



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/009
Jugement n° : UNDT/2009/053
Date : 22 octobre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Vinod Boolell
Greffe : Nairobi
Greffier : Jean-Pelé Fomété

ADRIAN
contre
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

MÉDIATION

Conseil pour le requérant:
Lui-même

Conseil pour le défendeur:
Joerg Weich, Section de la ~~des~~ des ressources humaines/ONUN

Note: Le format de ce jugement a été modifié à des fins de publication conformément à l'article 26 du règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Cas n

- v) Un élément non-déménagement, le cas échéant;
- vi) Une allocation-logement ne dépassant pas 40 % du loyer, le cas échéant;
- vii) Un congé dans les foyers tous les 24 mois;
- viii) Voyage à Washington payé; et
- ix) L'expédition de ses effets personnels, y compris une assurance expédition.

1.2 Le 9 juillet 2008, le requérant a signé une lettre de nomination [Letter of Appointment (LOA)] qui indiquait que son poste était de classe L-5, échelon 3. La lettre indiquait également que le requérant avait droit à un traitement annuel brut de 111 399 dollars des États-Unis, porté, sous réserve d'états de service satisfaisants, à 113 641 dollars et que ce traitement ne comportait aucune des indemnités auxquelles le requérant pouvait avoir droit. Le 18 juillet 2008, le requérant a adressé un courrier électronique à la Section de la gestion des ressources humaines/ONUN exprimant certaines craintes au sujet de sa lettre de nomination, y compris le fait que son mémorandum de réaffectation en date du 10 juin 2008 indiquait qu'il serait rémunéré à la classe L-5, échelon 4, tandis que la lettre indiquait qu'il serait rémunéré à la

1.4 Le 12 novembre 2008, le requérant a demandé à la Section de la gestion des ressources humaines de revoir sa décision de modifier après coup son mémorandum de réaffectation et de ne pas lui accorder le

1.8 Le 15 octobre 2009, le Greffier du ~~ATU~~ à Nairobi a informé les parties

dans sa résolution sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, l'Assemblée générale a réitéré l'importance du règlement à l'amiable des différends surgissant entre le personnel et la direction.² Les paragraphes pertinents de cette résolution sont les suivants :

« 18. Réaffirme que le règlement à l'amiable des différends est un élément crucial du système d'administration de la justice, et souligne que la procédure non formelle doit être empruntée dans la mesure possible pour faire l'économie de contentieux inutiles;

20. Prie le Secrétaire général d'examiner des propositions en vue d'encourager les fonctionnaires à soumettre tout grief à médiation sous les auspices du Bureau de l'Ombudsman et de les lui présenter à sa soixante-cinquième session;

21. Rappelle que, à l'alinéa a du paragraphe 67 de la résolution 62/228, elle a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur le mandat révisé du Bureau de l'Ombudsman, et lui demande de définir, dès que possible, le mandat et les attributions de la Division de la médiation;

22. Prie le Secrétaire général de tirer parti des mécanismes existants de règlement des différends et de médiation, selon qu'il le jugera approprié et utile, pour favoriser la réouverture du dialogue entre le personnel et l'administration. »

2.2.3 Il est donc clair que la médiation est reconnue comme jouant un rôle important et vital dans le nouveau système de justice interne de l'Organisation. La logique de cela est que s'il est crucial que les membres du personnel qui se sentent lésés puissent exercer un recours à travers une instance judiciaire, l'application de ces droits ne doit pas négliger la base des services de travail au sein de l'Organisation, dans l'intérêt de ce-ci. À cet égard, l'Article 101.3 de la Charte dispose :

« 1. La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. »

2.3 Le Règlement du personnel

² Résolution A/RES/63/253 de l'Assemblée générale, 17 mars 2009.

Cas n

2.5.1 Lorsque le Tribunal, de sa propre initiative, propose la médiation, l'article 15.2 exige également que les parties y consentent. Toute tentative de médiation serait futile si les parties n'y consentaient pas. ⁵ C'est vrai que la médiation ne permet pas toujours de régler un différend, elle ne peut le régler que si les parties consentent à y recourir. La médiation offre aux parties l'occasion de traiter leur différend de façon confidentielle, de sorte que, même si le processus de médiation échoue, la question débattue lors des négociations reste protégée, conformément à l'article 15.6 du Règlement de procédure.

⁵ Article 15.7 du Règlement de procédure : « Tous les documents établis aux fins d'une procédure informelle de règlement des différends ou d'une médiation et les déclarations faites oralement durant une telle procédure sont absolument protégés et confidentiels et ne doivent jamais être divulgués au Tribunal. Il ne peut être fait mention de tentatives de médiation dans les documents et pièces écrites soumis au Tribunal ni lors des plaidoiries devant celui-ci. »

2.6 Le délai d'exécution de la médiation

2.6.1 Aux termes de l'article 15.5 du Règlement, la médiation ne doit normalement pas dépasser trois mois. L'utilisation du terme « normalement » indique clairement que ce délai n'est pas obligatoire, et ce point de vue est renforcé par le pouvoir conféré à la Division de la médiation de demander un délai supplémentaire après avoir consulté les parties. Rien dans cet article ne permet au Tribunal de fixer une date limite.

2.6.2 L'article 10.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif permet au Tribunal de proposer la médiation pendant ses délibérations; l'instance peut être suspendue avec le consentement des parties pour une période déterminée » par le Tribunal. L'article 15.1 du Règlement se réfère à la possibilité de proposer la médiation à tout moment de l'instance, y compris durant l'audience. Il ne dit rien des « délibérations » visées à l'article 10.3 du Statut du Tribunal.

2.6.3 Le Tribunal estime que l'instance aux fins de renvoi à la médiation devrait aussi inclure le stade des délibérations. Il soulignerait de cette approche qu'en égard au délai à fixer pour prévoir plus de temps pour la médiation, si cela est demandé, l'article 10.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif devrait être considéré de concert avec l'article 15 du Règlement.

2.6.4 En fait, il ne peut être accepté qu'un long délai, plus des trois mois, soit une règle à imposer à la Division de la médiation. Le Tribunal estime que tout délai supplémentaire qui pourrait être requis devrait être raisonnable dans les circonstances du cas examiné; le caractère raisonnable de la durée du délai supplémentaire à autoriser restant à déterminer par le Tribunal. Ce raisonnement est motivé par le fait qu'un cas doit être tranché dans un délai raisonnable, afin que les parties, c'est-à-dire le fonctionnaire et l'Organisation, soient informées de l'issue de l'affaire dans un

⁶ L'Article 10.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose : « Le Tribunal peut en tout état de cause, proposer de renvoyer toute affaire à la médiation. Avec le consentement des parties, il suspend l'instance pour une période qu'il indique. Si la médiation n'aboutit pas à un accord durant cette période, le Tribunal reprend l'instance à moins que les parties ne demandent qu'il en soit autrement. »

délai raisonnable pour les intérêts du fonctionnaire et de l'Organisation et conformément aux normes internationales en matière de procédure équitable.

3 Délai et résultat de la médiation

4.4