



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/052/T

Jugement n°UNDT/2022/040

Date : 3 mai 2022

Français

Original : anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Joelle Adda

**Greffé :** New York

**Greffier :** M. Morten Michelsen, responsable du Greffe par intérim

LA REQUÉRANTE  
contre  
LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Evelyn W. Kamau, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Yehuda Goor, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines,  
Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le 21 juin 2021, la requérante a introduit une requête dans laquelle elle contestait : a) le refus des congés de maladie auxquels elle avait droit ; b) les pratiques discriminatoires dont elle disait avoir été victime.

2. Le défendeur a répondu en soutenant que la requête n'était pas recevable pour trois raisons. Premièrement, elle était sans objet puisque la requérante avait obtenu la mesure qu'elle demandait. L'Organisation avait certifié les demandes de congé de maladie qu'elle avait présentées pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 mars 2021. Deuxièmement, la requérante n'indiquait pas précisément sur quelle décision administrative elle se fondait pour démontrer la pratique discriminatoire alléguée. Troisièmement, l'allégation de pratiques discriminatoires n'était pas recevable parce que la requérante n'avait pas épuisé toutes les voies de recours internes.

3. Par les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

## **Faits**

4. La requérante est entrée au service de l'Organisation le 3 octobre 2017 au titre d'un engagement de durée déterminée, à un poste de la classe P-3 au Groupe de la protection de l'enfance d'une mission classée parmi les lieux d'affectation difficiles (« la Mission »).

5. Le 17 octobre 2019, la requérante a quitté la Mission pour son pays d'origine pour des raisons médicales et est restée en congé de maladie certifié jusqu'au 15 avril 2020.

6. Le 16 avril 2020, la requérante a été autorisée par son médecin à reprendre le travail. Cependant, en raison de la pandémie de COVID-19, il lui était conseillé de travailler à distance. En conséquence, la Mission l'a autorisée à télétravailler jusqu'à la fin du mois de juin 2020.

7. La requérante a ensuite demandé que l'autorisation de télétravailler soit prolongée au-delà du 30 juin 2020. Sa demande a été rejetée car elle avait été jugée médicalement apte à retourner au lieu d'affectation.

8. La requérante a été mise en congé spécial avec traitement du 1<sup>er</sup> juillet au 7 septembre 2020, puis en congé spécial sans traitement du 8 au 30 septembre 2020.

9. Le 24 septembre 2020, la requérante a demandé l'autorisation de continuer à télétravailler après le 1<sup>er</sup> octobre 2020. Elle joignait à sa demande une lettre des services médicaux de son pays d'origine qu'elle avait reçue en avril 2020, lui indiquant comment ne pas tomber malade tant que durerait la pandémie de COVID-19, compte tenu de ses problèmes de santé. Le même jour, la Mission a rejeté la demande en indiquant que l'emploi de spécialiste de la protection de l'enfance sur le terrain exigeait la présence sur place de celui ou celle qui l'occupait et que personne n'avait la moindre idée de la date à laquelle la COVID-19 prendrait fin.

10. Le Bureau des ressources humaines de la Mission a invité la requérante à retourner au lieu d'affectation avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, faute de quoi elle devrait demander un congé de maladie, un congé annuel ou un congé spécial sans traitement.

11. La requérante est restée en congé de maladie du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 mars 2021.

## **Examen**

### *Refus des congés de maladie auxquels la requérante avait droit*

#### La demande de congé de maladie pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 mars 2021

12. Dans sa requête, la requérante conteste le refus des congés de maladie qu'elle demandait pour les périodes allant du 1<sup>er</sup> octobre au 1<sup>er</sup> décembre 2020 et du 2 décembre 2020 au 30 mars 2021.

13. Le Tribunal relève que, dans ses écritures supplémentaires du 22 février 2022, la requérante l'a informé que ses demandes de congé de maladie pour les périodes du 1<sup>er</sup> octobre au 1<sup>er</sup> décembre 2020 et du 2 décembre 2020 au 30 mars 2021 avaient été certifiées par la Section des services médicaux en février 2021.

14. Il s'ensuit que la mesure demandée par la requérante en ce qui concerne la certification de son congé de maladie pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 mars 2021 est désormais sans objet puisque l'Administration a certifié le congé. Par conséquent, il n'y a rien, dans ces décisions contestées, sur quoi le Tribunal du contentieux administratif ait à se prononcer.

La demande de congé de maladie pour la période allant du 4 octobre au 12 décembre 2019

15. En ce qui concerne la certification des congés de maladie pour la période du 4 octobre au 12 décembre 2019, le Tribunal se rallie à la position du défendeur lorsqu'il avance que la requête n'est pas recevable *ratione materiae* sur ce point car la requérante n'a pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision dans le délai prescrit.

16. La requérante n'a pas demandé le contrôle hiérarchique dans les 60 jours suivant la date à laquelle elle a été informée de la décision de ne pas certifier son congé de maladie pour la période du 4 octobre au 12 décembre 2019, comme l'exigent l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel et l'alinéa c) de l'article 8.1 du Statut du Tribunal. Le délai de 60 jours pour le dépôt de la demande de contrôle hiérarchique a commencé à courir le 9 août 2020, date à laquelle la requérante a été informée pour la première fois de la décision de rejeter sa demande de congé de maladie pour la période du 4 octobre au 12 décembre 2019. La décision a été confirmée le lendemain, soit le 10 août 2020. La date limite pour le dépôt de la demande de contrôle hiérarchique était donc le 8 octobre 2020. La requérante a demandé le contrôle hiérarchique le 11 novembre 2020, c'est-à-dire avec 34 jours de retard.

La mise en congé spécial sans traitement et la retenue opérée sur le traitement de la requérante à la fin du mois de septembre 2020

17. Dans sa requête, la requérante conteste en outre la décision de la mettre en congé spécial sans traitement pendant la période du 4 octobre au 12 décembre 2019. Elle déclare que, le 24 septembre 2020, lorsqu'elle a reçu sa fiche de paie de septembre 2020, elle a constaté que l'essentiel de son traitement avait été retenu au titre d'un congé spécial sans traitement pour la période en question.

18. Le Tribunal constate que la retenue opérée au titre du congé spécial sans traitement et que la requérante conteste correspond à la période du 4 octobre au 12 décembre 2019, pour laquelle la demande de congé de maladie a été rejetée. Comme indiqué ci-dessus, la demande faite par la requérante pour la période du 4 octobre au 12 décembre 2019 n'est pas recevable *ratione materiae* car celle-ci n'a pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision dans le délai prescrit.

*Abus de pouvoir discrétionnaire dans le rejet répété des demandes d'autorisation de télétravailler pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 2020*

19. La requérante affirme que l'Administration a abusé de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle l'a mise en congé spécial avec traitement du 1<sup>er</sup> juillet au 7 septembre 2020 et en congé spécial sans traitement du 8 septembre au 30 septembre 2020 au lieu de lui accorder un aménagement raisonnable des modalités de travail, du fait de sa vulnérabilité physique, et de lui permettre de travailler. Elle demande que cette période de congé soit transformée en période de télétravail et figure comme telle dans ses états de présence.

20. Le défendeur avance que la requête est infondée, car le télétravail n'était pas dicté par des raisons médicales pendant les périodes où la requérante était en congé spécial avec traitement et en congé spécial sans traitement. Le Tribunal constate que le dossier corrobore que la requérante ne bénéficiait pas d'une dispense pour raisons médicales au titre de laquelle elle aurait pu télétravailler pendant la période en question.

21. Le Tribunal relève que la requérante a été mise en congé spécial avec traitement pendant qu'elle attendait le visa dont elle avait besoin pour pouvoir retourner à son lieu d'affectation, et en congé spécial sans traitement lorsqu'elle a été en possession de son visa. Elle ne s'est acquittée d'aucune tâche se rapportant à son travail pendant cette période. Elle ne le nie pas. En tout état de cause, l'argument selon lequel elle aurait été privée de son droit au travail est faible, car l'Organisation lui a, de fait, demandé de travailler, dans son lieu d'affectation (lorsqu'il lui a été répondu que ses fonctions de spécialiste de la protection de l'enfance ne pouvaient être exercées à distance), et son état de santé ne l'obligeait pas à télétravailler. Le défendeur a raison de souligner que la période où elle était en congé spécial sans traitement et n'a pas travaillé n'ouvre pas droit à rémunération. Pour les mêmes raisons, la demande de modification correspondante des états de service est injustifiée.

*Allégations de pratiques discriminatoires à l'encontre de la requérante*

22. La requérante affirme que les décisions prises par son supérieur hiérarchique et la Mission sont également de nature discriminatoire et constituent en outre un abus de pouvoir discrétionnaire. Elle déclare qu'il semble y avoir eu une disparité de traitement dans la manière dont l'Administration a géré son dossier.

23. Dans les écritures supplémentaires en date du 30 mars 2022 qu'il a déposées à la demande du Tribunal, le défendeur a donné davantage d'informations sur la pratique du télétravail dans la section de la requérante. Il a indiqué que, comme le responsable hiérarchique de celle-ci le lui avait répété, les tâches confiées aux spécialistes de la protection de l'enfance exigeaient la présence sur le terrain. Par conséquent, sous réserve des mesures susceptibles d'être prises dans le lieu d'affectation en raison de la pandémie, le supérieur hiérarchique de la requérante avait mis en place un système de roulement qui visait à garantir la présence sur place de spécialistes de la protection de l'enfance, à tout moment. Le défendeur a expliqué que ce roulement avait également pour but de permettre de se reposer et de récupérer aux membres du personnel qui

n'avaient pas quitté le lieu d'affectation depuis longtemps, notamment en raison de la situation de sous-effectif créée par l'absence de la requérante et d'autres personnes.

24. Le supérieur hiérarchique de la requérante a expliqué comme suit au chef d'état-major de la Mission pourquoi le dispositif de roulement était crucial et le télétravail d'un intérêt limité :

Nous nous employons actuellement à aider les parties au conflit à mettre en œuvre le plan d'action visant à prévenir les violations à l'encontre des enfants, signé au début de cette année. Nous continuons également à mener à bien les tâches prescrites par le Conseil de sécurité, à savoir la surveillance des violations graves et l'établissement de rapports à ce sujet... Ces tâches requièrent la présence permanente de personnel sur le terrain afin de maintenir le dialogue avec les parties, y compris afin de procéder aux vérifications nécessaires relatives aux problèmes d'information. En bref, nos activités sont des activités purement de terrain pour lesquelles le télétravail présente peu d'avantages...

Nous devons continuer à veiller à ce que les parties libèrent les enfants, même pendant la covid-19, mais conformément aux directives [de l'Organisation mondiale de la Santé] pour la prévention de la Covid-19 et à la politique d'empreinte minimale suivie par la Mission... Il est par ailleurs impossible que les enfants soient libérés en moment sans la présence de spécialistes de la protection de l'enfance sur le terrain.

25. Le Tribunal constate que la requérante n'était pas à son poste, pour raison médicale, du 4 octobre 2019 au 16 avril 2020. À l'issue de cette période de congé de maladie, la hiérarchie de celle-ci a accepté sa demande de télétravail jusqu'à la fin du mois de juin 2020. Le supérieur hiérarchique de la requérante a ensuite souligné qu'il importait qu'elle et d'autres membres du personnel retournent au lieu d'affectation dans le cadre du système de roulement. Le 24 juin 2020, celui-ci s'est adressé au chef d'état-major de la Mission pour obtenir le retour au lieu d'affectation non seulement de la requérante, mais aussi d'autres membres du personnel, afin de permettre la relève de membres de l'équipe qui étaient sur le terrain depuis longtemps.

26. Le Tribunal constate que rien dans le dossier des preuves ne vient étayer l'affirmation de la requérante selon laquelle elle aurait été victime de discrimination.

Les informations fournies par le défendeur confirment qu'une politique globale de roulement a été mise en œuvre sans exception dans la section, ce qui a entraîné le retour au lieu d'affectation de différents membres du personnel pour en remplacer et en soulager d'autres, ainsi que pour assurer une présence cruciale sur le terrain. La requérante n'a pas été traitée différemment des autres membres du personnel de sa section. Elle a obtenu l'autorisation de télétravailler du 17 avril 2020 au 30 juin 2020. Le défendeur a présenté un tableau qui montre que d'autres membres du personnel ont télétravaillé pendant des périodes à peu près similaires, une seule période de télétravail plus longue s'expliquant par des difficultés personnelles complexes causées par la pandémie et indépendantes de la volonté de la personne concernée.

27. La pandémie de COVID-19 a sans nul doute été source de stress pour les membres du personnel, en particulier ceux dont les fonctions les obligeaient à travailler sur le terrain et dans des lieux d'affectation difficiles, comme c'est le cas de la requérante. Il est tout à fait clair que les fonctions de spécialiste de la protection de l'enfance nécessitaient la présence de la requérante sur place et que le télétravail ne se prêtait pas à leur exercice. La requérante ne bénéficiait pas d'une dispense pour raisons médicales qui lui aurait permis de télétravailler. C'est la principale raison pour laquelle sa demande de prolongation de la période de télétravail a été rejetée. Il ressort clairement du dossier que cette raison était vraie et que l'on a accordé à la requérante les mêmes possibilités qu'aux autres membres de son équipe. En outre, il était raisonnable de lui demander de retourner à son lieu d'affectation pour soulager les autres membres de l'équipe qui n'avaient pas pu prendre de repos.

28. Rien dans la décision attaquée n'étant irrégulier, la requérante ne saurait prétendre à aucune des mesures demandées.

**Conclusion**

29. Par ces motifs, la requête est rejetée.

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 3 mai 2022

Enregistré au Greffe le 3 mai 2022

*(Signé)*

Morten Michelsen, responsable du Greffe par intérim, New York