

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

K.
c.
OIT

129^e session

Jugement n° 4250

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. H. K. le 18 mai 2018 et régularisée le 20 juin, la réponse de l'OIT du 21 septembre, la réplique du requérant du 16 novembre et la duplique de l'OIT du 13 décembre 2018;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII 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 suivants :

Le requérant conteste la décision de ne pas lui accorder le congé parental rémunéré demandé à l'occasion de la naissance de son enfant, né d'une mère porteuse.

Le requérant est fonctionnaire du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT. En octobre 2015, il informa le Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) de son projet d'avoir un enfant en ayant recours à une mère porteuse. Un échange de communications s'ensuivit concernant le type de congé qu'il prendrait. Le requérant demanda à bénéficier d'un «congé pour motif familial»* en invoquant l'aspect du congé de maternité lié aux

* Traduction du greffe.

soins à apporter à l'enfant, puisqu'il serait la personne qui s'occuperait principalement du nouveau-né.

Par courriel du 28 janvier 2016, HRD répondit que le congé d'adoption, prévu à l'article 8.7 du Statut du personnel, constituait certainement le type de congé le plus approprié sur la base duquel l'administration pourrait accorder au requérant une période de congé parental. HRD expliqua que les dispositions de l'article 8.7 relatives au congé de maternité s'appliquaient uniquement aux fonctionnaires qui avaient été physiquement enceintes et qui avaient accouché. Les dispositions régissant le congé de maternité avaient été expressément conçues pour prendre en compte les effets de ce processus biologique sur la santé de la mère, mais aussi la nécessité pour cette dernière de nouer un lien affectif avec son enfant et de s'en occuper après la naissance. HRD ajouta qu'il serait utile que le requérant apporte quelques éclaircissements sur les démarches juridiques qui seraient entreprises avant et après la naissance.

Le 24 mars 2016, le requérant déposa une réclamation auprès de HRD, alléguant qu'il s'était vu refuser un congé pour motif familial censé permettre, à l'instar du congé de maternité, de nouer un lien affectif avec le nouveau-né et de s'en occuper après la naissance. Selon lui, le courriel du 28 janvier émanant de HRD indiquait à tort que sa demande de congé pour motif familial équivalait à une demande de congé de maternité. Le requérant précisa que, n'étant pas le père biologique, il ne pouvait prétendre au congé de paternité prévu par le Statut du personnel et qu'il devrait attendre un certain temps avant de pouvoir demander un congé d'adoption car son nom ne figurerait sur le certificat de naissance qu'au terme de nombreuses démarches juridiques effectuées tant avant qu'après la naissance de son enfant. Il demanda à bénéficier d'un congé pour motif familial rémunéré du même type que celui qui était accordé à ses collègues de sexe féminin pour s'occuper de leur nouveau-né, abstraction faite de l'aspect lié au processus de récupération après la naissance. À ses yeux, il convenait de lui accorder un minimum de douze semaines de congé.

En juin 2016, le requérant adressa une copie du certificat de naissance de sa fille à HRD. Début juillet, il fut informé que sa fille pourrait être reconnue comme telle à compter de la date de sa naissance (24 mai 2016) et qu'un congé de paternité de quatre semaines lui était accordé au titre de l'article 8.7 du Statut du personnel. Le requérant fut prié de confirmer les démarches juridiques qu'il comptait entreprendre et, en particulier, s'il avait l'intention d'entamer une procédure d'adoption, afin que le Bureau puisse déterminer s'il convenait de lui accorder un congé d'adoption plutôt qu'un congé de paternité. Le requérant répondit quelques jours plus tard qu'il avait demandé le statut de parent légal de sa fille auprès de la juridiction nationale compétente pour pouvoir ainsi «l'adopter»*.

N'ayant pas reçu de réponse à sa réclamation, le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours le 22 juillet 2016. Il affirmait s'être vu refuser «un congé pour motif familial censé permettre, à l'instar du congé de maternité prévu à l'article 8.7 du Statut, de nouer un lien affectif avec le nouveau-né et de s'en occuper après la naissance»*. Après avoir été informé, fin juillet, qu'il s'était vu octroyer un congé d'adoption de huit semaines — du 24 mai au 18 juillet 2016 — puis un congé annuel et un congé spécial sans traitement, le requérant déposa, le 30 septembre 2016, des observations supplémentaires auprès de la Commission consultative paritaire de recours. Il demandait à bénéficier de quatre semaines supplémentaires de congé avec traitement intégral au titre de l'article 7.7 du Statut du personnel, relatif aux congés spéciaux, afin de pouvoir ainsi disposer de douze semaines de congé parental rémunéré, comme il l'avait demandé initialement.

Dans son rapport du 2 février 2018, la Commission consultative paritaire de recours recommanda au Directeur général de considérer que la réclamation était recevable mais dénuée de fondement. Elle recommanda en outre d'accorder au requérant 2 500 francs suisses pour les retards pris dans l'examen de sa réclamation et de revoir la politique en matière de congé parental.

* Traduction du greffe.

Par lettre du 19 février 2018, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours. Le Directeur général relevait le vide juridique que la situation particulière du requérant avait fait apparaître, mais il se disait convaincu que l'administration avait fait de son mieux pour y remédier tout en respectant l'esprit des règles applicables. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner que lui soit accordé un congé de quatre semaines supplémentaires avec traitement intégral. À titre subsidiaire, dans l'éventualité où le Tribunal estimerait qu'il n'est pas approprié de lui accorder un tel congé, le requérant réclame l'octroi d'une indemnité équivalente. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour le préjudice moral subi et 3 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général du 19 février 2018 par laquelle ce dernier a fait sienne la conclusion de la Commission consultative paritaire de recours, selon laquelle la contestation par le requérant de la décision de l'administration de lui accorder un congé d'adoption rémunéré de huit semaines plutôt qu'un congé parental rémunéré de douze semaines était dénuée de fondement.

2. La requête trouve son origine dans le rejet de la demande que le requérant avait adressée à HRD en vue de l'octroi d'un congé pour motif familial rémunéré de douze semaines censé lui permettre de nouer un lien affectif avec son nouveau-né et de s'en occuper. Pour le requérant, un congé rémunéré de douze semaines serait comparable au congé qui est accordé aux collègues de sexe féminin pour s'occuper d'un nouveau-né.

3. Le requérant conteste essentiellement le caractère prétendument discriminatoire de l'article 8.7 du Statut du personnel. En résumé, il prétend que les dispositions de l'article 8.7 relatives au congé parental «sont discriminatoires à l'égard des fonctionnaires du BIT et [...] reproduisent exactement les mêmes stéréotypes que ceux que l'Organisation s'emploie à combattre, conformément à sa mission»*. Le requérant fait observer que l'article 8.7 du Statut du personnel prévoit uniquement trois types de congé parental rémunéré, à savoir le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption. Aussi le requérant estime-t-il que, l'article 8.7 ne reconnaissant pas «la situation familiale, les responsabilités familiales, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap et/ou le sexe»*, il est discriminatoire. Le Tribunal constate que le requérant plaide en substance pour une modification des règles et ne formule aucune conclusion spécifique à cet égard. Ainsi, il ne pourra examiner ces affirmations générales, qui sont formulées sans objet précis.

4. En vertu de l'article II, paragraphe 1, de son Statut, le Tribunal est en revanche compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel. Le requérant fait valoir que l'Organisation a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa situation familiale et de ses responsabilités familiales. Premièrement, le requérant prétend que, en décidant de lui accorder un congé rémunéré de huit semaines plutôt que le congé de douze semaines demandé, il n'a pas été fait bon usage du congé d'adoption prévu au paragraphe 3 de l'article 8.7 du Statut du personnel. Deuxièmement, il estime que l'Organisation aurait dû prendre en considération toutes les autres dispositions statutaires pertinentes afin de lui accorder une période raisonnable de congé rémunéré pour s'occuper de son nouveau-né, et éviter ainsi le traitement discriminatoire dont il a fait l'objet. Le requérant fait observer que l'administration aurait pu prolonger de quatre semaines supplémentaires sa période de congé avec traitement au titre de l'article 7.7 du Statut du

* Traduction du greffe.

personnel. Troisièmement, le requérant prétend que, en raison du refus de lui accorder un congé rémunéré de douze semaines pour motif familial, sa famille et lui-même ont assumé une charge financière injuste puisqu'il a dû prendre un congé spécial sans traitement après le congé d'adoption rémunéré de huit semaines. Il affirme en outre avoir subi un préjudice moral pour avoir fait l'objet de discrimination dans son emploi et pour avoir dû «rechercher sans relâche une solution qui soit dans l'intérêt de toutes les parties»*.

5. Le requérant fait valoir, à l'appui de l'allégation de discrimination à son encontre, que sa situation ne satisfaisait pas aux conditions exigées pour bénéficier de l'un quelconque des trois types de congé parental rémunéré prévus à l'article 8.7 du Statut du personnel. Il souligne que, n'étant pas une femme et ne pouvant tomber enceinte, il n'avait pas droit au congé de maternité, que, n'étant pas le père biologique de sa fille, il n'avait pas droit au congé de paternité, et que, puisque son nom figurait sur le certificat de naissance de sa fille depuis le jour de la naissance de celle-ci et qu'il lui était donc impossible d'adopter son propre enfant, il n'avait pas droit au congé d'adoption. Cet argument est dénué de fondement. L'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 8.7 dispose que, «[s]ur présentation du certificat de naissance de son enfant, un fonctionnaire a droit à un congé de paternité avec plein traitement, allocations et indemnités comprises, pendant une période totale allant jusqu'à quatre semaines». Contrairement à ce que prétend le requérant, cette disposition ne s'applique pas qu'au père biologique. Elle est claire et sans ambiguïté : les seules conditions à remplir pour que le fonctionnaire puisse prétendre au congé de paternité sont que son nom figure sur le certificat de naissance en tant que parent et qu'il soit de sexe masculin. En juin 2016, le requérant a adressé à HRD une copie du certificat de naissance de sa fille, dans lequel il est désigné comme étant l'un des parents de celle-ci. C'est sur ce fondement que HRD a confirmé au requérant, le 7 juillet 2016, qu'un congé de paternité de quatre semaines lui serait accordé, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 8.7 du Statut du personnel.

* Traduction du greffe.

6. Dans son courriel du 7 juillet, HRD a également prié le requérant d'indiquer si une autre procédure juridique, telle que l'adoption, était en cours afin que l'administration puisse déterminer s'il pouvait prétendre au congé d'adoption. Dans sa réponse du 11 juillet, le requérant a souligné qu'il avait demandé à la juridiction compétente de le reconnaître comme parent légal de sa fille, bien qu'il ne soit pas son père biologique, «pour pouvoir ainsi l'adopter»*. Le requérant a ajouté que, lors de ses échanges avec HRD, il a été informé que le dossier concernant sa fille serait traité de la même façon que celui de son fils, et qu'il se verrait accorder un congé d'adoption de huit semaines.

7. Il convient de rappeler que, le 22 juillet 2016, le requérant a saisi la Commission consultative paritaire de recours, alléguant qu'il s'était vu refuser un congé pour motif familial censé permettre, à l'instar du congé de maternité prévu à l'article 8.7 du Statut du personnel, de nouer un lien affectif avec le nouveau-né et de s'en occuper après la naissance. Par la suite, le 27 juillet 2016, HRD a informé le requérant qu'il aurait droit à un congé d'adoption rémunéré d'une durée de huit semaines. Dans les observations supplémentaires qu'il a adressées à la Commission consultative paritaire de recours après avoir été informé qu'il bénéficierait d'un tel congé, le requérant a demandé l'octroi de quatre semaines supplémentaires avec traitement intégral au titre de l'article 7.7 du Statut du personnel «afin de garantir [qu'il soit] traité équitablement et sur un pied d'égalité, et conformément à [sa] demande initiale de se voir octroyer d'un congé parental rémunéré de 12 semaines»*. Au vu du contenu de la réponse adressée par le requérant à HRD le 11 juillet et de ses observations supplémentaires, on pourrait déduire que le requérant n'a alors pas contesté la décision de lui accorder le congé d'adoption.

8. Aussi est-il quelque peu déconcertant de constater qu'en l'espèce le requérant soutient que le recours inapproprié à la disposition régissant le congé d'adoption constitue une discrimination à son égard. Cet argument est dénué de fondement. Compte tenu de la situation

* Traduction du greffe.

particulière du requérant, qui était la personne s'occupant principalement du nouveau-né, l'administration s'est efforcée d'y répondre en lui accordant une période de congé rémunéré plus longue que celle prévue dans la disposition régissant le congé de paternité. Se fondant sur une interprétation large de la situation du requérant, qui n'est pas le parent biologique de sa fille, l'administration a assimilé le lien qui l'unissait à sa fille à un lien d'adoption. Ainsi que le fait observer l'OIT, il s'agit de la décision la plus favorable qui pouvait être prise au regard des dispositions du Statut du personnel.

9. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel l'administration aurait pu prolonger sa période de congé rémunéré de quatre semaines supplémentaires, l'alinéa *a*) de l'article 7.7 du Statut du personnel dispose dans sa partie pertinente que «[d]es congés spéciaux, avec traitement intégral ou partiel, ou sans traitement, peuvent être accordés par le Directeur général à un fonctionnaire soit pour hautes études ou recherches dans l'intérêt de l'Organisation, soit pour d'autres raisons exceptionnelles ou urgentes». Ainsi que la Commission consultative paritaire de recours l'a fait observer à juste titre dans son rapport, «l'arrivée d'un nouveau-né dans la famille d'un fonctionnaire, que ce soit par naissance ou par adoption, n'est pas une circonstance exceptionnelle et, en tout état de cause, est clairement prévisible»*.

10. Enfin, le requérant ayant bénéficié d'un congé d'adoption rémunéré de huit semaines en application de la disposition pertinente du Statut du personnel relative au congé parental, ses allégations concernant la charge financière injuste supportée par sa famille et lui-même et le préjudice moral qu'il aurait subi pour avoir fait l'objet d'une discrimination dans son emploi et pour avoir dû rechercher une solution qui soit dans l'intérêt de toutes les parties sont sans fondement.

* Traduction du greffe.

11. En conclusion, le requérant n'ayant pas démontré qu'il a été privé de l'un quelconque des droits qu'il détenait en vertu des stipulations de son contrat d'engagement, de ses conditions d'emploi ou du Statut du personnel, sa requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC