



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2017/118
Ordonnance n° : 261/GVA/2017
Date : 27 décembre 2017
Français
Original : anglais

Juge : M. Rowan Downing
Greffe : Genève
Greffier : M. René M. Vargas M.

MUSUMECI

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**Ordonnance concernant une requête en sursis
à exécution durant le contrôle hiérarchique**

Conseil de la requérante :

Mohamed Abdou, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Marina Vasilescu, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche

Introduction

1. Par une requête déposée le 21 décembre 2017, la requérante, commise à l'administration et aux achats (G-4) à la Section de l'administration et des achats de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), demande le sursis à exécution, durant le contrôle hiérarchique, de la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 31 décembre 2017 sauf à la seule fin d'épuiser son crédit de jours de congé de maladie.

2. La requête a été signifiée au défendeur, qui a déposé sa réponse le 22 décembre 2017.

Faits

3. La requérante est titulaire d'un engagement de durée déterminée à l'UNITAR, qui a été renouvelé d'année en année depuis 2014 et vient à expiration le 31 décembre 2017.

4. Le 7 février 2017, la requérante a été mise en congé de maladie certifié.

5. Par un courrier électronique du 14 septembre 2017, la requérante a demandé à un spécialiste des ressources humaines de la Section des ressources humaines de l'UNITAR à combien de jours a) de congé de maladie certifié à plein traitement, b) de congé de maladie à mi-traitement, c) de congé annuel elle avait droit.

6. Le 19 septembre 2017, le spécialiste des ressources humaines a répondu à la requérante en la renvoyant à l'alinéa ii) du paragraphe b) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel, qui lui donne droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois et à mi-traitement pendant trois mois par période de 12 mois consécutifs.

7. Le même jour, il a également renvoyé la requérante à l'alinéa iii) du paragraphe b) de la disposition 6.2, qui lui donne droit à un congé de maladie à plein traitement pendant neuf mois et à mi-traitement pendant neuf mois par période de quatre années consécutives.

8. Par un courrier électronique du 4 octobre 2017, le spécialiste des ressources humaines a informé la requérante qu'elle aurait épuisé ses jours de congé de maladie à plein traitement le 13 octobre 2017 et lui a proposé d'enregistrer ses congés à compter du 14 octobre 2017 comme congés annuels jusqu'à l'épuisement du solde des jours accumulés ou comme congés de maladie à mi-traitement.

9. Le 9 octobre 2017, la requérante a répondu au spécialiste des ressources humaines qu'elle désirait recevoir son plein traitement et donc faire enregistrer ses congés comme congés de maladie à mi-traitement combiné à des demi-journées de congé annuel.

10. Par un courrier électronique du 10 octobre 2017, le spécialiste des ressources humaines a informé la requérante qu'en vertu de conditions spéciales s'appliquant aux contrats des membres du personnel de l'UNITAR, il n'était pas possible de combiner un congé annuel et un congé de maladie à mi-traitement. Il lui a donc demandé de préciser quelle formule elle préférerait parmi celles qu'il lui avait proposées dans son courrier électronique du 4 octobre 2017.

11. Le 18 octobre 2017, la requérante a indiqué au spécialiste des ressources humaines qu'elle n'acceptait pas d'être mise en congé annuel à 100 % car elle perdrait

son crédit de jours de congé de maladie, et souhaitait donc épuiser ses jours de congé de maladie avant d'utiliser ses jours de congé annuel.

12. Le même jour, la requérante a demandé à la Cheffe du Groupe des opérations et responsable des ressources humaines, de l'administration et des achats de l'UNITAR ce qu'il en était du renouvellement de son contrat, qui se terminait le 31 décembre 2017.

13. La Cheffe du Groupe des opérations et responsable des ressources humaines lui a répondu que dans les communications qu'elles échangeaient elle représentait l'UNITAR et qu'il convenait de considérer ces communications dans ce contexte.

14. Par un courrier électronique du 23 octobre 2017, le spécialiste des ressources humaines a notamment informé la requérante qu'elle avait épuisé ses neuf mois de congé de maladie à plein traitement le 28 septembre 2017 et qu'elle serait mise en congé de maladie à mi-traitement à compter du 29 septembre 2017.

15. Par un courrier électronique adressé le 30 novembre 2017 à la Cheffe du Groupe des opérations et responsable des ressources humaines, la requérante a demandé à nouveau ce qu'il en était du renouvellement de son contrat et à quelle date elle pouvait s'attendre à recevoir la lettre le lui annonçant.

16. Le même jour, la Cheffe du Groupe des opérations et responsable des ressources humaines a notamment répondu à la requérante que son contrat à l'UNITAR courait jusqu'au 31 décembre 2017 et que l'UNITAR la tiendrait informée en temps voulu.

17. Le 5 décembre 2017, le spécialiste des ressources humaines a notamment informé la requérante que son contrat était censé expirer le 31 décembre 2017 et qu'il serait prorogé à des fins administratives afin de lui permettre d'épuiser son crédit de jours de congé de maladie.

18. Dans sa réponse du 7 décembre 2017, la requérante a demandé au spécialiste des ressources humaines pourquoi son contrat n'avait pas été renouvelé. Le même jour, la Cheffe du Groupe des opérations et responsable des ressources humaines lui a répondu qu'elle n'était fondée, ni juridiquement, ni autrement, à escompter le renouvellement de son engagement de durée déterminée, qui arrivait à échéance le 31 décembre 2017.

19. Par un courrier électronique du 8 décembre 2017, la requérante a demandé à la Cheffe du Groupe des opérations et responsable des ressources humaines de lui confirmer que la seule raison du non-renouvellement de son contrat était qu'elle n'était pas fondée à escompter le renouvellement et de lui faire savoir au plus tard le 11 décembre 2017 quelles autres raisons auraient motivé ce non-renouvellement.

20. Le 21 décembre 2017, la requérante a présenté à la Secrétaire générale adjointe à la gestion une demande de contrôle hiérarchique de la décision visée ci-dessus au paragraphe 1 ci-dessus

Examen

21. Dans sa réponse, le défendeur a informé le Tribunal que l'engagement de durée déterminée de la requérante avait été prorogé. Il a joint à sa réponse une lettre de nomination pour une période de six mois à compter du 1^{er} janvier 2018, adressée à la requérante et signée le 22 décembre 2017 par le Directeur général de l'UNITAR.

22. Le Tribunal constate que nulle part dans la lettre de nomination il n'est mentionné qu'elle a été établie à des fins administratives ou qu'elle vise à permettre à la requérante d'épuiser son crédit de jours de congé de maladie. Il note toutefois que

la date d'expiration de l'engagement, le 30 juin 2018, coïncide avec la date à laquelle la requérante devrait avoir épuisé ses neuf mois de congé de maladie à mi-traitement (voir par. 14 ci-dessus).

23. Rappelant que la requérante conteste la décision de proroger son engagement au-delà du 31 décembre 2017 aux seules fins de lui permettre d'épuiser son crédit de jours de congé de maladie, le Tribunal ne peut que conclure, à la lumière de la lettre de nomination susmentionnée, que la requête en sursis à exécution est maintenant sans objet.

Dispositif

24. Par ces motifs, la requête en sursis à exécution est rejetée.

(Signé)

Rowan Downing, juge

Ainsi ordonné le 27 décembre 2017

Enregistré au Greffe le 27 décembre 2017 à Genève

(Signé)

René M. Vargas M., greffier