

QUATRE-VINGT-QUATRIÈME SESSION

Affaire Masens

Jugement No 1700

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M^{lle} Liana Yvonne Masens le 19 juillet 1996 et régularisée le 1^{er} octobre, la réponse de l'ONUDI du 9 janvier 1997, la réplique de la requérante du 20 mars et la duplique de l'Organisation du 25 juin 1997;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante des Etats-Unis née en 1934, est entrée au service de l'ONUDI le 1^{er} janvier 1968, pour une période de stage, en tant qu'assistante administrative adjointe au grade G.5. Le 1^{er} août 1968, elle a obtenu un engagement permanent. En 1970, l'ONUDI l'a promue au grade P.1 en qualité de spécialiste adjointe du développement industriel. A son départ à la retraite, le 31 août 1994, elle était spécialiste du développement industriel et avait le grade P.4.

Dans un mémorandum du 4 octobre 1993, le directeur de la Division des services du personnel l'a informée que, par souci d'économie, l'ONUDI était amenée à réduire ses effectifs et devrait probablement mettre sous peu fin à son engagement. Dans un mémorandum du 6 octobre, la requérante a demandé au directeur de lui indiquer les critères retenus pour la réduction d'effectifs en question et lui a fait savoir qu'elle accepterait un redéploiement.

Par un mémorandum daté du 2 novembre, le directeur lui a communiqué, en expliquant les effets, la décision que le Directeur général avait prise en vertu de la disposition 107.02 a) du Règlement du personnel de la mettre en congé spécial à plein traitement à partir du 1^{er} janvier 1994, et ce, jusqu'à la date prévue de son départ à la retraite, soit la fin du mois d'août 1994. Dans un mémorandum également daté du 2 novembre qu'elle a adressé au Directeur général, la requérante a demandé une réparation financière pour la surdité chronique d'une oreille dont elle souffrait, le traitement irrégulier qu'elle avait subi de la part d'un autre membre du personnel et la discrimination et les erreurs dans le calcul de ses droits à pension dont elle aurait fait l'objet. Par une lettre datée du 15 novembre, le Directeur général a répondu qu'il avait pris bonne note de ses préoccupations et l'a assurée que c'était le besoin de libérer des postes d'ici la fin de la période biennale qui l'avait amené à décider de la mettre en congé spécial à plein traitement. Dans une lettre du 14 décembre 1993, la requérante l'a informé qu'elle refusait l'offre du directeur de la Division des services du personnel du 2 novembre pour des raisons financières et par suite des circonstances étranges dans lesquelles cette offre avait été formulée.

Par un mémorandum du 13 janvier 1994, la requérante a informé le Directeur général qu'elle sollicitait le droit de faire appel de sa décision, mais qu'elle attendrait jusqu'au 28 janvier une réponse du directeur de la Division des services du personnel aux questions qu'elle avait posées dans sa lettre du 14 décembre. Après s'être entretenu avec elle, le directeur lui a fourni cette réponse dans une lettre datée du 11 février 1994. Dans une lettre qu'elle lui a adressée le 1^{er} mars, la requérante a indiqué qu'elle attendait toujours une réponse du Directeur général à son recours et qu'elle demandait à nouveau que la décision de la mettre en congé spécial soit revue. Par lettre du 22 avril, le directeur l'a renseignée sur sa situation financière et sur ses droits; s'agissant de son recours, il lui a simplement demandé de se reporter aux dispositions pertinentes du Règlement.

Le 27 avril, la requérante a eu une entrevue avec le Directeur général. Ce même jour, elle lui a adressé une note dans laquelle elle disait ne pas accepter de partir en congé spécial à plein traitement et préférer une prime de fin de

service (golden handshake). Dans une lettre du 18 janvier 1995, elle lui a rappelé qu'elle attendait toujours une réponse. Par lettre du 28 février, le Directeur général l'a informée qu'il avait réexaminé la question et qu'il était convaincu que sa décision de lui accorder un congé spécial à plein traitement n'avait ni entraîné de perte financière pour elle ni porté atteinte à ses droits.

Par lettre du 27 avril 1995 adressée au secrétaire de la Commission paritaire de recours, la requérante a introduit un recours contre la lettre du 28 février 1995. Dans son rapport du 25 mars 1996, la Commission a recommandé le rejet de ce recours pour cause de forclusion.

Par lettre du 23 avril 1996, le secrétaire de la Commission lui a adressé copie de la décision du Directeur général du 19 avril 1996 de suivre la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que le rejet de ses réclamations internes était illégal. Elle invoque des erreurs de fait et de droit. Le 13 janvier 1994, elle avait demandé le réexamen de la décision du 15 novembre 1993 dans le délai de soixante jours prévu à la disposition 112.02 a) du Règlement du personnel. La décision du Directeur général de la recevoir le 27 avril 1994 constituait, au sens de la disposition 112.02 b) ii), une réponse positive à sa demande de réexamen et il était normal qu'elle attende la décision finale du Directeur général datée du 28 février 1995 avant d'introduire son recours.

Sur le fond, la requérante soutient que la décision de la mettre en congé spécial à plein traitement sans son consentement allait à l'encontre de la disposition 107.02 a) du Règlement du personnel selon lequel ce type de congé peut être accordé, mais non pas imposé. Par ailleurs, aucune des conditions nécessaires à l'octroi d'un congé spécial n'était réunie. Bien que le manque de fonds que le Directeur général avait invoqué comme argument puisse effectivement justifier une cessation de service, le poste de la requérante n'a pas été supprimé et ses fonctions ont été attribuées à quelqu'un d'autre. L'offre de la requérante d'accepter un redéploiement ayant été ignorée, elle allègue un tort matériel et moral.

Elle demande l'indemnité de cessation de service complète qu'elle aurait perçue si elle n'avait pas été en congé spécial à plein traitement, trois ans de rémunération à titre de dommages-intérêts pour le traitement irrégulier que lui a infligé l'ONUDI pendant plus de onze ans, l'inclusion de la décision du Tribunal dans son dossier personnel mis à jour et complété, ainsi que des dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI soutient que la requête est irrecevable puisque les voies de recours internes n'ont pas été épuisées dans les délais requis. Le mémorandum du 2 novembre 1993 constitue la décision administrative que la requérante avait soixante jours pour contester en vertu de la disposition 112.02 a). L'Organisation nie que la requérante ait demandé le réexamen de cette décision dans son mémorandum du 13 janvier 1994 et fait observer qu'aucune circonstance exceptionnelle ne justifiait une dérogation au délai prévu. L'ONUDI n'avait jamais essayé de la tromper; en effet, elle avait attiré son attention dans sa lettre du 22 avril 1994 sur les règles concernant les recours.

Sur le fond, la défenderesse fait observer qu'un congé à plein traitement représentait pour la requérante la voie la moins dommageable que le Directeur général pouvait choisir puisqu'elle protégeait ses droits jusqu'au départ à la retraite. Même si les efforts consentis par l'Organisation pour la redéployer n'ont pas abouti, la requérante n'a pas subi de pertes financières. Ses allégations de traitement discriminatoire étaient sans fondement : l'ONUDI l'a traitée plus généreusement que d'autres personnes. Si elle avait subi un traitement irrégulier pendant des années, pourquoi n'a-t-elle pas déposé plainte selon la procédure prévue ?

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses arguments. Même si le Règlement ne précise pas quelle forme doit prendre une demande de réexamen ni de quelle manière l'administration doit traiter une telle demande, les négociations en cours avec le Directeur général montraient à l'évidence que les objections de la requérante à la décision étaient en cours d'examen et qu'elle devait attendre une décision finale. Elle conteste les arguments avancés par l'Organisation sur le fond et insiste sur le fait que l'imposition d'un congé spécial constituait un détournement de pouvoir.

E. Dans sa duplique, l'ONUDI nie que les communications sans fin émanant de la requérante impliquaient que des négociations étaient en cours : la défenderesse n'avait jamais donné à entendre à la requérante qu'elle pourrait revenir sur la décision du 2 novembre 1993. Elle n'avait au demeurant aucune raison de le faire.

CONSIDÈRE :

1. Après avoir travaillé pendant deux ans aux Nations Unies à New York, la requérante est entrée au service de l'ONUDI à Vienne le 1^{er} janvier 1968, avec le grade G.5. Elle a atteint le grade P.4 le 1^{er} avril 1982 et l'âge obligatoire de la retraite le 31 août 1994.
2. Le 4 octobre 1993, le directeur de la Division des services du personnel lui a fait savoir qu'elle était l'un des fonctionnaires dont l'engagement risquait d'être résilié, car les difficultés financières que rencontrait l'Organisation à cette époque rendaient nécessaire une réduction des effectifs. Elle a répondu le 6 octobre 1993 qu'elle souhaitait se voir proposer un redéploiement.
3. Le 2 novembre, le directeur lui a écrit pour l'informer que le Directeur général avait décidé de ne pas mettre fin à son engagement mais de la placer en congé spécial à plein traitement du 1^{er} janvier 1994 à la fin du mois d'août 1994. Le directeur lui a communiqué la liste des sommes qui lui étaient dues. Son mémorandum a croisé celui de la requérante daté du même jour, dans lequel elle soulevait un certain nombre de questions sous le titre Demande de réparation financière à l'ONUDI.
4. Elle a reçu une réponse datée du 15 novembre 1993, dans laquelle le Directeur général se référait à la lettre du 2 novembre du directeur des services du personnel et lui assurait que l'octroi d'un congé spécial à plein traitement jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de la retraite était motivé par la nécessité de libérer un certain nombre de postes avant la fin de la période biennale. Cette solution, précisait-il, permettait d'éviter la résiliation de son engagement tout en prenant en compte son ancienneté et le fait qu'elle était proche de l'âge de la retraite.
5. Le 14 décembre 1993, elle a écrit au Directeur général pour lui dire que les sommes proposées dans la lettre du 2 novembre n'étaient pas suffisantes et qu'elle ne pouvait pas les accepter. Elle a demandé une réparation financière pour la surdité chronique de son oreille gauche et a déclaré qu'elle était dans l'attente d'une décision rapide et juste. Par mémorandum au Directeur général daté du 13 janvier 1994, elle se réservait le droit de faire appel, dans le délai prévu et conformément à la disposition 121.02 -- *recte* 112.02 --, de la décision administrative qu'il avait prise, tout en espérant une réponse favorable du directeur de la Division des services du personnel avant le 28 janvier 1994 aux questions soulevées dans la lettre du 14 décembre 1993. Elle n'a pas reçu de réponse à ce mémorandum.
6. Le 11 février 1994, le directeur a répondu aux questions qu'elle avait soulevées oralement et dans ses lettres des 2 novembre et 14 décembre 1993, et notamment à celles concernant les motifs ayant conduit à la placer en congé spécial à plein traitement. Par lettre datée du 1^{er} mars 1994, elle a contesté ses explications et lui a fait remarquer qu'elle n'avait toujours pas reçu de réponse à son mémorandum du 13 janvier 1994.
7. Dans une autre lettre en date du 22 avril 1994, le directeur, se référant à sa lettre du 1^{er} mars, a fourni d'autres explications détaillées.
8. Le 27 avril, la requérante a eu une entrevue avec le Directeur général, après avoir rédigé une note indiquant les sujets dont elle souhaitait discuter avec lui. Elle lui a écrit le 14 mai 1994 pour le remercier et lui rappeler qu'il lui avait promis de lui écrire dans les jours suivants.
9. Elle affirme qu'elle a eu ensuite, à plusieurs reprises, des entretiens avec l'assistant personnel du Directeur général afin de trouver un arrangement.
10. Le 2 janvier 1995, elle a répondu par écrit à des questions que lui avait posées le secrétaire du Comité des pensions au sujet de la liquidation de sa pension de retraite.
11. Le secrétaire a répondu à son tour le 13 janvier en lui faisant savoir que la mesure administrative que le Comité allait prendre en ce qui la concernait serait basée sur les informations fournies par le directeur des services du personnel dans ses lettres des 11 février et 22 avril 1994.
12. Le 18 janvier 1995, la requérante a écrit au Directeur général en se référant à leur entrevue du 27 avril 1994 et aux entretiens qu'elle avait eus avec son assistant personnel le 15 décembre 1994, dans l'attente de la décision définitive du Directeur général, au sujet des droits découlant pour elle de sa cessation de service. Elle espérait une réponse positive de sa part.

13. Le Directeur général a répondu le 28 février 1995 qu'il avait réexaminé ses arguments quant aux conditions de son départ à la retraite. Il s'est référé à sa lettre du 15 novembre 1993. Il a déclaré qu'après avoir étudié son cas une fois de plus il demeurait convaincu que son congé spécial à plein traitement n'avait pas entraîné de perte financière pour elle et que tous les droits dont elle bénéficiait en application des Statut et Règlement du personnel lui avaient été accordés. Il l'a priée de donner des instructions en vue de la liquidation de sa pension.

14. Le 27 avril 1995, elle a formé un recours contre la décision contenue dans la lettre du Directeur général du 28 février 1995.

15. Dans un rapport daté du 25 mars 1996, la Commission paritaire de recours a considéré que le recours était irrecevable. Elle a estimé que la mesure contestée était celle consistant à la placer en congé spécial à plein traitement et que c'était le mémorandum du directeur des services du personnel daté du 2 novembre 1993 qui contenait la décision administrative, au sens de la disposition 112.01 du Règlement du personnel. Le délai de soixante jours prévu par la disposition 112.02 a) avait, de l'avis de la Commission, expiré le 2 janvier 1994. La Commission a considéré la lettre du 13 janvier 1994 comme une demande de la requérante visant à ce que la décision contestée et d'autres décisions soient réexaminées. Elle a conclu que la requérante aurait dû former son recours au plus tard quatre-vingt-dix jours après le 14 décembre 1993, conformément à la disposition 112.02 b) ii) du Règlement du personnel. Bien que la requérante ait continué à contester la décision dans des lettres et mémorandums ultérieurs, cette correspondance portait essentiellement sur les implications financières résultant d'incidents ou de décisions administratives antérieures qui soit n'étaient pas directement liés à la décision en question soit n'avaient pas fait l'objet d'un recours séparé. Un fonctionnaire ne pouvait pas se dérober à l'obligation de respecter un délai en décrivant ses objections comme préliminaires ou sujettes à une réponse satisfaisante à ses réclamations.

16. La Commission a également examiné la question de savoir si, conformément à l'appendice K du Règlement du personnel, des circonstances exceptionnelles justifiaient de lever l'obligation de respecter les délais. Ses conclusions sur ce point ont été les suivantes :

46. Pour ce faire, la Commission n'a pas seulement examiné le dossier afin de déterminer, pour être juste envers la requérante, si des obstacles quelconques étaient susceptibles de justifier une dérogation; elle a également cherché à savoir si de graves implications financières ou autres, et le fondement juridique de la réclamation, pouvaient justifier une mesure aussi exceptionnelle.

47. Considérant que la Commission n'a pas compétence pour traiter des différentes demandes de réparation ou d'indemnisation que la recourante a présentées en contestant la décision dans le présent recours;

48. Considérant également que, financièrement, la décision contestée n'a pas affecté les gains et les droits à pension de la recourante jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge obligatoire de la retraite;

49. Considérant enfin que, de l'avis de la Commission, la décision de l'administration de ne pas donner suite à la demande de la recourante, qui réclamait une résiliation d'engagement par accord mutuel et le paiement des indemnités correspondantes, n'était manifestement pas illégale;

50. La Commission a décidé à l'unanimité qu'elle ne pouvait pas lever l'obligation de respecter les délais normaux applicables aux recours et a conclu qu'elle ne devrait pas s'engager dans des délibérations sur ce qui, juridiquement, constitue la principale question, à savoir déterminer si pour placer la recourante en congé spécial à plein traitement, l'administration aurait dû obtenir son consentement. La Commission a conclu que le recours était irrecevable en application de l'alinéa k) de l'appendice K du Règlement du personnel et elle en a recommandé le rejet.

17. Dans un mémorandum daté du 19 avril 1996, le Directeur général a fait sienne la recommandation de la Commission, ce dont la requérante a été informée par lettre du 23 avril. Telle est la décision attaquée.

18. La disposition 112.02 a) du Règlement du personnel se lit comme suit :

Tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire qui ... souhaite former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Cette lettre doit être expédiée dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

19. L'ONUDI soutient que le mémorandum du 2 novembre 1993 adressé à la requérante par le directeur des services du personnel constituait une décision administrative au sens de la disposition 112.01 a), que la requérante n'en a pas demandé le réexamen dans le délai fixé par la disposition 112.02 a) mais qu'elle a continué à adresser une abondante correspondance à l'Organisation jusqu'en 1995. L'ONUDI affirme qu'elle n'a jamais laissé entendre à

la requérante que la décision de la placer en congé spécial à plein traitement pouvait être modifiée; l'objet même de toute la correspondance ultérieure et des entretiens qui ont eu lieu avec elle était précisément que la décision avait été prise, maintenue et exécutée. S'il y a encore eu des échanges de correspondance entre elle et l'Organisation jusqu'en 1995, c'est parce qu'elle a refusé les explications, éclaircissements et réponses de l'ONUDI et a réitéré ses demandes dans des courriers répétitifs et volumineux. Le délai de soixante jours a expiré le 1^{er} janvier 1994. Sa lettre du 14 décembre 1993 au Directeur général ne contenait pas de demande de réexamen de la décision du 2 novembre 1993 de la placer en congé spécial à plein traitement.

20. La requérante fait valoir qu'elle avait soixante jours, à partir du 15 novembre 1993, pour demander un nouvel examen de la décision en application de la disposition 112.02 a), et que c'est ce qu'elle a fait le 13 janvier 1994. Elle devait ensuite, dit-elle, attendre soixante jours, c'est-à-dire jusqu'au 13 mars, la décision du Directeur général. N'ayant pas reçu de réponse, elle avait le droit de former recours dans les trente jours ou de saisir le Tribunal dans un délai de quatre-vingt-dix jours. Entre-temps, cependant, le directeur des services du personnel a répondu directement à certaines de ses réclamations et le Directeur général à sa demande de réexamen en invitant la requérante à s'entretenir avec lui afin de discuter de ses doléances. Ce dernier l'a reçue le 27 avril 1994. Elle soutient que sa demande de réexamen de la décision de la placer en congé spécial à plein traitement a été formulée dans les délais, mais qu'elle a attendu la décision définitive du Directeur général, datée du 28 février 1995, avant de former son recours. Elle a donc respecté les délais fixés par la disposition 112.02 pour le dépôt d'une demande de réexamen et la formation d'un recours.

21. La requérante affirme que le mémorandum du 2 novembre 1993 ne portait pas communication de la décision de la placer en congé spécial mais confirmait plutôt que des discussions officieuses avaient eu lieu avec elle au sujet d'une proposition de la placer en congé spécial sans lui offrir la possibilité de bénéficier d'une réaffectation ou d'une résiliation d'engagement avec indemnités. Elle considère que c'était la lettre du 15 novembre 1993 qui contenait la décision du Directeur général quant à la façon dont il allait procéder. Dans sa réplique, elle soutient qu'un réexamen de la décision [de la placer en congé spécial à plein traitement] était en cours et que ce réexamen n'a pris fin qu'avec la décision définitive prise par le Directeur général le 28 février 1995.

22. Un recours contre une décision administrative susceptible d'être attaquée en application de la disposition 112.01 a) est un recours que le fonctionnaire forme en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes clauses applicables du Statut et du Règlement du personnel. La décision que la requérante a contestée est celle de la placer en congé spécial. De l'avis du Tribunal, il ne fait pas de doute que cette décision a été notifiée à la requérante pour la première fois dans le mémorandum du directeur des services du personnel daté du 2 novembre 1993, dans lequel il était dit :

Je souhaite vous assurer que le contenu de votre mémorandum a bien entendu été pris en considération avant que le Directeur général décide de ne pas résilier votre engagement permanent mais de vous placer en congé spécial à plein traitement, conformément à la disposition 107.02 a) du Règlement du personnel, entre le 1^{er} janvier et le 30 août 1994 -- mois au cours duquel vous atteindrez l'âge de la retraite obligatoire.

Sur le plan pratique, cela signifie que vous cesserez vos activités de fonctionnaire de l'Organisation à dater du 31 décembre 1993...

Cette décision prise par le Directeur général n'avait rien de provisoire. Les décisions communiquées dans les lettres des 15 novembre 1993 et 28 février 1995 ne constituaient que des réaffirmations de celle contenue dans le mémorandum du 2 novembre 1993, et elles n'ont déclenché aucun délai.

23. Le délai a commencé à courir lorsque la requérante a reçu le mémorandum du 2 novembre 1993 et a expiré soixante jours plus tard. La requérante n'ayant pas demandé dans les soixante jours le réexamen de la décision par le Directeur général, elle n'a pas satisfait à la première des conditions à remplir pour former un recours interne en application de la disposition 112.02 a). Sa lettre du 13 janvier 1994, qu'elle a intitulée Recours -- disposition 212.02 -- relatif à la proposition de cessation de service, a été trop tardive. Le délai de saisine de la Commission paritaire de recours n'entre, par conséquent, pas en ligne de compte.

24. L'alinéa k) de l'appendice K du Règlement du personnel se lit comme suit :

Un recours qui n'est pas formé dans les délais prescrits aux alinéas a) ou b) de la disposition 112.02 ... du Règlement du personnel est irrecevable; toutefois, la chambre constituée pour examiner ledit recours peut autoriser des dérogations dans des cas exceptionnels.

25. Répondant à la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle aucune circonstance exceptionnelle ne justifiait la levée de l'obligation de respecter les délais, la requérante prétend que son allégation

de traitement discriminatoire incessant relevait de la compétence de la Commission et que cette dernière a fait preuve de mauvaise foi en concluant que le fait de l'avoir placée en congé spécial avec traitement n'avait pas de conséquences financières négatives. Cette décision l'avait privée de ses droits à des indemnités de cessation de service ou à une résiliation d'engagement par accord mutuel. Les fluctuations du taux de change avaient en outre réduit le montant de sa pension. Elle avait été placée dans une situation inutilement frustrante et gênante. La Commission n'a pas examiné la question de savoir si l'Organisation pouvait légalement éviter de lui verser des indemnités de cessation de service après qu'il eut été décidé de mettre fin à son activité en l'obligeant à prendre un congé spécial. Elle affirme que la Commission n'a pas tenu compte non plus de l'explication qu'elle a donnée sur le fait qu'elle ait tardé à formuler ses demandes. On ne lui avait jamais dit qu'il lui fallait former son recours avant une certaine date pour qu'il soit recevable. Puisque l'ONUDI avait déjà modifié une fois sa décision concernant la cessation de ses services, il n'était pas déraisonnable, de la part de l'intéressée, d'en conclure que le Directeur général pourrait une fois de plus changer de point de vue.

26. L'Organisation répond que la Commission n'a constaté aucune circonstance exceptionnelle. Les questions soulevées par la requérante -- dit la défenderesse -- ne sont pas liées à des circonstances exceptionnelles mais à des problèmes de fond tels que ses indemnités de cessation de service, ses droits à pension, son congé spécial, la résiliation de son engagement par accord mutuel et ses demandes de réparation. Elle n'aurait fourni aucune preuve de circonstances exceptionnelles. Il n'existerait pas -- poursuit l'Organisation -- de preuve de circonstances échappant au contrôle de la requérante et qui l'auraient empêchée de formuler une demande de réexamen ou de former un recours dans les délais prescrits.

27. C'est à la Commission paritaire de recours qu'il appartient de déterminer s'il y a des circonstances exceptionnelles. C'est la décision de la Commission qui compte, et il est hors de question que l'avis du Tribunal viennois se substitue au sien. Le Tribunal ne saurait intervenir que si la décision de la Commission sur ce point était entachée d'une grave irrégularité. Or tel n'est pas le cas dans la présente affaire. La Commission a suffisamment expliqué son raisonnement. Elle a examiné l'ensemble de l'affaire et c'est sur cette base qu'elle a rendu ses conclusions. Rien n'avait empêché la requérante de déposer dans les délais sa demande de réexamen initiale.

28. Si elle l'a déposée tardivement, c'est peut-être, comme elle le dit elle-même, parce qu'elle a négocié sans l'aide d'un conseil juridique et que personne ne l'a prévenue de l'obligation de respecter le délai. Or les fonctionnaires sont censés connaître leurs droits : l'ignorance de la loi n'est pas une excuse valable. Quant à son argument selon lequel l'ONUDI ayant modifié sa décision auparavant, il n'était pas déraisonnable d'en conclure que le Directeur général puisse la modifier encore, il n'est pas plus valable que le précédent. Tout fonctionnaire à qui l'on fait connaître une décision définitive doit être suffisamment vigilant pour en demander le réexamen dans les délais prescrits, de manière à ce que sa demande soit recevable et à ce qu'il puisse la faire suivre, le cas échéant, d'un recours formé lui aussi dans les délais prescrits auprès de l'organe de recours. Cela ne devrait pas empêcher d'éventuelles négociations. Il est évident qu'un fonctionnaire se trouve en meilleure posture pour négocier s'il sait qu'il n'y aura pas forclusion.

29. En ne présentant pas dans les délais prescrits une demande de réexamen de la décision contestée, la requérante n'a pu valablement introduire un recours interne. En outre, la Commission paritaire de recours n'a pas commis d'erreur en concluant qu'aucune circonstance exceptionnelle ne justifiait une dérogation à la règle du respect des délais prescrits. La requête est par conséquent irrecevable.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M^{me} Mella Carroll, Juge, M. Mark Fernando, Juge, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 29 janvier 1998.

(Signé)

Mella Carroll

Mark Fernando
James K. Hugessen

A.B. Gardner

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.