOIT déclarera également qu'une discrimination reposant sur de tels motifs est contraire à la

Charte des Nations Unies, aux principes généraux du droit, aux principes régissant la fonction publique internationale, ainsi qu'aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et, en outre, que les principes résultant de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui comporte « [...] une liste [qui] n'est pas limitative («... comme l'indique l'emploi du terme « notamment » ...») et toutes les formes de discrimination injuste sont interdites. Qu'est-ce qu'une discrimination injuste ? C'est du moins dans le contexte du travail, le fait d'opérer des distinctions entre les fonctionnaires ou entre les candidats postulant à un emploi, en raison de caractéristiques personnelles qui n'ont pas lieu d'être prises en compte ».

126. Le Tribunal exprime sa foi dans le système de sélection par mise en concurrence en vigueur qui comporte toutes les exigences d'ordre juridique propres à garantir que quiconque fait acte de candidature à un poste à l'ONU soit sélectionné et nommé exclusivement en considération de sa compétence, sans égard indu pour tous liens de parenté qu'il aurait avec tel ou tel fonctionnaire de l'Organisation.

127. Le Tribunal compte que le présent jugement sera, dès sa publication, porté à l'attention du Secrétaire général, le but étant de voir celui-ci user du pouvoir dont il est investi pour revoir le texte de la disposition 4.7 du Règlement du personnel afin de le mettre en conformité avec les prescriptions des articles 101, paragraphes 1 et 3 de la Charte des Nations Unies, 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, tel que recommandé par le Tribunal.

128. Le Tribunal recommande également de porter le texte du présent jugement à l'attention du Secrétaire général adjoint à la gestion et du Sous-Secrétaire général aux ressources humaines, et de le diffuser dans tous les bureaux/départements, y compris au sein du Secrétariat de l'ONU, le but étant de pourvoir à l'application uniforme de la disposition 4.7 du Règlement dans sa rédaction actuelle, en attendant qu'elle soit effectivement modifiée, et de réaménager Inspira, système de présentation de candidatures en ligne, l'idée étant d'en éliminer la fonction de rejet automatique de

toute candidature dont l'auteur serait uni par quelque lien de parenté à tel ou tel fonctionnaire (à savoir les père et mère, fils, fille, frère ou sœur) de l'Organisation, y compris le Secrétariat de l'ONU.

(Signé)

Juge Alessandra Greceanu

Fait ce 14 juin 2018

Enregistré au Greffe ce 14 juin 2018

(Signé)

Morten Albert Michelsen, Administrateur chargé du Greffe, New York