



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/103
Jugement n° : UNDT/2010/206
Date : 30 novembre 2010
Français
Original : anglais

Devant : Juge Ebrahim-Carstens
Greffe : New York
Greffier : Morten Albert Michelsen, fonctionnaire chargé du greffe

LEBOEUF *et al.*

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
François Lorient

Conseil du défendeur :
Susan Maddox, Section du droit administratif/Bureau de la gestion des ressources
humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Les requérants, fonctionnaires de la catégorie des Services généraux du Groupe de traitement de texte du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (ci-après dénommé « Département »), contestent l'interprétation et l'application données par le Département aux règles de l'Organisation en matière de compensation des heures supplémentaires.

2. La question en litige est de savoir si un congé de maladie, ou un congé annuel, ou un congé de compensation pris durant une partie de la journée de travail devrait être décompté sur la « journée de travail règlementaire » et sur les heures de travail effectif requises (« heures de travail ») lors du calcul d'un congé de compensation ou d'une rémunération des heures supplémentaires. Le défendeur soutient que, lorsqu'un fonctionnaire prend une demi-journée de congé annuel, ou de congé de maladie, ou de congé de compensation, et travaille ce jour-là au-delà de la journée de travail règlementaire, il aura un congé de compensation après avoir accompli la seconde moitié de la journée de travail (qui n'est pas couverte par le congé de compensation) jusqu'à concurrence de huit heures de travail effectif, et recevra une rémunération supplémentaire pour tout travail effectué en sus des huit heures. Les requérants soutiennent que cette pratique, appliquée par le Département au calcul du congé de compensation et des rémunérations supplémentaires dans les cas impliquant une demi-journée de congé, a été introduite en 2005 et qu'elle est illégale et erronée. Le défendeur répond qu'aucun changement de politique ou de pratique n'a été introduit en 2005 et que la méthode de calcul décrite ci-dessus est appliquée systématiquement depuis plusieurs décennies.

3. Dans la présente affaire, le Tribunal a rendu neuf ordonnances de gestion d'instance : Ordonnance n° 60 (NY/2009) (7 août 2009), Ordonnance n° 92 (NY/2009) (24 août 2009), Ordonnance n° 114 (NY/2009) (14 septembre 2009), Ordonnance n° 26 (NY/2010) (17 février 2010), Ordonnance n° 120 (NY/2010) (19 mai 2010), Ordonnance n° 139 (NY/2010) (3 juin 2010), Ordonnance n° 287 (NY/2010) (28 octobre 2010), Ordonnance n° 293 (NY/2010) (4 novembre 2010) et Ordonnance n° 304 (NY/2010) (15 novembre 2010).

4. Trois audiences de gestion d'instance ont été tenues – le 6 août et le 14 septembre 2009 et le 5 février 2010. En application de l'Ordonnance n° 304, la décision a été rendue sur la base des documents dont le Tribunal était saisi. La requête, la réponse du défendeur et les documents soumis ultérieurement constituent les allégations des parties et le dossier de l'espèce.

Liste des requérants

5. La présente procédure de recours a été engagée par 60 requérants dont les noms figurent dans la liste constituant l'Annexe 2 de la requête en date du 19 août 2009. Le 23 septembre 2009, les requérants ont demandé que le nom d'un autre requérant, M. Cai, soit ajouté à la liste. Ayant considéré que le nom de M. Cai n'apparaissait pas dans la liste des requérants qui avaient introduit la requête en

révision administrative du 16 janvier 2009, le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 26 (NY/2010) ordonnant aux parties de présenter leurs observations pour expliquer quelle était la qualité de M. Cai en l'espèce.

6. Les requérants ont fait savoir que le nom de M. Cai avait été omis par suite d'une erreur de transcription dans leur requête initiale, et ont demandé qu'il soit ajouté à la présente requête en vertu du paragraphe 4 de l'article 2 du Statut du Tribunal (intervention) ou de l'article 11 de son Règlement de procédure (mise en cause d'une partie). Les requérants ont affirmé que, par souci d'économie pour le système de justice, c'était une pratique permanente utilisée de longue date à la Commission paritaire de recours et à l'ancien Tribunal administratif, mais n'ont pas apporté de preuve à l'appui de leur affirmation. Le défendeur a fait objection à cette demande, déclarant que M. Cai n'était pas partie à la présente procédure et n'avait pas qualité pour interjeter appel devant le Tribunal et, partant, pour intervenir en l'espèce car il n'avait pas formulé de requête en révision administrative ou contrôle hiérarchique.

7. Le Tribunal n'est actuellement saisi d'aucune demande en intervention. De plus, bien que l'article 11 du Règlement de procédure dispose que le Tribunal « peut à tout moment ... mettre une tierce partie en cause s'il considère qu'un intérêt légitime de cette tierce partie peut être affecté par l'issue de l'instance », l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut exige que le requérant demande préalablement le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée. Cette exigence ne peut pas être contournée. Le paragraphe 4 de l'article 2 du Statut explique également que le Tribunal du contentieux administratif « est compétent pour autoriser *toute personne habilitée à contester* la même décision administrative en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article à intervenir dans une instance introduite par toute autre personne en vertu du même alinéa » (sans italiques dans l'original).

8. Les requêtes en révision administrative et contrôle hiérarchique sont les premières étapes obligatoires de la procédure d'appel (jugements *Jaen* UNDT/2010/165, *Syed* 2010-UNAT-061). Le Tribunal ne saurait autoriser de manquement à cette exigence en permettant à des fonctionnaires qui n'ont introduit de demande ni de révision administrative ni de contrôle hiérarchique à comparaître devant lui en tant que requérants. Ayant examiné les arguments des parties, je conclus que M. Cai n'est pas habilité à contester cette décision car son nom ne figurait pas dans la liste des fonctionnaires ayant présenté une requête en révision administrative. La liste des requérants est, par conséquent, limitée aux 60 fonctionnaires énumérés dans l'Annexe 2 de la requête.

Exposé des faits

9. Le 30 novembre 2004, un spécialiste des questions juridiques du Groupe d'appui pour les politiques du Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) a envoyé un courrier électronique au Chef du service administratif du Département pour donner des directives sur l'interprétation et l'application de l'appendice B du Règlement du personnel. Ces directives ont été résumées dans un courrier

électronique en date du 15 décembre 2004, adressé par le Chef du service administratif du Département aux fonctionnaires du Département. Le courrier électronique indique ce qui suit :

Vous vous rappellerez que, le 16 mars 2004, j'ai envoyé un courrier électronique concernant les conditions qui régissent la compensation des heures supplémentaires et, en particulier, l'utilisation du congé de compensation et de la rémunération compensatoire. En réponse à plusieurs demandes de précisions reçues et préoccupations exprimées par les fonctionnaires au sujet de l'application et de l'interprétation des dispositions de l'appendice B du Règlement du personnel, j'ai renvoyé la question au Groupe du droit administratif du BGRH. Sa réponse est résumée ci-après.

...

2. Si un fonctionnaire prend une demi-journée de congé de compensation, de congé de maladie ou de congé annuel, peut-il prétendre à une rémunération compensatoire en ce qui concerne cette journée?

Le fonctionnaire aurait droit à une rémunération compensatoire pour les heures effectuées en sus de huit heures en vertu de l'alinéa iv) [de l'appendice B]. ... La demi-journée de congé est décomptée des huit heures (ou huit heures et demie) de la journée réglementaire de travail. En conséquence, tout travail effectué après la demi-journée de travail effectif donne lieu à un congé de compensation pour les huit premières heures, puis constitue des heures supplémentaires visées à l'alinéa vi) de l'appendice B.

10. Lors d'une réunion du Comité consultatif mixte tenue le 28 janvier 2005, les représentants du personnel du Département ont contesté cette politique. Dans une note datée du 21 mars 2005, le BGRH a informé le Chef du Service administratif du Département qu'il consulterait tous les Services administratifs du Siège pour savoir de manière certaine quelles étaient les diverses pratiques relatives à l'appendice B afin de faciliter l'uniformisation de son application.

11. Les 11 et 18 avril 2005, le BGRH s'est réuni avec les Services administratifs de plusieurs Départements et Bureaux du Secrétariat de l'ONU pour examiner leurs modalités d'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires. À la suite de ces réunions, à la fin de 2005 et au début de 2006, l'Administration a élaboré un projet d'instruction administrative sur les heures supplémentaires et le congé de compensation, mais aucune instruction n'a été publiée.

12. Le 16 janvier 2009, le Conseil des requérants a écrit au Secrétaire général et au Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences pour demander une révision des nouvelles pratiques relatives aux heures supplémentaires et au congé de compensation appliquées aux Groupes de traitement de texte, au nom de 60 fonctionnaires du Groupe de traitement de texte. La demande indiquait ce qui suit :

Objet: Requête en révision administrative et contrôle hiérarchique des nouvelles pratiques relatives aux heures supplémentaires et au congé de compensation appliquées aux Groupes de traitement de texte et demande de remboursement

Au nom des fonctionnaires des Groupes de traitement de texte (dont la liste est ci-jointe) que je représente en qualité de Conseil, je sollicite une révision administrative et un contrôle hiérarchique des nouvelles pratiques de l'Administration en matière d'heures supplémentaires et de congé compensatoire telles qu'elles sont appliquées à ces fonctionnaires, ainsi que le remboursement de leurs heures supplémentaires et congés de compensation non payés pour les 12 derniers mois.

En juin 2005, l'Administration a décidé unilatéralement de changer les politiques de l'ONU et l'interprétation des dispositions relatives au calcul et à la rémunération des heures supplémentaires effectuées pendant les jours de la semaine réglementaire et pendant les fins de semaine, ainsi qu'au congé de compensation pour les agents des Services généraux employés dans les Groupes de traitement de texte. Le 21 mars 2005, à la suite des protestations des fonctionnaires des Groupes de traitement de texte, l'Administration a rétabli les politiques précédemment en usage pour le calcul des heures supplémentaires effectuées pendant les fins de semaine, mais a maintenu pour les jours de la semaine réglementaire une interprétation nouvelle et injuste des heures supplémentaires et du congé de compensation, en vertu de laquelle le Département ne tient aucun compte du temps autorisé pris par les fonctionnaires des Groupes de traitement de texte en tant que demi-journée de congé de maladie, de congé annuel ou encore de congé de compensation dans le calcul de leurs droits aux heures supplémentaires.

La décision prise par le Département en 2005 concernant les méthodes de calcul des heures supplémentaires et du congé de compensation n'a jamais fait l'objet d'un débat et n'a jamais été promulguée ni publiée conformément à la réglementation interne de l'ONU (ST/SGB/1997/11). La décision du Département est contraire à la lettre et à l'esprit du Règlement du personnel (appendice B), constitue une discrimination à l'encontre du personnel des Groupes de traitement de texte et s'écarte des politiques relatives aux heures supplémentaires et au congé de compensation appliquées ailleurs dans l'Organisation. Cette décision de changer les politiques et pratiques relatives aux heures supplémentaires et au congé de compensation est une source d'angoisse, de découragement et de stress au travail pour les fonctionnaires des Groupes de traitement de texte, et elle est encore aggravée par la charge de travail supplémentaire qui leur est imposée en raison d'une réduction de 20 % du personnel des Groupes de traitement de texte au cours des derniers mois. Je vous prie de bien vouloir confirmer que cette politique sera rectifiée et que mes clients obtiendront un remboursement de leurs heures supplémentaires et congés de compensation impayés.

13. Le 25 mars 2009, le Chef du Service des politiques en matière de ressources humaines du BGRH a répondu à la lettre des requérants, qu'il a définie comme étant une « demande d'examen de la politique relative aux heures supplémentaires du Groupe de traitement de texte du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ».

Je me réfère à votre lettre du 16 janvier 2009 adressée au Secrétaire général et au Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, dans laquelle vous soutenez que, en janvier 2005, l'Administration a décidé « unilatéralement » de changer les politiques de l'ONU et l'interprétation des dispositions régissant la rémunération des heures supplémentaires pour le travail effectué en sus de huit heures pendant une journée de travail réglementaire. Vous soutenez également que cette interprétation n'a été promulguée par aucun texte administratif.

Pour autant que nous le sachions, l'interprétation que vous mentionnez est visée dans une décision publiée par le BGRH le 30 novembre 2004, qui indique ce qui suit :

« S'agissant de votre deuxième question relative à l'alinéa vi) de l'appendice B, si un fonctionnaire prend une demi-journée de congé de compensation, de congé de maladie ou de congé annuel, il pourra prétendre à une rémunération compensatoire pour les heures effectuées en sus de huit heures de travail, conformément à l'alinéa vi). Dans l'exemple que vous citez, la demi-journée de congé serait décomptée des huit heures (ou huit heures et demie) de la journée réglementaire de travail. En conséquence, tout travail effectué après la demi-journée de travail effectif donne lieu à un congé de compensation pour les huit premières heures, puis constitue des heures supplémentaires visées à l'alinéa vi) de l'appendice B. »

Cette interprétation découle du libellé des alinéas iv) et vi) de l'appendice B au Règlement du personnel concernant la compensation des heures supplémentaires :

– Aux termes de la section pertinente de l'alinéa iv) de l'appendice B, « la compensation est accordée sous forme d'un congé de compensation d'une durée égale au nombre d'heures supplémentaires faites en sus de la journée réglementaire jusqu'à concurrence d'un total de huit heures de travail faites le même jour; »

– Aux termes de la section pertinente de l'alinéa VI) de l'appendice B, « la compensation est accordée sous forme d'une rémunération supplémentaire lorsque les heures supplémentaires viennent en sus d'un total de huit heures de travail pour tout jour de la semaine réglementaire ».

Par conséquent, l'alinéa iv) se réfère à la journée de travail réglementaire pour l'octroi d'un congé de compensation, tandis que l'alinéa vi) se réfère aux heures de travail réellement effectuées pour l'octroi d'une rémunération compensatoire. En d'autres termes, pour qu'un fonctionnaire puisse prétendre à une rémunération compensatoire, il doit avoir effectué huit heures de travail en une journée donnée.

Par exemple, si la journée de travail réglementaire d'un fonctionnaire va de 9 heures à 17 heures et qu'il lui est demandé de travailler jusqu'à 23 heures, il pourra prétendre à un congé de compensation pour le travail effectué de 17 heures à 18 heures (c'est-à-dire pour le travail en sus de la journée réglementaire jusqu'à concurrence d'un total de huit heures de travail faites ce jour-là), et à une rémunération compensatoire pour le travail effectué de 18 heures à 23 heures (pour les heures supplémentaires venant en sus des huit heures de travail réellement effectuées).

De même, si le jour où il est demandé à un fonctionnaire de travailler jusqu'à 23 heures, il prend un congé (que ce soit un congé annuel, un congé de maladie ou un congé de compensation) de 9 heures à 13 heures et commence son travail à 13 heures, il pourra prétendre à un congé de compensation pour le travail effectué de 17 heures à 21 heures (travail en sus de la journée réglementaire jusqu'à concurrence d'un total de huit heures de travail), puis à une rémunération compensatoire pour le travail effectué de 21 à 23 heures (travail supplémentaire effectué après avoir réellement effectué huit heures de travail).

En résumé, pour l'octroi du congé de compensation, la référence est la journée de travail réglementaire, que le fonctionnaire ait pris ou non un congé durant cette journée. Mais le fonctionnaire doit avoir réellement travaillé huit heures avant de pouvoir prétendre à une rémunération compensatoire. C'est l'interprétation qui est conforme aux alinéas iv) et vi) de l'appendice B du Règlement du personnel, telle qu'elle a été expliquée par le BGRH en novembre 2004 et appliquée depuis par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences.

Quant à l'assertion selon laquelle aucun texte administratif n'explique les dispositions de l'appendice B, nous estimons que l'alinéa vi) de l'appendice B indique clairement que la compensation est accordée sous forme d'une rémunération compensatoire uniquement lorsque les heures supplémentaires viennent en sus de huit heures de travail.

14. En réponse à l'Ordonnance n° 120 enjoignant aux parties de soumettre des arguments sur les questions définies par le Tribunal, le défendeur a fait savoir qu'il souhaitait adopter les explications fournies dans la lettre du Chef du Service des politiques en matière de ressources humaines, au BGRH, datée du 25 mars 2009.

Arguments des parties

15. Les arguments des requérants peuvent être résumés comme suit :
- a. La requête est recevable. Un fonctionnaire ne peut pas contester une politique avant qu'elle soit appliquée en vertu d'une décision administrative précise. En l'occurrence, la nouvelle politique relative à la compensation des heures supplémentaires a été mise en vigueur à chaque fois que le défendeur a calculé les heures supplémentaires des requérants, chaque mois depuis 2005, au moment du traitement des paiements salariaux. Les bordereaux de rémunération mensuels constituent des décisions administratives;
 - b. Le courrier électronique du Département daté du 15 décembre 2004 a établi une politique contraire au règlement de l'Organisation relatif à la compensation des heures supplémentaires. Ce courrier a été envoyé par un responsable qui ne disposait pas des pouvoirs requis. La nouvelle politique a modifié de manière injustifiée les pratiques établies de l'Organisation et n'a aucune validité juridique;
 - c. En vertu du paragraphe 2 de l'instruction administrative ST/AI/408 (Mise en place d'un système d'horaires de travail décalés au Siège) publiée le 1^{er} août 1995, les « heures supplémentaires » ont toujours été définies à l'ONU comme étant les heures effectuées *après la plage fixe* de 10 heures à 16 heures (en italiques dans la communication originale). Par conséquent, tout travail effectué en dehors de cet horaire devrait être compensé et la rémunération supplémentaire des heures supplémentaires commence habituellement après 17 h 30;
 - d. Les pratiques de l'Organisation relatives à la compensation des heures supplémentaires varient d'un département à l'autre et d'un lieu d'affectation à l'autre;
 - e. Les requérants prient le Tribunal de déclarer « la nouvelle politique [de compensation des heures supplémentaires] de 2005 » nulle et non avenue. Ils demandent également le remboursement des heures supplémentaires et des congés de compensation depuis janvier 2008 (douze mois avant la requête en révision administrative) et une réparation pour le stress, l'insécurité au travail et les préjudices subis et pour les coûts d'un montant de 10 000 dollars.
16. Les arguments du défendeur peuvent se résumer comme suit :
- a. L'appel n'est pas recevable. La décision contestée n'était pas une décision unilatérale prise par l'administration dans un cas individuel précis, ainsi qu'il était exigé par le Tribunal administratif des Nations Unies dans le Jugement n° 1157, *Andronov* (2003) et ne répondait donc pas aux critères d'une « décision administrative » au sens du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif. Par une lettre datée du

16 janvier 2009, le Conseil des requérants a demandé une révision générale des pratiques appliquées aux fonctionnaires des Groupes de traitement de texte travaillant au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences et non une révision de l'application de ces pratiques à la feuille de paie mensuelle d'individus en particulier. Ni la requête en révision administrative ni la requête introduite par le Conseil des requérants auprès du Tribunal ne concernent un seul cas individuel précis. Les fonctionnaires ne peuvent pas contester les politiques avant qu'elles leur aient été appliquées. Une fois qu'une politique est appliquée, le fonctionnaire doit en contester l'application particulière. Or, dans la présente affaire, les requérants n'ont pas indiqué quelle est la décision administrative particulière contestée;

b. Les requérants n'ont pas expliqué en quoi la décision contestée serait contraire à leurs conditions d'emploi. Le Département n'a pas introduit une nouvelle politique en décembre 2004 mais a simplement fourni à son personnel des explications sur l'application de l'ancien appendice B, compte tenu des directives données par le BGRH. Par conséquent, aucune nouvelle politique n'a été introduite en 2005, et les assertions des requérants concernant la validité de la « nouvelle politique de 2005 » sont sans pertinence et sans fondement;

c. L'interprétation et l'application par le Département des dispositions de l'Organisation relatives aux heures supplémentaires – à savoir que la compensation est accordée sous forme rémunération supplémentaire lorsque les heures supplémentaires viennent en sus d'un total de huit heures de travail *effectif* – étaient justifiées et correctes. Certes, le congé annuel, le congé de maladie et le congé de compensation ne sont pas considérés comme temps de « travail effectif » aux fins de la rémunération supplémentaire, mais ils sont décomptés comme parties d'une « journée de travail réglementaire » aux fins de l'octroi du congé de compensation. Les requérants n'ont pas expliqué clairement en quoi la pratique du Département serait contraire aux règles établies de la rémunération compensatoire dans les cas où les fonctionnaires prennent un congé de compensation, un congé annuel ou un congé de maladie;

d. L'interprétation des requérants selon laquelle, en vertu de l'instruction administrative ST/AI/408, les heures supplémentaires commenceraient après la « plage fixe » de 10 heures à 16 heures est erronée. En réalité, l'instruction administrative confirme la définition de la « journée de travail réglementaire » donnée dans l'appendice B;

e. Le principe de l'égalité de traitement n'a pas été bafoué en l'espèce et l'application par le Département des dispositions de l'Organisation relatives aux heures supplémentaires est correcte. Les conditions relatives aux heures supplémentaires peuvent varier d'un lieu d'affectation à un autre, dans les limites des paramètres autorisés par les procédures et les règlements. Par exemple, la compensation des heures supplémentaires pour le personnel recruté sur le plan local est généralement déterminé par référence aux

meilleures conditions appliquées dans le lieu d'affectation, ce qui explique pourquoi les pratiques de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'Office des Nations Unies à Nairobi peuvent être différentes de celles de New York.

Recevabilité et champ d'application

17. Les arguments présentés par les requérants n'indiquent pas clairement le champ d'application ni la décision réelle qu'ils contestent. Ayant examiné minutieusement les dossiers de cette affaire, notamment la requête en révision administrative, je conclus que le champ du recours se limite à la seule question soulevée dans la requête en révision administrative introduite par les requérants – à savoir si un congé de maladie, ou un congé annuel, ou un congé de compensation pris durant une partie de la journée de travail devrait être décompté comme temps de travail effectif sur la « journée de travail règlementaire » et sur les heures de travail effectif requises lors du calcul d'un congé de compensation ou d'une rémunération des heures supplémentaires.

18. Comme les requérants allèguent qu'il y a eu une décision prise en violation de leurs contrats, la requête relève en principe du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal, ainsi qu'il est expliqué plus loin. Si la lettre des requérants en date du 16 janvier 2009 n'a pas été traitée en tant que requête en révision administrative, elle aurait dû l'être puisque ses termes et son objet étaient clairs. Le fait que cette requête a été introduite au nom d'un groupe de requérants ne l'invalide pas. Ainsi que le Tribunal du contentieux administratif l'a déclaré dans le jugement *Jaen* UNDT/2010/165 :

La référence à l'« application individuelle » de la décision dans le jugement *Andronov* n'est pas à interpréter dans le sens où, pour que l'appel soit recevable, la décision ne doit s'appliquer qu'au requérant *uniquement*. Au contraire, pour autant que l'application individuelle soit acceptée, elle signifie que la décision doit avoir des conséquences sur les droits du requérant, et non les droits de quelqu'un d'autre.

19. Dans le jugement *Andati-Amwayi* 2010-UNAT-058, le Tribunal d'appel des Nations Unies a déclaré que ce qui constituait une décision administrative dépendait de la nature de la décision, du cadre juridique dans lequel elle était prise et de ses conséquences. Le Tribunal d'appel a également déclaré que les décisions administratives d'application générale qui visaient à rendre plus efficiente la réalisation d'objectifs, de politiques et de buts administratifs n'étaient pas nécessairement susceptibles de recours, bien qu'il soit possible qu'elles imposent des conditions à l'exercice des droits d'un fonctionnaire. En d'autres termes, les recours contre des décisions de politique générale ne sont pas, en général, recevables en vertu du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, et il appartient au Tribunal de déterminer s'il y a une décision contestable ayant des conséquences sur les conditions d'emploi ou le contrat de travail du fonctionnaire.

20. La présente requête est recevable, non en tant que recours contre une politique générale mais en tant que recours contre *l'application* de cette politique à chacun des requérants pris individuellement, parce qu'elle a des conséquences sur ses droits reconnus par la loi en vertu de son contrat de travail. Ainsi que le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT) l'a déclaré dans le Jugement n° 1408, *Frints-Humblet* (1995), « comme le Tribunal l'a soutenu à maintes reprises, les feuilles de paie constituent des décisions administratives susceptibles d'appel ». Je souscris à ce raisonnement et considère que la requête est recevable, en principe, parce que les requérants contestent un mode de calcul de la compensation de leurs heures supplémentaires qui, semble-t-il, est incorrect. Chaque fois qu'à la fin du mois, une rémunération compensatoire d'heures supplémentaires est effectuée ou qu'un congé de compensation est enregistré, une décision administrative est prise relativement aux modes de calcul appliqués à ce mois (voir également le paragraphe 9 du Jugement *Ihekwaba* (UNDT/2010/043).

21. Toutefois, la présente requête est recevable uniquement en ce qui concerne le mode de calcul et l'application du congé de compensation et de la rémunération compensatoire *après* le 19 novembre 2008, car les requérants étaient tenus d'introduire leur requête écrite en révision administrative dans les deux mois à compter de la date de notification de la décision contestée. En conséquence, la présente requête est forclosée pour tous calculs de compensation antérieurs à novembre 2008, aucune requête en révision administrative n'ayant été introduite dans les délais requis.

Considérations

22. Les dispositions pertinentes figurent dans l'ancien Règlement du personnel, applicable avant juillet 2009. L'appendice B de l'ancien Règlement du personnel dispose ce qui suit :

Règles concernant la compensation des heures supplémentaires

Conformément à la disposition 103.12 du présent Règlement, les agents des services généraux ou des corps de métiers qui sont appelés à faire des heures supplémentaires au Siège ont droit à un congé de compensation ou peuvent recevoir une rémunération supplémentaire, suivant les modalités ci-après :

i) On entend par heures supplémentaires au Siège les heures de travail faites en sus de la journée ou de la semaine de travail réglementaires, ou les heures de travail faites un jour férié, à condition que ledit travail ait été dûment autorisé.

ii) On entend par journée de travail réglementaire au Siège le nombre d'heures de travail fixé selon la période considérée de l'année pour

tout jour de la semaine de travail réglementaire, déduction faite d'une heure pour un repas.

...

iv) La compensation est accordée sous forme d'un congé de compensation d'une durée égale au nombre d'heures supplémentaires faites en sus de la journée réglementaire jusqu'à concurrence d'un total de huit heures de travail faites le même jour. Sous réserve des exigences du service, ce congé de compensation peut être accordé à tout moment au cours des quatre mois suivant le mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été faites.

...

vi) La compensation est accordée sous forme d'une rémunération supplémentaire lorsque les heures supplémentaires viennent en sus d'un total de huit heures de travail pour tout jour de la semaine réglementaire, ou lorsque les heures supplémentaires ont été faites le sixième ou le septième jour de la semaine réglementaire.

23. En l'espèce, le Tribunal doit répondre à une question juridique précise et recevable, à savoir si l'application de la politique du Département, en vigueur en novembre 2008, concernant l'utilisation du congé de maladie, du congé annuel ou de congé de compensation durant une partie de la journée de travail était conforme à l'ancien Règlement du personnel. Pour répondre à cette question, le Tribunal doit interpréter, en particulier, les alinéas iv) et vi) de l'appendice B de l'ancien Règlement du personnel.

24. On entend par « journée de travail réglementaire » le nombre d'heures de travail fixé pour tout jour de la semaine de travail réglementaire, déduction faite d'une heure pour un repas (voir par exemple l'appendice B de l'instruction ST/SGB/2002/1 (ancien Règlement du personnel)). Le Tribunal admet que l'argument du défendeur selon lequel cette définition est en vigueur au moins depuis 1973 (voir ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.2) n'a pas été contesté. Au Secrétariat de l'ONU, l'horaire de travail normal est de huit heures par jour, excepté pendant la session ordinaire de l'Assemblée générale où il est de huit heures et demie par jour (voir par exemple ST/IC/2008/46, ST/IC/2009/31 et ST/IC/2010/24 concernant l'horaire de travail normal durant les sessions ordinaires de l'Assemblée générale). Le paragraphe 2 de l'instruction ST/AI/408 définit une « plage fixe, à savoir entre 10 heures et 16 heures » pendant laquelle « tous les fonctionnaires doivent être présents ». Les deux ou deux heures et demie de travail en plus peuvent être effectuées n'importe quand avant ou après la plage fixe. C'est pourquoi la journée de travail réglementaire consiste en une « plage fixe » de six heures et d'une période flexible de deux ou de deux heures et demie de travail. En d'autres termes, en fonction des besoins individuels d'un fonctionnaire et des nécessités du service, la journée de travail réglementaire de huit heures peut commencer dès 8 heures, auquel cas elle se termine à 16 heures, et toute heure de travail effectuée en dehors de ces heures serait

considérée comme heure supplémentaire, ou bien elle pourrait commencer même à 10 heures, auquel cas elle se terminerait à 18 heures, et toute heure de travail effectuée en dehors de ces heures serait considérée comme heure supplémentaire.

25. Les heures de travail venant en sus de la journée de travail réglementaire et jusqu'à concurrence d'un total de huit heures de travail faites le même jour ouvrent droit à compensation sous forme d'un congé de compensation d'une durée égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées (appendice B, alinéa iv)). Les heures supplémentaires venant en sus des huit heures ouvrent droit à compensation sous forme de rémunération supplémentaire (appendice B, alinéa vi)).

26. Le « travail » au sens des alinéas iv) et vi) de l'appendice B inclut-il les heures où l'on n'est pas de service? Il y a une distinction évidente entre *travailler* – qui exige d'être de service et d'accomplir des tâches – et *ne pas être de service*. Un congé autorisé ou un congé de compensation constituent des motifs valables, définis par la loi, d'être absent du travail et de ne pas accomplir ses tâches (c'est-à-dire de ne pas être de service), tout en restant fonctionnaire. Voir par exemple la circulaire ST/SGB/2002/1, qui indique dans l'alinéa a) de la disposition 106.2 que le congé de maladie s'applique quand les fonctionnaires « sont empêchés par une maladie ou un accident d'accomplir leurs tâches [c'est-à-dire de travailler] ou ... ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique », l'instruction administrative ST/AI/2005/2 (Congé pour motif familial et congés de maternité ou de paternité), qui traite de manière détaillée dans les dispositions 6.1 à 6.4 et 10.5, entre autres, du fait d'être absent du travail, de reprendre son service et de reprendre ses fonctions, et l'instruction ST/AI/2005/3 (Congé de maladie), qui établit une distinction, dans la disposition 3.4, entre le jour de travail et la journée de congé.

27. Ainsi, le temps pris comme congé annuel, congé de maladie ou congé de compensation n'est pas compris dans le temps de travail effectif (« heures de travail »), mais décompté sur la journée de travail réglementaire. Pour qu'un fonctionnaire puisse prétendre à une *rémunération* d'heures supplémentaires, il doit avoir réellement effectué plus de huit heures de travail au cours la journée, congé *non* compris, parce que l'alinéa vi) de l'appendice B fait référence aux heures de travail et non à la journée de travail réglementaire. Par conséquent, si un fonctionnaire prend un congé d'une demi-journée (par exemple de 9 heures à 13 heures) au titre du congé annuel ou du congé de maladie ou du congé de compensation, et travaille ce jour-là au-delà de la journée de travail réglementaire (c'est-à-dire au-delà de 17 heures), il obtiendra un congé de compensation pour avoir travaillé au-delà de la journée de travail réglementaire et jusqu'à concurrence de huit heures de travail *effectif*, mais il ne pourra être rémunéré pour toute heure supplémentaire quelle qu'elle soit qu'après avoir effectué plus de huit heures de travail effectif ce jour-là.

28. Dans ses communications du 26 mai et du 9 juillet 2010, le Conseil des requérants a renvoyé le Tribunal au paragraphe 2 de l'instruction administrative ST/AI/408, qui stipule que « à l'exception du personnel en congé autorisé ou en congé de maladie, tous les fonctionnaires doivent être présents pendant une plage fixe, à savoir entre 10 heures et 16 heures. » En effet, les requérants ont fait valoir

que toute heure de travail effectuée en dehors de cette plage fixe devait être considérée « heure supplémentaire ». Cet argument n'est absolument pas fondé. Comme il est expliqué plus haut, il est évident que l'instruction administrative n'établit pas que la durée de la plage fixe visée au paragraphe 2 est identique à la durée de la journée de travail réglementaire, ainsi que les requérants semblent le soutenir. Dans le même paragraphe, l'instruction administrative ST/AI/408 confirme même que la journée de travail consiste normalement en huit heures et demie ou huit heures (selon que l'Assemblée générale est en session ou non), avec une heure de pause pour le déjeuner. C'est conforme au Règlement du personnel. L'instruction administrative ST/AI/408 stipule que les fonctionnaires doivent normalement être présents pendant la plage fixe, à savoir entre 10 heures et 16 heures, et que les heures de travail non comprises dans la plage fixe peuvent être effectuées à tout moment avant ou après la plage fixe. L'argument des requérants selon lequel *toute* heure de travail effectuée en dehors de la plage fixe devrait « habituellement » ouvrir droit à un congé de compensation ou à une rémunération – et que telle est la pratique « habituelle » de l'Organisation « depuis presque 60 ans » - non seulement n'est étayé par aucun document mais n'a manifestement aucun fondement dans les instruments invoqués par les requérants.

29. Bien que les requérants aient introduit une plainte générale pour injustice concernant l'application de l'appendice B, ils n'ont exposé clairement au Tribunal aucune autre interprétation raisonnable des alinéas iv) et vi) de l'appendice B. De plus, bien que le Conseil des requérants ait fait de nombreuses références à des modifications de politique générale prétendument illégales, il n'a pas expliqué en quoi ces modifications et les politiques générales appliquées par le Département seraient contraires au Règlement du personnel. Je conclus que les arguments du défendeur – y compris les explications données dans le mémorandum du BGRH en date du 25 mars 2009 – concernant les modes de calcul des compensations sous forme de congé et de rémunération supplémentaire sont en accord avec une lecture correcte de l'appendice B. Je conclus également que l'explication fournie par le Chef du service administratif du Département dans son courrier électronique en date du 15 décembre 2004 adressé aux requérants et les exemples donnés dans le mémorandum du BGRH du 25 mars 2009 s'inscrivent dans la logique de l'appendice B.

30. En conséquence, la demande des requérants est rejetée.

31. Aucuns dépens ne sont alloués car aucune partie n'a manifestement retardé délibérément la procédure.

Conclusion

32. La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Juge Ebrahim-Carstens

Ainsi jugé le 30 novembre 2010

Enregistré au greffe le 30 novembre 2010

(Signé)

Morten Albert Michelsen, fonctionnaire chargé du greffe, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Greffe de New York