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

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	Affaire nº	UNDT/NY/2019/101
	Jugement nº	UNDT/2021/094
	Date :	4 août 2021
	Français Original :	anglais

Juge : M^me^ Joelle Adda

Greffe : New York

Greffière : M^me^ Nerea Suero Fontecha

REQUÉRANTE

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :
Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :
Alan Gutman, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Remarque : Ce jugement a été rectifié conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Introduction

1. La requérante, interprète (P-4) au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (Département) conteste la décision de cesser d'appliquer le plan de retour au travail approuvé par la Division des services médicaux. Le Tribunal constate qu'après le dépôt de la requête, cette division a été rebaptisée Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail (Division).

2. Le défendeur soutient que la requête est sans fondement.

3. Pour les motifs ci-après, le Tribunal rejette la requête.

Faits

4. En réponse à l'ordonnance nº 11 (NY/2021) du 11 février 2021, les parties exposent les faits suivants, sur lesquels elles s'entendent [Traduction non officielle] :

> [...] La requérante est interprète (P-4) du russe et du français vers l'anglais.
> [...] Selon les définitions d'emploi types, les interprètes doivent être capables de travailler sous pression constante. Le Service d'interprétation emploie des interprètes aux classes P-3, P-4 et P-5. Ceux de classe P-4 ont notamment pour fonction d'« assurer régulièrement le service de réunions portant sur des questions sensibles », catégorie qui inclut, selon le Service, les séances du Conseil de sécurité, [du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (Comité) et] de la Cinquième Commission.
>
> [...] La demande en services d'interprétation varie au cours de l'année, en fonction du calendrier des séances ordinaires et des autres réunions. Pour certaines réunions, des services d'interprétation sont demandés « selon leur disponibilité ». Lorsque la charge de travail est élevée, le Département retient les services d'interprètes indépendants (engagés en vertu d'un contrat-cadre).
>
> [...] Un ensemble de lignes directrices régit l'assignation des réunions aux interprètes. Les interprètes peuvent se voir assigner jusqu'à sept réunions par semaine, huit à titre exceptionnel, mais jamais plus. Ces limites ont été fixées compte tenu du stress qui y est associé et de

l'endurance nécessaire sur une semaine (et non sur une partie de la semaine). De plus, un(e) interprète peut être affecté(e) à deux réunions au plus par jour, d'une durée de 2 h 30 à 3 h chacune. Prises ensemble, ces limites dictent la répartition des affectations hebdomadaires.

[...] La requérante a travaillé du 2 au 23 janvier 2018 et été en congé de maladie du 24 janvier au 19 février 2018.

[...] Par courriel du 2 novembre 2018, la requérante a indiqué à sa première notatrice ce qui suit :

> Pour faire suite à notre conversation téléphonique, les recommandations de mon médecin concernant la période initiale de mon retour au travail sont les suivantes : « elle devrait éviter les réunions stressantes ; ne pas travailler en dehors des heures normales de bureau ; ne pas assurer le service de réunions de plus de trois heures. Elle pourrait avoir besoin d'autres mesures d'aménagement lors de périodes stressantes. »
>
> L'idée est de procéder graduellement, en commençant par augmenter la durée de travail (d'où l'alternance initiale entre semaine de travail et semaine de congé de maladie), puis, en levant progressivement les autres restrictions une fois que je pourrai assurer le service de 7 réunions par semaine sans fatigue excessive.
>
> J'imagine que nous devrions discuter afin de définir ensemble les « réunions stressantes » à éviter. Voici comment je le vois : les réunions qui sont les moins stressantes pour moi sont celles que je connais le mieux (Deuxième, Troisième et Quatrième Commissions et séances plénières de l'Assemblée générale, ainsi que certaines manifestations spéciales, Groupe des 77, etc.).
>
> D'après mon expérience, les réunions les plus stressantes sont celles du Conseil de sécurité et celles du Comité, suivies de celles de la Cinquième Commission. Viennent ensuite les réunions de la Première et de la Sixième Commissions, puisque je n'ai guère d'expérience en la matière, et les réunions annexes du Conseil (débats publics après le tour du matin et réunions des organes subsidiaires du Conseil). N'hésitez pas à m'appeler au [numéro de téléphone expurgé] pour en discuter davantage ou à me répondre par courriel, à votre convenance.
>
> Le Dr [AS (nom expurgé)] vous a-t-il écrit ? Je peux tout à fait le relancer concernant la formalisation du plan de

> retour au travail. Je peux lui donner votre numéro de téléphone portable si vous croyez que cela faciliterait les échanges, mais, bien évidemment, je ne le ferai que si vous l'estimez utile. Pourriez-vous m'indiquer votre préférence ?
>
> Vous pouvez également contacter le Dr [AS] directement au sujet de mon plan de retour au travail, par courriel au [adresse expurgée] ou par téléphone au [numéro expurgé].
>
> J'espère pouvoir vous parler bientôt et me réjouit de reprendre le travail[.]

[...] Par courriel du 5 novembre 2018, la Division des services médicaux [actuelle Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail] a indiqué au Département ce qui suit :

> [La requérante] a été déclarée apte à reprendre le travail à l'issue de son congé de maladie de longue durée. Le plan suivant a été mis en place, en coordination avec son médecin :
>
> Date de début : 7 novembre 2018. Elle reprendra le travail une semaine sur deux, c'est-à-dire qu'elle alternera entre une semaine de travail et une semaine de congé de maladie. Cette mesure d'aménagement s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2018, après quoi elle reprendra le travail à temps plein.
>
> Tâches : temps plein. Elle ne devrait pas être affectée à des réunions stressantes ou à des réunions de plus de 3 heures. Elle ne travaillera pas en dehors des heures normales de bureau ni les week-ends.
>
> Réexamen : non nécessaire, sauf en cas de problème.

[...] Par courriel du 7 novembre 2018, la première notatrice a indiqué à la Division ce qui suit :

> Je suis heureuse d'apprendre que [la requérante] a suffisamment récupéré pour reprendre le travail ; nous ferons tout notre possible pour respecter les modalités du plan.
>
> Comme je l'ai mentionné, nos réunions sont normalement de trois heures, mais il arrive qu'elles dépassent cette durée. Le Service d'interprétation ne sait pas à l'avance si et quand cela se produira.

> Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour respecter la limite de trois heures, mais nous ne pouvons garantir que les réunions auxquelles [la requérante] est affectée ne déborderons jamais.
>
> Afin de limiter l'exposition au stress [de la requérante], le Service s'abstiendra de l'affecter aux réunions jugées particulièrement stressantes. Je me dois de souligner qu'il est impossible d'évacuer entièrement le stress, car il s'agit d'un aspect normal du travail des interprètes et toutes les réunions emportent un certain stress. Merci d'avoir précisé, au cours de notre conversation, que « temps plein » réfère à notre charge habituelle de travail, à savoir 7 réunions par semaine.

[...] Du 7 novembre 2018 au 31 décembre 2018, le Service d'interprétation a mis en œuvre des mesures d'aménagement prescrites pour raisons médicales à l'égard de la requérante, conformément aux recommandations de la Division des services médicaux. Ces mesures consistaient en un horaire à temps plein une semaine sur deux, la non-assignation de « réunions stressantes » ou de réunions de plus de trois heures et l'absence de travail en dehors des heures normales et le week-end.

[...] Par courriel du 19 décembre 2018, la première notatrice a indiqué à la Division ce qui suit :

> L'année tire à sa fin ; or, selon votre courriel sur le plan de retour au travail de [la requérante] ci-dessous, « cette mesure d'aménagement s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2018, après quoi elle reprendra le travail à plein temps ». J'en déduis que toutes les conditions prévues par le plan de retour au travail expirent le 1er janvier et que l'année prochaine, [la requérante] pourra être affectée à toute réunion, quelle qu'elle soit, et remplir des fonctions telles que le travail de soir ou de week-end (ce qui est la norme pour les interprètes fonctionnaires du Siège de l'ONU).
>
> Si cette interprétation est inexacte, veuillez m'en informer dès que possible afin que nous adaptions notre plan de travail pour 2019.

[...] Le 20 décembre 2018, la Division a répondu :

> Je vous remercie de votre courriel de suivi. J'ai évalué [la requérante] aujourd'hui et discuté avec son médecin. Elle fait beaucoup de progrès. Nous allons donc passer à l'étape 2 du plan comme suit :

> Date de début : 1er janvier 2018. Elle travaillera tous les jours.
>
> Tâches : temps plein. Elle ne devrait pas être affectée à des réunions stressantes ou à des réunions de plus de 3 heures. Elle ne travaillera pas en dehors des heures normales de bureau ni les week-ends.
>
> Réexamen : Je reverrai [la requérante] fin février afin de procéder à une nouvelle évaluation et d'établir les prochaines étapes.

[...] Le 25 février 2019, la première notatrice a demandé à la Division :

> Pourriez-vous me donner des nouvelles du plan de retour au travail de [la requérante] ? Est-il maintenu en l'état, aboli ou modifié ? Veuillez m'en informer afin que nous puissions établir notre programme de travail en conséquence.

[...] Le 25 février 2019, la Division a répondu :

> Je vous remercie de votre courriel de suivi. J'ai examiné le dossier [de la requérante] et je confirme que les mesures d'aménagement actuelles figurant ci-dessous devrait être maintenues au moins jusqu'à la fin du mois de mars. Je réexaminerai son cas à la mi ou fin mars et mettrai à jour mes recommandations afin que son plan de [retour au travail] soit sûr tant pour [elle] que pour l'Organisation.

[...] Par courriel du 26 février 2019, la première notatrice a indiqué à la Division ce qui suit :

> Merci de m'avoir répondu si rapidement. Nous ferons tout notre possible pour respecter les modalités du plan.
>
> Comme je l'ai mentionné dans mon courriel au Dr [AS] le 7 novembre au lancement du plan de retour au travail [de la requérante], nos réunions sont normalement de trois heures, mais il arrive qu'elles dépassent cette durée. Le Service d'interprétation ne sait pas à l'avance si et quand cela se produira. Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour respecter la limite de trois heures, mais nous ne pouvons garantir que les réunions auxquelles [la requérante] est affectée ne déborderons jamais.
>
> Afin de limiter l'exposition au stress [de la requérante], le Service s'abstiendra de l'affecter aux réunions jugées

> particulièrement stressantes. Je me dois de souligner qu'il est impossible d'évacuer entièrement le stress, car il s'agit d'un aspect normal du travail des interprètes et toutes les réunions emportent un certain stress.

[...] Le 1er mars 2019, la Division a répondu :

> Merci de votre courriel et de vos efforts.
>
> N'hésitez pas à me contacter si ce plan de retour au travail ne convient pas et nous le réviserons afin de veiller à la sécurité la plus totale de nos fonctionnaires et de l'Organisation.

[...] Les 25 et 26 mars 2019, la requérante a pris un congé de maladie non certifié (2 jours).

[...] Par courriel du 28 mars 2019, la Division a indiqué à la première notatrice ce qui suit :

> J'ai examiné le dossier [de la requérante] et je confirme que les mesures d'aménagement actuelles figurant ci-dessous devrait être maintenues au moins jusqu'à la fin du mois d'avril. Je réexaminerai son cas à la mi ou fin avril et mettrai à jour mes recommandations afin que son plan de [retour au travail] soit sûr tant pour [elle] que pour l'Organisation.
>
> Mesures d'aménagement :
>
> 1) la fonctionnaire continuera de travailler tous les jours.
>
> 2) elle ne devrait pas être affectée à des réunions stressantes ou à des réunions de plus de 3 heures.
>
> Elle ne travaillera pas en dehors des heures normales de bureau ni les week-ends.

[...] Par courriel du 29 avril 2019, la Division a déclaré :

> J'ai examiné le dossier [de la requérante] et je confirme que les mesures d'aménagement actuelles figurant ci-dessous devrait être maintenues au moins jusqu'à la fin du mois de juin. Je réexaminerai son cas à la mi ou la fin juin et mettrai à jour mes recommandations afin de garantir un plan de [retour au travail] sûr tant pour [elle] que pour l'Organisation.
>
> Mesures d'aménagement :
>
> 1) la fonctionnaire continuera de travailler tous les jours.

> 2) elle ne devrait pas être affectée à des réunions stressantes ou à des réunions de plus de 3 heures.
>
> Elle ne travaillera pas en dehors des heures normales de bureau ni les week-ends.

[...] Lors d'une réunion le 13 mai 2019, la requérante a été informée que le Service d'interprétation cesserait d'exécuter le plan de retour au travail à partir du 1er juin 2019.

[...] Par courriel du 15 mai 2019, la première notatrice a indiqué à la Division que :

> Je crois comprendre que le plan de retour au travail est une recommandation.
>
> Le plan de retour au travail de [la requérante] est maintenant en vigueur depuis 6 mois. En raison des besoins du Service d'interprétation, à compter du 1er juin, nous ne serons plus en mesure de respecter toutes les modalités de ce plan, ce dont [la requérante] a été avisée le 13 mai lors d'une réunion avec moi-même et le Chef du Service d'interprétation.

[...] Le 15 mai 2019, la Division a répondu :

> C'est noté. Merci du soutien que vous avez apporté à notre [fonctionnaire] durant son [difficile retour au travail].

[...] Du 13 mai 2019 au 28 mai 2019, la requérante a échangé des courriels avec la Division concernant son congé de maladie et son plan de retour au travail[.]

[...] Du 3 juin au 31 juillet 2019, la requérante a été absente. Pendant cette période, elle était en congé de maladie certifié ; pour continuer de percevoir l'intégralité de son traitement, elle combinait jours de congé maladie à demi-traitement et demi-journées de congé annuel.

[...] Le 3 juillet 2019, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision du 13 mai 2019 de ne pas mettre en œuvre le plan de retour au travail recommandé par la Division.

[...] Le 29 juillet 2019, la Division a communiqué ce qui suit à la requérante :

> Selon l'avis du médecin et à la suite de l'examen de votre dossier, nous recommandons que :
>
> – Vous commenciez, dès à présent, à assumer le service de réunions qui correspondent à un niveau modéré de stress ou de difficulté, et ce, à temps plein[,]

> – À compter de septembre, des réunions en soirée (jusqu'à 22 h 00) s'ajoutent à votre charge de travail,
>
> – À compter d'octobre, les réunions les plus stressantes ou difficiles soient introduites (un nouveau type par mois), et
>
> – Vous recommenciez à travailler les week-ends après que les étapes ci-dessus aient été franchies avec succès[.]
>
> Veuillez communiquer ce plan de retour au travail à votre supérieure hiérarchique.
>
> Notre division conseille les premiers notateurs sur l'aménagement des modalités de travail, comme ci-dessus, comme moyens de tenir compte d'exemptions ou de limitations prescrites pour raisons médicales dans le cadre d'un programme de retour au travail d'une durée limitée. Conformément aux principes généraux de l'aménagement raisonnable en cas d'incapacité de courte durée, les mesures d'aménagement conseillées ne peuvent être refusées que si elles imposent une charge disproportionnée ou indue au service (conformément à la circulaire ST/SGB/2019/3 relative à l'Aménagement des modalités de travail).
>
> Nous nous tenons prêts à en discuter avec votre supérieure hiérarchique si elle le désire ou le requiert.

[...] La requérante a dûment transmis le courriel de la Division. Le 30 juillet 2019, [GM, nom expurgé] a communiqué ce qui suit à la Division :

> Nous vous informons qu'à la demande de [la requérante], le Groupe du contrôle hiérarchique examine actuellement la décision du Service d'interprétation d'interrompre son plan de retour au travail.
>
> Nous ne sommes malheureusement pas en mesure de mettre en œuvre les recommandations formulées dans votre courriel. Nous avons motivé cette décision de manière détaillée dans notre réponse au Groupe du contrôle hiérarchique.

[...] Le 1er août 2019, la requérante a repris le travail à temps plein.

[...] Le 9 août 2019, la requérante a pris une demi-journée de congé de maladie certifié.

[...] Le 27 août 2019, la requérante a pris une demi-journée de congé de maladie certifié.

[...] Par courriel du 23 septembre 2019, la requérante a indiqué au Chef du service d'interprétation ce qui suit :

> Je vous remercie de m'avoir rencontrée le 11 septembre. J'ai été rassurée par votre engagement à poursuivre la mise en œuvre des mesures d'aménagement prescrites pour raisons médicales afin de contribuer à mon rétablissement à long terme.
>
> J'ai pris des notes résumant nos échanges et le plan dont nous avons convenu pour les prochains mois. Veuillez m'indiquer si vous croyez que des précisions ou des modifications devraient y être apportées :
>
> Vous avez dit que vous connaissiez les limitations qui avaient précédemment été imposées concernant les réunions (pas d'affectation à des réunions stressantes ou à des réunions de plus de 3 heures ; pas de travail en dehors des heures normales ou pendant les week-ends) et que les répartiteurs avaient suivi ces directives sur vos instructions à partir du mois d'août. Je vous en remercie. J'apprécie ces aménagements.
>
> Avant notre rencontre, vous n'aviez pas été informé des recommandations médicales concernant la levée progressive de ces limitations. Je vous ai fourni une copie papier du courriel du 29 juillet 2019 de la Division des services médicaux comportant ses recommandations à cet égard, ainsi que du courriel du 2 novembre 2018 définissant les catégories de réunions, à savoir, pour l'essentiel :
>
> – réunions les plus stressantes : celles du Comité, du Conseil de sécurité (séances en salle et consultations) et de la Cinquième Commission ;
>
> – réunions modérément stressantes : celles des organes subsidiaires du Conseil de sécurité et débats publics après le tour du matin ; celles de la Première et de la Sixième Commissions.
>
> Sur la base de ces lignes directrices, nous avons discuté de la marche à suivre au cours des prochains mois. Compte tenu des besoins du Service, nous avons convenu qu'il était préférable de commencer par lever la restriction sur les réunions en soirée (plutôt que par des réunions plus stressantes) à partir de la semaine de haut niveau et de rediscuter fin octobre, dans l'idée de lever la restriction sur les réunions modérément stressantes à

> ce moment-là, en réintroduisant d'abord celles des organes subsidiaires du Conseil de sécurité (en premier lieu, probablement, le [Groupe de travail sur les enfants et les conflits armés] et les Comités des sanctions). Comme indiqué dans le plan de la Division des services médicaux, on attendrait deux mois après le début des réunions modérément stressantes avant d'envisager d'ajouter les réunions les plus stressantes.
>
> À votre demande, je vous tiendrai informé de l'évolution de la situation et, le cas échéant, de la survenue de tout problème. Je me réjouis de vous rencontrer de nouveau en octobre.
>
> Je tiens à vous redire ma gratitude pour votre compréhension et votre soutien et à remercier les répartiteurs de leur souplesse. Je joins une copie des documents que je vous ai remis lors de notre rencontre.
>
> N'hésitez pas à me demander toute autre information que je pourrais vous fournir.

[...] Le 23 septembre 2019, le Chef du Service de l'interprétation a répondu ce qui suit :

> Comme discuté, je vous confirme que le Service d'interprétation accepte de poursuivre la mise en œuvre des mesures d'aménagement arrêtées pour votre retour au travail, ce qui permettra votre réintégration progressive, comme convenu. Cette entente sera réexaminée à la fin de l'année. Elle se fonde sur l'explication de votre cas et les notes de votre médecin que vous m'avez fournies. Si vous avez des questions, je serais heureux d'en discuter régulièrement afin de faciliter vos progrès. Je vous suis également reconnaissant des efforts que vous déployez pour avancer dans cette voie et contribuer à ce que notre Service excelle dans les tâches qui lui sont confiées.

[...] Par lettre du 24 septembre 2019, le Groupe du contrôle hiérarchique a indiqué qu'il n'y avait plus lieu pour lui de se prononcer.

[...] Le 21 octobre 2019, le Service administratif a proposé, avec l'accord de la requérante, d'affecter temporairement celle-ci à un poste d'éditrice (P-4) dans la Section d'édition du Service anglais de traduction et d'édition (Division de la documentation, DGACM). Cette affectation temporaire a été prolongée à de nombreuses reprises à la demande de la requérante.

Examen

Objet de l'affaire

5. Le Tribunal d'appel a constamment statué que le Tribunal du contentieux administratif avait le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée et de définir les questions devant faire l'objet de son contrôle. Il a ajouté que le Tribunal du contentieux administratif, lorsqu'il définissait les enjeux d'une affaire, pouvait examiner la requête dans son ensemble (voir arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 20, tel que cité dans l'arrêt *Cardwell* (2018-UNAT-876), par. 23).

6. À la lecture des écritures des parties et ainsi qu'en a décidé le Tribunal dans l'ordonnance nº 25 (NY/2021) du 18 mars 2021, les principales questions en l'espèce peuvent être résumées comme suit [Traduction non officielle] :

> a. En référence à la doctrine du défaut d'objet retenue par le Tribunal d'appel dans l'affaire *Kallon* (2017-UNAT-742), la décision du 13 mai 2019 de ne pas mettre en œuvre le plan de retour au travail pour la période du 3 juin au 31 juillet 2019 a-t-elle eu des conséquences défavorables pour la requérante, malgré son remplacement par la décision d'exécuter le nouveau plan à compter du 1er août 2019, ou la demande est-elle sans objet ? À cet égard, le Tribunal devra déterminer si le congé de maladie que la requérante a pris au cours de la période pertinente résultait de la décision administrative contestée ;
>
> b. Si la demande n'est pas sans objet, la décision contestée relevait-elle de l'exercice régulier par l'Administration de son pouvoir discrétionnaire ? Cet examen consistera à déterminer si le ou les motifs invoqués pour refuser de mettre en œuvre le plan de retour au travail étaient conformes au droit et valides ;

c. Si la réponse à la question précédente est négative, à quelle réparation peut prétendre la requérante ?

7. En ce qui concerne la question du défaut d'objet, dans ses conclusions finales, la requérante avance ce qui suit au soutien de son argument selon lequel la décision administrative contestée aurait produit des effets au-delà du 31 juillet 2019 [Traduction non officielle] :

a. Il est inexact d'affirmer que le plan de retour au travail de la requérante a été remis en œuvre à partir du 1er août 2019 ; aucune preuve ne vient étayer cette simple allégation ;

b. Cette allégation est contredite par le refus d'appliquer le plan, intervenu deux jours auparavant, les échanges contemporains avec le Chef du Service d'interprétation dont il ressort que la décision reposait sur des informations qui lui avaient été communiquées le 11 septembre 2019, le libellé de la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique et le fait que la requérante n'a pas assuré le service de réunions modérément stressantes au cours de la période commençant le 1er août 2019 ;

c. Le 30 juillet 2019, le service dont relevait la requérante (le service de la requérante) continuait de défendre sa décision de ne pas appliquer le plan auprès du Groupe du contrôle hiérarchique et c'est en conséquence directe de la demande de contrôle hiérarchique qu'il a annulé [cette] décision ;

d. Il était évident dès le départ que la proposition portait sur un plan unique [de retour au travail] en plusieurs phases.

8. Le Tribunal constate que, par courriel du 29 juillet 2019 adressé à la requérante, la Division a modifié l'avis qu'elle avait émis le 29 avril 2019 concernant le plan de retour au travail de la requérante. Aux termes de l'avis du 29 avril 2019, la requérante continuerait de travailler tous les jours, mais ne serait pas affectée à des réunions stressantes ou de plus de 3 heures et ne travaillerait pas en dehors des heures normales

de bureau ni les week-ends. C'est la recommandation que le service de la requérante a rejeté le 13 mai 2019. En revanche, l'avis du 29 juillet 2019 prévoyait certes que la requérante devait travailler à temps plein, mais aussi qu'elle reprendrait progressivement l'ensemble de ses fonctions antérieures, en ajoutant à sa charge de travail : a) dans l'immédiat, les réunions d'un niveau modéré de stress ou de difficulté ; b) à compter de septembre 2019, les réunions en soirée ; c) à compter d'octobre, les réunions les plus stressantes ou difficiles. Cet avis a été rejeté le lendemain (30 juillet 2019) par le service de la requérante.

9. Ces deux rejets constituent deux décisions administratives séparées et distinctes, car même s'ils concernent tous deux le plan de retour au travail de la requérante, ils portent sur deux avis différents de la Division. À cet égard, le Tribunal relève que ces avis diffèrent non seulement par leur date (respectivement les 29 avril et 29 juillet 2019), mais aussi par leur contenu et leur portée.

10. Dans sa demande de contrôle hiérarchique du 3 juillet 2019, la requérante n'a contesté que le rejet du 13 mai 2019 ; il lui était impossible de contester le rejet du 30 juillet 2019 puisque celui-ci est intervenu après sa demande. Il ne fait donc pas partie de la décision visée par la demande et rien ne permet d'établir que la requérante a déposé une autre demande de contrôle hiérarchique à l'encontre du rejet du 30 juillet 2019. En outre, rien dans la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique datée du 24 septembre 2019, ni d'ailleurs dans aucune autre pièce au dossier, ne laisse penser que cette réponse concernait également le rejet du 30 juillet 2019.

11. Par conséquent, la requérante n'ayant pas présenté de demande de contrôle hiérarchique distincte à l'encontre du rejet du 30 juillet 2019, le Tribunal confirme que la requête dont il est saisi porte exclusivement sur le refus exprimé le 13 mai 2019 par le service de la requérante de suivre l'avis du 29 avril 2019. En effet, en application de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, il est obligatoire de présenter une demande de contrôle hiérarchique avant de pouvoir contester une décision administrative.

La demande est-elle sans objet ?

Moyens des parties

12. Les moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit (ils sont exposés en premier, car le défendeur est la partie requérante quant à cette question) [Traduction non officielle] :

> a. Lorsqu'une décision contestée cesse de produire des conséquences juridiques, la requête devient sans objet, puisqu'il n'y a plus de question actuelle relevant de la compétence du Tribunal du contentieux administratif. Dans l'arrêt *Kallon*, le Tribunal d'appel a noté qu'il fallait faire preuve de prudence dans l'application de la doctrine du défaut d'objet, en particulier lorsque la décision initiale continuait de produire des conséquences collatérales. En l'espèce, la décision contestée est sans objet, car elle a été remplacée par la décision ultérieure de reprendre la mise en œuvre des mesures d'aménagement prescrites pour raisons médicales à compter du 1er août 2019 ;
>
> b. La requérante n'a pas établi que de telles conséquences collatérales continuaient d'exister. Une simple affirmation à cet égard ne suffit pas à conférer compétence au Tribunal du contentieux administratif : la requérante doit présenter des preuves crédibles, ce qu'elle n'a pas fait en l'espèce ;
>
> c. De plus, la décision contestée n'a pas entraîné de conséquences matérielles durables et le préjudice matériel invoqué par la requérante n'est pas imputable à la décision contestée. Le congé de maladie de la requérante résulte de sa condition médicale sous-jacente et son utilisation de jours de congé de maladie et de congé annuel conformément au paragraphe a) de la disposition 6.2 du règlement du personnel ne constitue pas un préjudice matériel. La requérante a perçu l'intégralité de son traitement et de ses droits pendant cette période malgré son absence et, le 14 juillet 2020, l'Organisation lui a accordé, en gage de bonne foi, la réparation matérielle sollicitée au

paragraphe 60 de la requête. En conséquence, 44 jours de congé de maladie et de congé annuel (soit 17 jours de congé de maladie à plein traitement, 26 jours de congé de maladie à demi-traitement et 14 jours de congé annuel utilisés en complément des jours de congé de maladie à demi-traitement) lui ont été restitués ;

d. La décision contestée n'a causé aucun préjudice moral durable et les prétentions de la requérante concernant ses infections en mai 2019 sont sans fondement médical. Il n'existe aucune preuve scientifique permettant d'établir un lien entre des variations mineures du système immunitaire associées au stress et la maladie. La proximité dans le temps entre une décision administrative et les infections n'équivaut pas à un lien logique entre les deux ;

e. Les notes médicales datées de mars et d'avril 2020 n'ont pas de valeur probante, car elles ne constituent pas des preuves contemporaines de la source des infections dont a souffert la requérante en mai 2019 et qu'elles ont été rédigées après coup, aux fins du litige, par des personnes qui n'ont pas traité la requérante en mai 2019. En outre, elles reposent uniquement sur le récit par ouï-dire et les déclarations générales de la requérante, sans aucune référence à la littérature scientifique ou médicale, et ignorent les circonstances propres à son cas, y compris la définition de son emploi. Enfin, elles ne tiennent pas compte des aspects positifs du stress, notamment le fait que le stress dont souffrait la requérante l'a incitée à concourir à son nouveau poste de Chef du Groupe anglais de traduction et d'édition à la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et à réintégrer pleinement un emploi à temps complet ;

f. Dans l'affaire *Kallon*, le Tribunal d'appel a reconnu qu'une affaire peut devenir sans objet lorsque des événements ultérieurs ont privé de toute portée pratique le règlement proposé du différend. En l'espèce, la réaffectation de la requérante le 14 mai 2021 à la CEA a privé l'affaire de toute portée pratique.

Un jugement ordonnant l'annulation de la décision contestée n'aurait aucun effet concret sur cette affectation, de sorte qu'il serait purement théorique.

13. La requérante soutient, en substance, que la requête n'est pas sans objet, puisqu'elle recherche a) l'octroi de six mois de salaire pour préjudice moral pour la maladie causée par la décision contestée, b) l'indemnisation des trois jours de congé de maladie pris du 20 au 22 mai 2019, et c) la conversion de ses absences du 13 mai au 15 octobre 2019 en congé spécial à plein traitement.

La doctrine du défaut d'objet et son application à la présente affaire

14. Dans l'arrêt *Kallon*, au paragraphe 44, le Tribunal d'appel a conclu qu'une requête était sans objet lorsqu'aucune réparation n'aurait d'effet concret parce qu'elle serait purement théorique ou que des événements ultérieurs auraient privé de toute portée pratique le règlement proposé du différend. La question ne relèverait ainsi plus du droit, étant donné qu'il n'y aurait plus de controverse réelle entre les parties ni aucune possibilité de prononcer une décision ayant un effet réel. Le Tribunal d'appel a poursuivi en expliquant que la doctrine du défaut d'objet était le corollaire logique du refus des tribunaux d'entendre des demandes d'avis consultatifs ou spéculatifs et que, de la même façon que le plaideur ne pouvait pas porter devant le juge une controverse déjà tranchée (*res judicata*), il ne pouvait pas non plus poursuivre une affaire lorsque la controverse disparaissait pendant le déroulement de l'instance. Il s'ensuivait que, lorsqu'une question était résolue avant le jugement, l'économie judiciaire commandait que le tribunal renonce à se prononcer.

15. Toujours dans l'arrêt *Kallon,* au paragraphe 45, le Tribunal d'appel a ajouté qu'il fallait faire preuve de prudence dans l'application de cette doctrine, car conclure à l'absence d'objet d'une requête entraînait son rejet, un résultat drastique. Le défendeur pourrait chercher à « vider de sa substance » l'affaire à son encontre en abandonnant temporairement ou rapidement la pratique ou la conduite dont l'irrégularité était alléguée ou en revenant formellement sur celle-ci. Le Tribunal du contentieux administratif serait bien avisé de rejeter une allégation de défaut d'objet

afin de garantir un véritable contrôle judiciaire, s'il y avait lieu, en particulier si la conduite contestée continuait de produire des conséquences collatérales.

16. Le Tribunal constate que le service de la requérante a recommencé à appliquer le plan de retour au travail, comme il l'a indiqué au Groupe du contrôle hiérarchique le 24 septembre 2019 ; toutefois, du 3 juin au 31 juillet 2019, il avait donné suite au rejet de la recommandation formulée par la Division le 29 avril 2019. Bien que la requérante ait été absente, étant en congé de maladie ou en congé annuel, le rejet aurait théoriquement pu lui causer, en parallèle, un préjudice non pécuniaire indemnisable. C'est également ce que la requérante fait valoir, et le rétablissement ultérieur des jours de congé concernés ne répare pas ce dommage.

17. D'autre part, on pourrait considérer que ces souffrances non pécuniaires trouvaient leur cause ailleurs que dans la décision contestée, dans d'autres difficultés rencontrées au même moment par la requérante, et qu'elles ne sont donc pas pertinentes en l'espèce. Par exemple, la requérante elle-même a indiqué qu'elle avait également souffert d'une infection par la bactérie E. coli. et d'un sepsis au cours de la période précédant le 3 juin 2019. Toutefois, le défendeur n'a pas avancé cet argument. De plus, le Tribunal estime que cela n'a pas été établi par la preuve au dossier.

18. Le défendeur soutient plutôt que l'infection par la bactérie E. coli. et le sepsis dont a souffert la requérante étaient sans lien avec la décision contestée. Le Tribunal relève que l'indemnisation pour « maladie » demandée par la requérante pourrait viser ces infections, mais aussi d'autres problèmes de santé. Qui plus est, la question du lien entre l'acte ou l'omission dont l'irrégularité est alléguée et une catégorie donnée de dommages doit, si elle est pertinente, être examinée à l'étape de l'évaluation des réparations (voir, par exemple, *Kebede* (2018-UNAT-874), par. 20).

19. En conséquence, le Tribunal estime que, conformément aux enseignements de l'arrêt *Kallon*, la demande n'est pas sans objet.

La décision contestée était-elle un exercice à bon droit du pouvoir discrétionnaire de l'administration ?

Moyens des parties

20. Les arguments de la requérante peuvent se résumer comme suit [Traduction non officielle] :

a. À la suite du contrôle hiérarchique, l'administration a prétendu annuler la décision contestée, et à la suite de la requête en l'espèce, elle a prétendu rétablir les droits épuisés du fait de la décision contestée. Ces changements révèlent ce que le défendeur pense véritablement de la régularité de ses décisions ;

b. La décision unilatérale de cesser de mettre en œuvre le plan de retour au travail de la requérante contrevenait à l'obligation d'assurer la sûreté et la sécurité du personnel. Le (la) décideur(se) n'a ni allégué ni établi que ce plan imposait une charge disproportionnée ou indue au service et a fait en sorte que le service ne supporte pas cette charge, en s'abstenant de consulter la requérante ou la Division et en ne faisant aucun effort pour trouver un aménagement raisonnable. Le (la) décideur(se) a tenu compte de faits non pertinents et écarté des faits pertinents et n'a pas traité la requérante de manière équitable, juste et transparente ;

c. Le service de la requérante n'a envisagé aucune modification du plan de retour au travail susceptible de permettre de répondre à la fois aux nécessités du service et à celles associées à l'état de santé de la requérante, bien que la Division ait explicitement suggéré cette solution. L'idée que les besoins liés à la condition médicale de la requérante n'étaient pas un facteur pertinent dans la décision contestée va à l'encontre de l'obligation d'établir l'existence d'une charge disproportionnée. Ce ne sont pas des informations d'ordre médical qui ont entraîné la décision de recommencer à appliquer le plan de retour au travail ;

il s'agit là d'une explication *post facto,* avancée par le défendeur dans le cadre de la présente instance. En conclusion, le (la) décideur(se) n'a pas établi l'existence d'une « charge disproportionnée ou indue imposée au service » ;

d. Les explications avancées par le défendeur pour justifier sa décision sont multiples et ont varié au fil de l'instance : charge imposée aux interprètes, pic d'activités et, finalement, fait que le plan était irréalisable. Ces fluctuations révèlent l'absence de justification valable et la contradiction entre les raisons invoquées au soutien de la décision et les faits ;

e. Il a été démontré que les mesures d'aménagement étaient courantes et non fastidieuses et que leur non-application a entraîné le recrutement d'interprètes indépendants uniquement pour couvrir des réunions dont la requérante pouvait assurer le service selon le plan de retour au travail, de sorte que la charge de travail des interprètes fonctionnaires est demeurée la même. Il a été établi que les allégations selon lesquelles la non-application du plan était due à un pic d'activités étaient fausses et que ces motifs ne cadrent pas avec les faits ;

f. L'allégation selon laquelle le plan de retour au travail n'était pas réalisable devrait être radiée du dossier, car elle repose sur une déclaration recueillie auprès du Dr R [nom expurgé] il y a un an, le 12 mai 2020, sans qu'aucune explication ne soit donnée pour justifier qu'elle ne soit déposée qu'immédiatement avant les conclusions finales. Cette manière de procéder a laissé peu de temps à la requérante pour y répondre et le défendeur n'a aucunement expliqué pourquoi il n'avait pas obtenu d'élément de preuve de l'un des deux spécialistes de la santé au travail qui sont intervenus dans le dossier de la requérante [à savoir les Drs A et AS (nom expurgés)], qui sont pourtant encore à l'emploi des Nations Unies. Le Dr R critique le plan de retour au travail, dont il suggère qu'il provient du médecin traitant de la requérante. Or, ce plan avait été recommandé par le Dr AS, puis le Dr A, médecins agréés

de la Division, conformément à la règle prévoyant que seule la Division peut recommander un plan de retour au travail. Le Dr R tente d'apporter des éléments de preuve sur les exigences du travail de la requérante, alors qu'il n'a aucune expertise ni aucune connaissance personnelle des faits concernant l'impact du plan de retour au travail, n'ayant jamais participé à son élaboration ;

g. L'explication avancée par le Dr R pour justifier la décision est contredite par le fait que le (la) décideur(se) n'a jamais soulevée cette justification auprès de la Division, de la fonctionnaire ou du Tribunal du contentieux administratif. Elle l'est aussi par le fait que le plan de retour au travail a été appliqué avec succès pendant un temps et que l'administration a décidé de le remettre en œuvre, sans modification, à la suite du contrôle hiérarchique. Il s'ensuit que le plan recommandé par la Division était réalisable ;

h. Le fait que le défendeur ait donné plusieurs versions contradictoires des raisons motivant sa décision et, dans le même temps, prétendu l'annuler et indemniser la requérante – bien qu'incomplètement – démontre que la décision était irrégulière.

21. Le défendeur soutient en substance qu'il avait le pouvoir discrétionnaire de prendre la décision contestée.

22. Le Tribunal constate que les parties conviennent que la décision contestée est régie par la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2019/3, laquelle dispose que « le supérieur hiérarchique qui rejette [la « formule d'aménagement » conseillée « par le Directeur du Service médical ou un médecin agréé » comme moyen « de tenir compte d'exemptions ou de limitations prescrites pour raisons médicales dans le cadre d'un programme de retour au travail d'une durée limitée »] est tenu d'établir que les mesures d'aménagement demandées imposent une charge disproportionnée ou indue au service ».

23. Le Tribunal retient que si l'administration dispose d'une marge d'appréciation en vertu de la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2019/3, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas illimité. Comme l'a posé le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084, par. 40), pour apprécier si l'administration avait fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal du contentieux administratif devait rechercher si la décision était régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. À cet égard, il pouvait examiner si des éléments utiles avaient été écartés et si des éléments inutiles avaient été pris en considération et si la décision était absurde ou inique.

24. En revanche, le Tribunal d'appel a souligné qu'il n'appartenait au Tribunal du contentieux administratif ni d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 40). En outre, le Tribunal d'appel a rappelé que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à un examen au fond mais à un contrôle juridictionnel, procédure qui consistait à examiner la manière dont le décideur était arrivé à la décision attaquée et non le bien-fondé de la décision (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 42).

25. Parmi les éléments à prendre en considération lorsqu'on examinait la façon dont l'Administration exerçait son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal d'appel a indiqué que la liste des principes juridiques applicables en droit administratif ne saurait être épuisée, mais que, entre autres motifs, une décision inique, déraisonnable, irrégulière, irrationnelle, viciée sur le plan procédural, partiale, gratuite, arbitraire ou disproportionnée autorisait les tribunaux à contrôler le pouvoir discrétionnaire de l'Administration (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 38).

26. En outre, pour que les fonctionnaires puisse comprendre et éventuellement défendre leurs droits en saisissant le système de justice interne, l'administration doit motiver sa décision administrative à la demande des intéressés [voir, par exemple, les arrêts *Obdeijn* (2012-UNAT-201) et *Abdeljalil* (2019-UNAT-960)]. Elle doit étayer

ses raisons par des faits exacts [voir, par exemple, l'arrêt *Islam* (2011-UNAT-115)], ce qui découle aussi implicitement de son devoir d'agir de façon équitable, juste et transparente dans ses rapports avec les fonctionnaires (voir, par exemple, l'arrêt *Obdeijn*, par. 33). Ce ou ces motifs devraient être communiqués au plus tard au stade du contrôle hiérarchique afin que les fonctionnaires puissent évaluer pleinement les options qui s'offrent à eux, y compris la possibilité de saisir le Tribunal du contentieux administratif [voir, par exemple, les arrêts *Obdeijn* et *Pirnea* (2013-UNAT-311)].

27. Concernant l'obligation de l'administration de motiver les décisions administratives, dans l'arrêt *Bantan Nugroho* (2020-UNAT-1042, par. 40), le Tribunal d'appel a ajouté qu'il était de bonne pratique pour l'Organisation d'informer ses cadres, par une directive générale, qu'un exposé bien rédigé, pouvant être bref selon le cas, de leurs motifs était nécessaire au bon recensement des questions, des préoccupations et du raisonnement des décideurs, ainsi qu'à la mise en œuvre adéquate et vraisemblablement conforme à leur intention des décisions. Le Tribunal d'appel a expliqué que cette pratique permettrait aux personnes lésées par ces décisions de mieux comprendre celles-ci, et peut-être même de les accepter plus facilement, ce qui réduirait le volume des conflits. Qui plus est, tout exercice de son pouvoir discrétionnaire par l'administration devait trouver justification dans les faits. Le Tribunal d'appel a conclu que l'obligation de motiver les décisions avait trois fins : intelligibilité (ce qui facilitait l'application et l'acceptation), reddition de compte et contrôle juridictionnel.

28. En l'espèce, la liste des faits sur lesquels s'accordent les parties n'indique pas le ou les motifs fournis, le cas échéant, par le service de la requérante au soutien de sa décision du 13 mai 2019 de rejeter l'avis de la Division du 29 avril 2019 (la décision contestée). À ce stade, suivant l'arrêt *Bantan Nugroho*, le service aurait idéalement procédé par écrit. Il ne ressort pas non plus de la preuve écrite présentée au Tribunal qu'un motif a été fourni à la requérante au stade du contrôle hiérarchique, conformément aux enseignements des arrêts *Obdeijn* et *Pirnea*. Au contraire, il appert du dossier que ce n'est que par la réponse du défendeur soumise par son conseil que la

requérante a été informée des motifs du rejet, le 13 mai 2019, de son plan de retour au travail.

29. Il s'agit manifestement d'un vice de procédure, aggravé par le non-respect de l'obligation imposée par la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2019/3 au « *supérieur hiérarchique* [...] d'établir que les mesures d'aménagement demandées imposent une charge disproportionnée ou indue au service » (nos italiques). La supérieure hiérarchique de la requérante n'était pas le conseil du défendeur devant le Tribunal du contentieux administratif.

30. Toutefois, le défaut de motiver une décision ne rend pas, en soit, celle-ci irrégulière (voir, par exemple, les arrêts *Obdeijn* et *Abdeljalil*). Selon le principe dit d'absence de différence, pour qu'un vice de procédure rende irrégulière une décision administrative, celui-ci doit avoir produit des conséquences défavorables sur la situation de l'intéressé(e) (voir, par exemple, *Kallon* (2017-UNAT-742), par. 54, et *Allen* (2019-UNAT-951), par. 38). Conformément à ce principe, seules les irrégularités procédurales substantielles peuvent rendre une décision administrative illégale (voir *Thiombiano* (2020-UNAT-978), par. 34). Ce point sera examiné plus en détail ci-dessous.

31. Dans sa réponse, le défendeur invoque les motifs suivants au soutien du rejet, le 13 mai 2019, du plan de retour au travail de la requérante :

> a. C'est à bon droit que le Département a déterminé que la deuxième série de mesures d'aménagement prescrites pour raisons médicales demandées par la requérante imposait une charge disproportionnée ou indue au Service d'interprétation à compter du 1er juin 2019 au regard de la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2019/3 ;
>
> b. Pendant près de huit mois, à savoir du 7 novembre 2018 au 30 mai 2019, le Département a appliqué les première et deuxième séries de mesures d'aménagement demandées par la requérante. Ces mesures ont été modifiées

ou prorogées à plusieurs reprises. Pendant cette période, la Division n'a pas fourni au Département d'avis médical précisant quand ces mesures prendraient fin ;

c. Les mesures d'aménagement prises par le Département ont eu des conséquences sur les activités du Service d'interprétation. Premièrement, les cadres supérieurs [de la Section anglaise d'interprétation (Section)], les répartiteurs et le Service d'interprétation ont dû consacrer plus de temps à la répartition des réunions entre les interprètes, notamment afin de vérifier que les réunions assignées à la requérante respectaient les mesures d'aménagement et, dans le cas contraire, de les réassigner à d'autres interprètes. Deuxièmement, les interprètes ayant la même combinaison de langues que la requérante ont eu une charge plus importante, puisqu'ils ont dû assurer le service de davantage de réunions sensibles et, au besoin, de réunions en dehors des heures normales de bureau et le week-end ;

d. En avril et au début du mois de mai 2019, les mesures d'aménagement ont eu une incidence accrue sur les activités de la Section et du Service et leur ont imposé une charge disproportionnée ou indue (note de bas de page omise). Mai et juin sont les mois où il y a le plus de réunions, et en 2019, le nombre de réunions sensibles pendant ces mois a augmenté par rapport aux deux mois précédents ;

e. Dès avril, l'augmentation du nombre de réunions a alourdi la charge de travail liée à la répartition. Les autres interprètes ont également dû supporter une plus grande charge de travail, puisqu'ils ont été affectés à plus de réunions, notamment davantage de réunions sensibles et de réunions en dehors des heures normales ;

f. Après avoir examiné la question avec attention, la Chef de Section et le Chef du Service d'interprétation ont conclu que continuer d'appliquer la deuxième série de mesures d'aménagement après le 1er juin 2019 entraînerait

une charge de travail disproportionnée ou indue. Lors de la réunion du 13 mai 2019, le Département a informé la requérante que les mesures d'aménagement prendraient fin le 1er juin 2019, lui donnant ainsi plus de deux semaines de préavis. Il n'a reçu aucun avis médical à jour concernant ces mesures, qu'il aurait pu prendre en compte avant le 1er juin 2019 ;

g. Le Département a recommencé à appliquer la deuxième série de mesures d'aménagement dès le 1er août 2019, une fois qu'elles ne représentaient plus une charge disproportionnée ou indue.

32. Dans ses conclusions finales, le défendeur reprend, en substance, ces raisons. Bien que, dans son ordonnance nº 45 (NY/2021), le Tribunal avait expressément ordonné aux parties de fonder leur conclusions finales exclusivement sur les écritures déjà déposées, le défendeur a ajouté que la charge disproportionnée s'expliquait en partie par le fait que les mesures d'aménagement avaient été proposées par les médecins de la requérante, qui n'étaient pas des spécialistes de la santé au travail et ne comprenaient ni ses fonctions ni le contexte de son emploi. Au lieu de recommander des mesures portant sur les caractéristiques techniques du travail de la requérante, les médecins avaient employé des termes subjectifs et non techniques qui n'avaient pas cours au Département, tels que « réunions modérément stressantes ». De telles mesures ne pouvaient pas être effectivement appliquées pendant les pics d'activités. Compte tenu de l'ordonnance n° 45 (NY/2021), ces observations ultérieures du défendeur sont inadmissibles.

33. Le Tribunal observe que, conformément à la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2019/3, un plan de retour au travail est « un programme [...] d'une durée limitée » visant à « tenir compte d'exemptions ou de limitations prescrites pour raisons médicales ». C'est donc, par définition, un arrangement transitoire et temporaire, pris en raison de l'état de santé d'un(e) fonctionnaire dans l'optique de lui permettre, à terme, de reprendre pleinement ses fonctions. Bien qu'aucune limite de temps ne soit fixée, il n'est manifestement pas destiné à être permanent.

34. Lorsque, le 13 mai 2019, il a été décidé pour la première fois de mettre fin au plan de retour au travail de la requérante (la décision faisant l'objet du présent contrôle juridictionnel), cet arrangement transitoire et temporaire s'appliquait déjà depuis près de huit mois (la date de début du premier plan étant le 7 novembre 2018). Les soucis de santé de la requérante remontaient à encore plus loin, puisque, selon les faits admis par les parties, elle a également été en congé de maladie de longue durée du 24 janvier au 19 février 2018. Au moment de la décision contestée, la situation n'était donc pas nouvelle et, compte tenu du fait que la requérante occupait un poste d'interprète (P-4), il était important pour la bonne exécution du mandat de son service qu'elle contribue quotidiennement et régulièrement aux travaux de celui-ci.

35. L'incapacité de la requérante d'assurer le service de réunions pénibles ou en dehors des heures normales persistant, tel qu'il ressortait de son plan de retour au travail, le Tribunal estime qu'il était tout à fait raisonnable pour son service d'insister pour qu'une solution plus durable soit trouvée. De toute évidence, les mesures d'aménagement ont eu des conséquences défavorables sur les conditions de travail de ses pairs et de ses supérieurs hiérarchiques, puisqu'ils avaient déjà dû – pendant près de huit mois – la remplacer lors de ces réunions et gérer son plan de retour au travail. De plus, le recours à des interprètes indépendants, mentionné par la requérante, n'était manifestement pas une solution viable à long terme, considérant les questions de coûts et la qualité du travail. En outre, le Tribunal est convaincu par l'affirmation du défendeur selon laquelle les mois de mai et juin 2019 étaient des périodes particulièrement chargées pour le Service.

36. Par conséquent, le Tribunal estime qu'il n'était pas déraisonnable pour le service, après avoir appliqué un plan de retour au travail limitant la capacité de travail de la requérante pendant huit mois et face à un pic d'activités, d'exiger que la requérante recommence à s'acquitter pleinement de ses fonctions, au moins jusqu'à ce que la charge de travail diminue, afin d'éviter d'imposer une charge disproportionnée ou indue au service, aux termes de la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2019/3.

37. Le Tribunal déplore que les motifs de la décision aient été communiqués tardivement ; toutefois, il est d'avis que ce retard a été sans effet sur la décision contestée ou la capacité de la requérante de saisir le Tribunal du contentieux administratif. De même, bien qu'aux termes de la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2019/3, il incombait au (à la) supérieur(e) hiérarchique de la requérante – et non au conseil du défendeur – d'établir que les mesures d'aménagement demandées imposaient une charge disproportionnée ou indue au service, le Tribunal estime que cette erreur n'a pas une portée suffisante pour rendre, en soit, la décision irrégulière. Il semblerait plutôt qu'au moment de rédiger la réponse, le conseil du défendeur ait demandé des informations au (à la) supérieur(e) hiérarchique de la requérante, lequel (laquelle) a alors tardivement communiqué les motifs de sa décision. Or, aucune des prétentions de la requérante ne porte sur le retard à fournir ces motifs ; autrement dit, la requérante elle-même n'a pas allégué de préjudice découlant des vices de procédure avérés.

38. La requérante conteste aussi les circonstances entourant le rejet du plan de retour au travail du 1er juin au 31 juillet 2019 en avançant d'autres moyens, que le Tribunal rejette également :

a. Le Tribunal ne voit pas dans la reprise du plan de retour au travail un aveu de l'irrégularité de la décision. Au contraire, il est convaincu par l'explication fournie par le défendeur, à savoir que la situation dans le service avait changé à ce moment-là, la charge de travail étant désormais moins lourde ;

b. Le Tribunal juge dénué de toute logique l'argument de la requérante selon lequel les « multiples explications » fournies pour justifier le rejet démontrerait que ces motifs ne cadraient pas avec les faits ;

c. Par ailleurs, le Tribunal n'est pas d'avis que le service de la requérante avait l'obligation de proposer une alternative au plan de retour au travail rejeté. Au contraire, la requérante était bien mieux placée pour le faire, car c'est elle

qui souffrait d'un problème de santé et qui pouvait le mieux évaluer ses limites au regard des exigences de son rôle d'interprète (P-4).

d. Enfin, le Tribunal estime que le service de la requérante n'a pas mis sa sûreté et sa sécurité en danger en rejetant le plan de retour au travail le 13 mai 2019. Dans les faits, la requérante n'a pas travaillé du tout pendant la période concernée, du 1er juin au 31 juillet 2019 ; elle a bénéficié d'une combinaison de congés de maladie et de congés annuels, dont l'intégralité lui a ultérieurement été restituée.

39. En conséquence, conformément aux enseignements tirés de l'arrêt *Sanwidi*, le Tribunal estime qu'en rejetant le plan de retour au travail de la requérante le 13 mai 2019, l'administration n'a pas outrepassé son pouvoir discrétionnaire. Il n'a donc pas lieu de se prononcer sur la question des réparations. Le Tribunal précise qu'il serait parvenu à la même conclusion s'il avait examiné le second rejet, en date du 30 juillet 2019, dans le cadre du présent contrôle juridictionnel – il ferait essentiellement la même analyse que pour le premier rejet, en date du 13 mai 2019.

40. Enfin, le Tribunal constate que le défendeur a joint comme annexe à ses écritures du 19 mai 2021 un témoignage écrit signé par un médecin hors classe des Nations Unies alléguant que le plan de retour au travail rejeté n'était pas applicable en l'état. Dans sa requête du 26 mai 2021 et ses conclusions finales, la requérante a demandé que ce témoignage ne soit pas admis en preuve. Se référant aux observations et aux conclusions qu'il a formulées ci-dessus, le Tribunal déclare ne pas avoir tenu compte de ce témoignage dans le présent jugement.

Dispositif

41. La requête est rejetée.

(*Signé*)
Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 4 août 2021

Enregistré au Greffe le 4 août 2021

(*Signé*)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York