

5. Le 26 juillet 2021, le requérant a demandé que la décision du Bureau de ne pas enquêter sur les allégations de faute portées contre la direction du PNUD fasse l'objet d'un contrôle hiérarchique. Il a également demandé un contrôle hiérarchique sur l'inaction du PNUD, qui n'aurait pas pris les mesures propres à créer un environnement de travail sûr et sain (la « première demande de contrôle hiérarchique »). Le 1^{er} septembre 2021, il a été informé que sa demande n'était pas recevable *ratione materiae*, la décision du Bureau contestée n'ayant pas d'effet sur ses conditions d'emploi et n'étant pas susceptible de contrôle hiérarchique. Il a également été informé que l'autre partie de sa demande n'était pas recevable *ratione personae*, faute de qualité pour agir en tant que représentant du personnel. À l'issue de la première demande de contrôle hiérarchique, il n'a pas saisi le Tribunal du contentieux administratif.

6. Le 23 novembre 2021, le requérant a quitté l'Organisation, son engagement de durée déterminée ayant expiré. À la même date, il a présenté une nouvelle demande de contrôle hiérarchique de la décision administrative prise implicitement par le PNUD,

en l'absence de mesures correctives prises à l'égard de l'incident.

désormais au Tribunal d'ordonner au PNUD de procéder à l'évaluation de la santé au travail de tous les membres du personnel concernés au centre régional du PNUD au Panama afin de déterminer les effets sur eux de l'exposition à des contaminants toxiques spécifiques, et de mettre en place les mesures correspondantes pour indemniser chaque membre du personnel. À titre subsidiaire, il demande que soit déclaré que le PNUD l'a exposé à des contaminants toxiques sur son lieu de travail et a manqué à son devoir de protection à son égard. Il demande également une indemnisation pour préjudice moral en raison du « coût personnel élevé » résultant de l'absence de réponse de la part de la direction du PNUD ;

b. Le requérant soutient que la décision contestée en l'espèce est la décision administrative implicite du PNUD de ne pas procéder à une évaluation de sa santé au travail après son exposition objectivement prouvée à des contaminants toxiques sur son lieu de travail. Il déclare qu'en dépit de ses demandes répétées à la direction du PNUD pour que cette question soit traitée, ce n'est que le jour de sa cessation de service qu'il a été informé de la décision. Il soutient que la décision implicite a eu des effets directs sur ses conditions d'emploi et que, par sa requête, il fait valoir ses droits individuels découlant des conditions de son contrat de travail et n'agit pas au nom d'autres membres du personnel en qualité de représentant.

Moyens du défendeur

8. Les principaux moyens du défendeur peuvent se résumer ainsi :

a. Le défendeur soutient pour sa part que la requête n'est pas recevable pour deux motifs. Premièrement, il soutient que le requérant n'a pas défini une décision administrative implicite qui aurait été prise dans les délais prévus à l'alinéa c) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel. Il devrait normalement s'agir d'un rejet implicite d'une demande spécifique d'

11. Selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, un membre du personnel

d'appel dans l'arrêt *Argyrou*, l'existence alléguée d'un préjudice continu ne peut en soi être perçue comme une décision administrative implicite (voir par. 33).

14. Le Tribunal rappelle qu'il n'est pas compétent pour connaître de tous les cas où

Conclusion

16. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE de rejeter la requête comme irrecevable.

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr., juge

Ainsi jugé le 12 juin 2023

Enregistré au Greffe le 12 juin 2023

(Signé)

Isaac Endeley, greffier, New York