

SOIXANTE-DIX-HUITIEME SESSION

Affaire PEARSON

Jugement No 1379

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), formée par Mme Margaret Ann Pearson le 22 février 1994 et régularisée le 21 mars, la réponse du GATT du 9 mai, la réplique de la requérante en date du 5 juin et la duplique du GATT du 21 juin 1994;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII, paragraphes 1 et 2, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties, ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La disposition 105.2 a) du Règlement du personnel des Nations Unies, qui s'applique au personnel du GATT, se lit comme suit :

"i) Un congé spécial, dont la durée est déterminée par le [Directeur] général, peut être accordé aux fonctionnaires, soit pour leur permettre de poursuivre des études ou des recherches dans l'intérêt [du GATT], soit en cas de maladie prolongée, soit pour leur permettre de s'occuper d'un enfant, soit encore pour toute autre raison importante. Dans des cas exceptionnels, le [Directeur] général peut, de sa propre initiative, mettre un fonctionnaire en congé spécial à plein traitement s'il estime que ce congé sert les intérêts [du GATT].

ii) Le congé spécial est normalement accordé sans traitement. Dans des circonstances exceptionnelles, il peut être accordé un congé spécial à plein traitement ou à traitement partiel."

La requérante, ressortissante britannique née en 1949, est entrée au service du GATT, à Genève, en 1984, en qualité de secrétaire de grade G.5, dans le cadre d'un transfert de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture à Rome. Elle était au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée et avait le statut non local. Depuis 1985, elle était affectée à l'Unité de la recherche et de l'analyse économiques (URAE).

Le 13 mai 1987, elle a donné naissance à un fils, Stanislas, qui était - et est encore - sourd. Après l'expiration de son congé de maternité, elle a demandé et obtenu l'autorisation de travailler à mi-temps à l'URAE jusqu'au 31 décembre 1987. A sa demande, elle a été autorisée à continuer à travailler à mi-temps jusqu'au 31 décembre 1988, mais au pool dactylographique anglais et non plus à l'URAE. Son statut d'employée à mi-temps a ensuite été prolongé jusqu'au 31 décembre 1989.

Conformément à la disposition 105.2 a) du Règlement du personnel et à ses demandes successives, et tenant compte de ce qu'elle avait besoin de temps pour s'occuper de son fils Stanislas, le GATT lui a accordé un congé spécial sans traitement du 4 mars au 3 septembre 1990, prolongé ensuite jusqu'au 31 décembre 1991, puis jusqu'au 31 décembre 1992.

Dans une lettre du 11 décembre 1992, la requérante a demandé une nouvelle prolongation. Par lettre du 22 décembre, le chef du personnel lui a répondu :

"le GATT a pour politique de ne pas autoriser, normalement, plus de deux ans d'absence en congé sans traitement. Compte tenu de votre situation particulière, nous sommes cependant prêts à appliquer des critères plus généreux et à vous accorder six mois de plus. Cela vous fera au total trois années pleines de congé sans traitement et nous amènera au 30 juin 1993, date avant laquelle il vous faudra décider si vous souhaitez reprendre votre poste ou démissionner du GATT".

Par lettre du 12 juin 1993, la requérante a toutefois demandé une autre prolongation. Dans sa réponse solidement argumentée, en date du 16 juin, le chef du personnel a refusé cette prolongation, mais s'est déclaré disposé à attendre jusqu'au 1er août avant de pourvoir son poste au pool anglais; elle avait donc jusqu'à cette date pour revenir travailler, faute de quoi elle serait considérée comme ayant démissionné le 30 juin.

Le 23 juin, la requérante, en application de la disposition 111.2 a), a demandé au chef du personnel de revenir sur sa décision. Dans une lettre en date du 23 juillet 1993, le chef du personnel a rejeté sa demande au nom du Directeur général. En application de la disposition 111.2 c), elle a alors déposé, par lettre du 26 juillet au Directeur général, un recours auprès de la Commission paritaire de recours.

Accusant réception de ce recours dans une lettre datée du 29 juillet, le chef du personnel a fait savoir à la requérante que le Directeur général confirmait les termes de la lettre du 23 juillet mais qu'"à titre tout à fait exceptionnel" il lui laissait jusqu'au 31 octobre pour reprendre son travail.

Dans son rapport du 25 octobre 1993, la Commission paritaire de recours a estimé que la décision du Directeur général n'était pas contraire à la réglementation en vigueur. Par lettre du 29 octobre, le chef du personnel a informé la requérante que le Directeur général avait "conclu que les impératifs d'une gestion saine dans l'intérêt de l'Organisation" ne lui permettaient pas d'autoriser la prolongation de son absence, mais qu'il souhaitait faire "un dernier geste" en repoussant au 1er décembre 1993 la date limite de son retour au travail; au cas où elle ne reviendrait pas, son contrat prendrait fin le 30 novembre 1993.

Le chef du personnel lui a de nouveau écrit le 22 novembre pour lui dire qu'il avait compris qu'elle avait l'intention de revenir travailler le 1er décembre et l'informer de son affectation à la Section de traitement de texte.

Par lettre du 25 novembre, cependant, la requérante a demandé au chef du personnel d'être affectée à un poste lui permettant de "travailler à domicile". Dans sa réponse du 30 novembre, qu'elle attaque, le chef du personnel a refusé et lui a fait savoir que si elle n'était pas de retour au travail le lendemain son contrat prendrait fin. Elle n'a pas repris son travail, et par lettre du 6 décembre, le chef du personnel lui a notifié la résiliation de son engagement le 30 novembre.

B. La requérante rappelle longuement les faits et les circonstances à l'origine du conflit. Elle explique que son fils Stanislas avait besoin - et a encore besoin - de son attention constante, et que bien qu'elle ne souhaite pas perdre son emploi, elle ne voudrait pas mettre en péril l'avenir de son fils en retournant travailler. Elle fait observer que le Règlement du personnel ne limite pas à deux ans la durée du congé sans traitement. L'ultimatum de l'Organisation ne pouvait pas tomber à pire moment. Le chef du personnel savait pertinemment que son fils venait juste d'entrer à l'école primaire en France après trois années de préparation intensive, et l'enjeu était tel qu'elle ne pouvait pas envisager un seul instant de travailler à ce moment-là. Elle avait cependant l'intention de reprendre son travail à plein temps dès qu'elle serait sûre que son fils pourrait suivre le rythme scolaire. Le chef du personnel n'a jamais vraiment compris ce qu'implique le fait de devoir s'occuper d'un enfant handicapé et il a refusé net d'envisager d'autres possibilités que le travail à plein temps. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas prolonger son congé sans traitement et celle de résilier son engagement.

C. Dans sa réponse, le GATT soutient que la requérante n'a pas introduit sa requête dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. La décision définitive du Directeur général est celle qui est basée sur le rapport de la Commission paritaire de recours et que le chef du personnel lui a notifiée dans sa lettre du 29 octobre 1993. Puisqu'elle a reçu cette lettre le même jour, c'est de cette date qu'a commencé à courir le délai des quatre-vingt-dix jours; ce délai était donc échu avant le 22 février 1994, date à laquelle elle a introduit sa requête. La lettre du chef du personnel du 22 novembre 1993 avait simplement pour but de lui faire savoir à quel poste elle serait affectée et elle ne modifiait en rien les termes de la décision définitive. Sa lettre du 30 novembre non plus, d'ailleurs, puisqu'elle se bornait à rejeter une suggestion de la requérante. Sa requête n'ayant donc pas été introduite dans les délais prescrits, elle est irrecevable.

De toute façon, la requête n'est pas fondée. Aux termes de la disposition 105.2, le congé spécial sans traitement n'est pas un droit; son attribution est laissée à l'appréciation du Directeur général lorsque des circonstances exceptionnelles la justifient. La disposition prévoit que le fait de devoir "s'occuper d'un enfant" est une raison valable pour accorder un congé spécial, et le Directeur général a reconnu que la requérante se trouvait dans ce cas puisqu'il l'a autorisée à prendre ce type de congé. Ce qui est en cause, en réalité, c'est la durée du congé; or le Directeur général est libre de traiter chaque cas comme il l'entend, en préservant l'équilibre entre les intérêts du

fonctionnaire concerné et ceux de l'organisation. Dans le cas de la requérante, il est parvenu à la conclusion que lui accorder près de quatre ans de congé spécial sur six ans de contrat était le maximum que l'on pouvait raisonnablement attendre de l'organisation. Il n'a pas fait un usage abusif de son pouvoir d'appréciation. Les fonds affectés au poste de la requérante pouvaient être utilisés pour employer du personnel temporaire, mais le poste ne pouvait pas être pourvu. Il n'était pas question de garder indéfiniment quelqu'un qui ne souhaitait pas travailler du tout.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que sa requête est recevable, car la décision définitive est celle qui lui a été communiquée dans la lettre du chef du personnel datée du 30 novembre 1993.

Elle réitère ses arguments sur le fond en les développant; elle soutient en particulier que le GATT a négligé un fait essentiel en ne faisant pas de distinction entre les besoins d'un enfant normal et ceux d'un enfant handicapé.

E. Dans sa duplique, l'organisation réaffirme que la requête est irrecevable parce qu'elle n'attaque pas la décision définitive du 29 octobre 1993 dans les délais prévus.

Sur le fond, elle fait observer qu'elle a bel et bien fait la distinction dont parle la requérante puisqu'elle lui a réservé un traitement de faveur.

CONSIDERE :

1. La requérante était titulaire d'une nomination à titre permanent au GATT comme agent non local de grade G.5. Elle a pris un congé de maternité en 1987. Après avoir donné naissance à un fils souffrant d'une surdité profonde, elle a demandé et obtenu de travailler à temps partiel. Elle a de nouveau pris un congé de maternité d'octobre 1989 à janvier 1990 puis repris son travail à temps partiel du 1er février au 3 mars 1990. Du 4 mars 1990 au 30 juin 1993, elle a été, à sa demande, mise en congé spécial sans traitement conformément à l'article 5.2 du Statut du personnel et à la disposition 105.2 du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, textes qui s'appliquent au GATT. Dans une lettre du 12 juin 1993 adressée au chef du personnel, la requérante a demandé que son congé soit prolongé de "quelques années - par exemple cinq". Le chef du personnel a rejeté sa demande dans une lettre du 16 juin.

2. Le 23 juin, la requérante a demandé que le Directeur général réexamine son cas. Dans une lettre du 23 juillet, le chef du personnel a confirmé la décision de ne pas prolonger son congé au-delà du 30 juin. Le 26 juillet, elle a formé un recours auprès de la Commission paritaire de recours. Le 29 juillet, à titre exceptionnel, le Directeur général a accordé une prolongation de son congé jusqu'au 31 octobre 1993.

3. Dans son rapport du 25 octobre 1993, la Commission paritaire de recours a recommandé de rejeter l'appel au motif qu'elle n'avait rien trouvé à redire à la manière dont le Directeur général avait exercé son pouvoir d'appréciation. Par lettre du 29 octobre 1993, le chef du personnel a informé la requérante du rejet définitif de ses réclamations par le Directeur général et lui a adressé une copie du rapport de la commission. Le Directeur général l'a priée de retourner au Bureau le 1er décembre au plus tard. La requérante n'ayant pas repris son travail, le GATT a mis fin à son engagement avec effet au 30 novembre 1993.

4. La défenderesse soutient que la décision définitive figurait dans la lettre du 29 octobre 1993 dans laquelle la requérante se voyait informer que le Directeur général avait conclu que "les impératifs d'une gestion saine dans l'intérêt de l'Organisation" l'empêchaient "d'envisager une autre prolongation du congé sans traitement". Le refus de prolonger son congé spécial était l'objet de sa demande de réexamen adressée au Directeur général et de son recours interne. La décision du 29 octobre était en outre celle qui entérinait la recommandation de la commission et qui constituait donc la décision définitive susceptible de recours. La requête, qui n'a été déposée que le 22 février 1994, après expiration du délai de quatre-vingt-dix jours fixé par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, est donc irrecevable.

5. Le raisonnement de la défenderesse est correct. La requérante cherche à contourner l'objection en alléguant que la décision qu'elle attaque en l'espèce figure dans une lettre datée du 30 novembre 1993 dans laquelle le chef du personnel rejette sa demande de lui permettre de travailler à domicile. Or elle n'a ni demandé que cette décision soit reconsidérée ni formé un recours interne à son encontre. Elle n'a donc pas épuisé les voies internes de recours à sa disposition et sa requête, si elle porte sur le refus en date du 30 novembre 1993, est irrecevable aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Michel Gentot, Vice-Président, et M. Edilbert Razafindralambo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 1995.

(Signé)

William Douglas
Michel Gentot
E. Razafindralambo
A.B. Gardner