



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/077
Jugement n° : UNDT/2022/075
Date : 19 août 2022
Original : anglais

Juge : M. Francesco Buffa
Greffe : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

STEPANOVIC

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT SUR LA RECEVABILITE

Conseil du requérant :

M. Brandon Gardner, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M^{me} Maureen Munyolo, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, qui travaille comme chef des communications au sein de l'Unité de la gestion de la relation client et du changement du Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda), reproche à l'Administration de lui avoir retiré les fonctions essentielles attachées au poste qu'il occupait.

Rappel de la procédure

2. Le requérant est titulaire d'un engagement de durée déterminée de classe P-4, échelon 6.

3. Par requête du 1^{er} septembre 2021, le requérant a contesté le fait que l'administration lui avait retiré les fonctions essentielles attachées au poste qu'il occupait, ce qui constituait essentiellement un licenciement implicite, et que, ce faisant, elle n'avait pas suivi les procédures applicables au reclassement d'un poste.

4. En particulier, le requérant avance qu'à partir de 2018, le chef du Centre de services régional a réorganisé l'Unité, ce qui a eu pour conséquence de le marginaliser et de le priver de près de 95 % des fonctions dont il s'acquittait jusque-là ; plus particulièrement, en 2018, le requérant s'est vu retirer la direction des projets du Pôle « service client » ainsi que toutes les fonctions de représentation du Centre de services régional auprès des intervenants externes et les fonctions de supervision d'autres membres du personnel. En 2019, toutes les fonctions de l'Unité en lien avec le changement et la gestion ont été supprimées, privant ainsi le requérant de toutes les tâches liées à la gestion des enquêtes de satisfaction des clients, des fournisseurs et du personnel, et, en octobre 2020, un fonctionnaire recruté sur le plan international, dont il était auparavant le supérieur hiérarchique, a été réaffecté à un autre pôle. Il ajoute en outre qu'il fait également grief au comportement de son chef pour ce qui est de la gestion de l'appréciation de son comportement professionnel pour la période 2018-2019, et l'accuse d'abus d'autorité et de harcèlement.

5. Le 13 octobre 2021, le défendeur a déposé une demande tendant au rejet de la requête et à la suspension du délai de réponse au motif que la requête n'était pas recevable.

6. Le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 225 (NBI/2021) et, conformément aux articles 19 et 35 de son règlement de procédure, a estimé que, pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement, il serait approprié de faire droit à la demande du défendeur et de suspendre le délai dans lequel celui-ci devait déposer une réponse sur le fond, et ce, jusqu'à ce qu'il soit statué sur la recevabilité de la requête.

7. Ainsi, le requérant s'est vu offrir la possibilité de déposer une réplique sur la question de la recevabilité, ce qu'il a fait le 25 octobre 2021.

Faits et moyens des parties

8. Le défendeur avance que la requête est irrecevable, car le requérant aurait dû non seulement saisir le Tribunal il y a trois ans, mais également présenter dans les délais une demande de contrôle hiérarchique des décisions qu'il entend attaquer.

9. Le requérant avance que le défendeur a mal interprété sa requête. Il ne conteste pas la décision d'avril 2018 qui l'a privé d'environ 30 % de ses fonctions ; il conteste plutôt l'effet cumulé de toutes les décisions prises au cours d'une période de trois ans tendant à le priver de ses fonctions. Il souligne que, dans les faits, pendant une période de trois ans, sous couvert de restructuration, son supérieur hiérarchique l'a privé de la quasi-totalité (95 %) de ses fonctions, le laissant complètement de côté et avec une charge de travail très réduite. Le requérant ajoute également qu'un licenciement implicite ne s'apparente à aucun autre type de décision administrative ; en effet, afin de licencier un subalterne de manière implicite, son supérieur hiérarchique prend plusieurs petites décisions visant à retirer ses fonctions à l'intéressé jusqu'à ce que l'effet cumulé de ces décisions laisse au membre du personnel peu d'autre choix que de quitter son poste.

10. Le requérant avance qu'il n'est pas raisonnable d'attendre d'un membre du personnel qu'il demande le contrôle hiérarchique de chaque décision qui est prise, et que, en tout état de cause, en tant que destinataire passif de ces décisions, il ne pouvait jamais savoir avec certitude quelle décision serait la dernière en date, raison pour laquelle il lui était impossible de savoir quand il devait présenter une demande de contrôle hiérarchique. En effet, il a continué de se voir retirer des fonctions même après le dépôt de sa requête puisque des décisions similaires ont été prises en septembre et octobre 2021.

Examen

11. Ayant procédé à l'examen de la requête, le Tribunal considère que la première question à laquelle il faut répondre est celle de la recevabilité. Dans certains cas comme celui en l'espèce, le Tribunal peut statuer à titre prioritaire, sans attendre la réponse du requérant (voir, notamment, jugement *Cherneva* (UNDT/2021/111)).

12. Le Tribunal relève à titre préliminaire que, en l'espèce, le requérant conteste uniquement les décisions liées à la réorganisation du Centre de services régional et à la redéfinition de son rôle, sans mentionner l'évaluation de son comportement professionnel ni la plainte pour harcèlement (qui ne font pas l'objet de l'espèce et que le requérant rappelle uniquement pour offrir un tableau d'ensemble de son environnement de travail).

13. Selon le requérant, en instaurant les conditions générales de travail créées par le chef du Centre de services régional comme suite aux décisions mentionnées, l'administration a cherché à le licencier de manière implicite.

14. Le Tribunal rappelle que, en application de l'alinéa a) du paragraphe 1) de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, une procédure ne peut être engagée devant le Tribunal que pour contester une décision administrative (et dans les délais), dès lors qu'il n'est pas possible, en règle générale, de contester des faits sans qu'une décision administrative (même implicite) ait été rendue.

15. En outre, en application des alinéas c) et d) du paragraphe 1) de l'article 8 du Statut, de l'article 7 du Règlement de procédure et de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative pour inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique.

16. En résumé, l'administration doit avoir (de manière expresse ou implicite) rendu ou fait une décision, une déclaration ou un jugement spécifiques et reconnaissables, voire plusieurs, qu'il est ensuite possible de contester dans les délais imposés par le Groupe du contrôle hiérarchique (arrêt *Adnan-Tolon* (2019-UNAT-970)). Le Tribunal n'a en général aucune compétence pour déroger aux délais afférents à un contrôle hiérarchique ou à un examen administratif (arrêt *Muratore* (2012-UNAT-191)).

17. Dans ce contexte, le Tribunal est d'avis que lorsqu'un membre du personnel conteste de nombreuses décisions administratives différentes, prises dans leur ensemble, à raison de leur effet cumulatif et non pas à titre individuel, il n'est pas nécessaire qu'il les conteste une par une (en présentant une demande de contrôle hiérarchique puis une requête devant le Tribunal) et dans le délai imparti en fonction de la date de chaque décision. En effet, en exposant ses griefs de la sorte, l'intéressé ne conteste pas les décisions individuelles, mais l'ensemble de ces décisions, considérées dans leur ensemble au vu de leur incidence cumulée sur ses droits contractuels (pour une affaire similaire, voir jugement *Dalgamouni* (2016-UNDT-094)).

18. Il suffit donc de présenter une demande de contrôle hiérarchique (puis une requête) lorsque l'effet cumulé a une incidence pertinente sur les droits contractuels du membre du personnel, et donc de ne contester que la ou les dernières décisions qui ont eu cette incidence au-delà du seuil pertinent.

19. Appliquant ces principes à l'espèce, le Tribunal constate que, d'après les allégations du requérant, il a été privé de ses fonctions essentielles en 2018 et 2019, soit plus de deux ans

avant la requête, et qu'il a uniquement demandé (en avril 2021) le contrôle hiérarchique de la décision de 2018, et non des décisions administratives prises ultérieurement.

20. Même si on considère que la réaffectation en octobre 2020 d'un fonctionnaire recruté sur le plan international, auparavant placé sous la supervision du requérant, constitue la dernière décision administrative ayant une incidence sur le contrat de travail du requérant, et si on suppose qu'il s'agissait là de la dernière étape (avant l'introduction de la requête) de la suppression des fonctions du requérant, ce dernier n'a présenté aucune demande de contrôle hiérarchique et la requête n'a été introduite devant le Tribunal qu'un an plus tard.

Dispositif

21. Au vu de ce qui précède, la requête est irrecevable.

(Signé)

Francesco Buffa, juge

Ainsi jugé le 19 août 2022

Enregistré au Greffe le 19 août 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi