

K.
c.
UNESCO

138^e session

Jugement n° 4878

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. L. K. le 22 janvier 2022, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 9 mai 2022, la réplique du requérant du 12 juin 2022 et la duplique de l'UNESCO du 12 septembre 2022;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste le refus implicite de lui accorder une prime pour travail dominical.

Le requérant est entré au service de l'UNESCO le 2 décembre 2002 en tant qu'agent de sûreté de classe G-3, affecté à l'Unité de sûreté au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté, au titre d'un engagement de durée définie de deux ans, qui a fait l'objet de renouvellements successifs jusqu'au 5 novembre 2021, date à laquelle il a été licencié par l'Organisation pour motif disciplinaire.

Le 13 septembre 2021, ayant constaté que certains fonctionnaires de l'Organisation bénéficiaient d'une rémunération supplémentaire pour le travail accompli pendant les week-ends (appelée prime pour «[p]ermanence de dimanche»), le requérant écrivit à son supérieur

hiérarchique – adjoint au chef de l'Unité de sûreté – pour demander à obtenir la rémunération en question de façon rétroactive depuis le début de sa carrière à l'UNESCO. Le même jour, il lui fut répondu que sa demande allait être transmise au chef de l'Unité de soutien opérationnel. Le 15 septembre 2021, il contacta ce dernier pour connaître la suite donnée à sa demande. Faute de réponse, il écrivit à la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) le 24 septembre 2021 pour réitérer sa demande. Le secrétariat de HRM en accusa réception le jour même.

Le 1^{er} novembre 2021, le requérant, qui se plaignait de ne pas avoir obtenu de réponse de la part de sa hiérarchie et de l'administration, relança la directrice de HRM.

Le 5 novembre 2021, jour où il reçut notification de sa cessation de service, le requérant adressa au Directeur général adjoint, conformément aux dispositions du paragraphe 9 des Statuts du Conseil d'appel, une demande d'examen administratif du refus de l'administration – résultant, selon lui, des «non-réponses» à ses nombreuses relances – de lui accorder la prime pour «permanence de dimanche». Faisant valoir une prétendue violation du principe d'égalité de traitement, il sollicitait le versement rétroactif de ladite prime, ainsi que l'octroi de dommages-intérêts à titre de réparation pour les préjudices qu'il estimait avoir subis. Le lendemain, il transmit cette demande à la directrice de HRM, qui en accusa réception le 8 novembre suivant.

Le 22 janvier 2022, invoquant l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, le requérant forma la présente requête contre l'«absence de décision de la part de l'administration touchant [s]a demande [du 5 novembre 2021] dans un délai de soixante jours». Il demande à obtenir réparation pour les torts matériel et moral qu'il prétend avoir subis et sollicite l'octroi de dépens.

L'UNESCO considère que la requête est irrecevable pour absence d'intérêt à agir et non-épuisement des voies de recours interne. Elle demande, en conséquence, au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable et, à titre subsidiaire, comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant conteste l'«absence de décision de la part de l'administration», dans le délai de soixante jours prévu par l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, sur sa demande d'examen administratif introduite le 5 novembre 2021 – soit son dernier jour au service de l'Organisation –, visant à obtenir rétroactivement, à compter de la date de son recrutement, le paiement d'une prime pour «[p]ermanence de dimanche» dont auraient bénéficié d'autres membres de l'UNESCO du même grade que lui, exerçant d'autres fonctions, telles que celles d'électricien ou de plombier. Il sollicite, en conséquence, l'octroi d'une réparation pour les torts matériel et moral qu'il prétend avoir subis, ainsi que de dépens.

2. Le requérant considère que le droit au paiement d'une rémunération complémentaire au titre de la prime pour «permanence de dimanche» découlerait notamment des dispositions statutaires et réglementaires contenues dans le paragraphe 98 du point 4.10 du Manuel des ressources humaines, intitulé «Allocations et indemnités», qui porte sur la définition des heures supplémentaires, et dans l'alinéa (d) du paragraphe 4 du point 11.2 du Manuel, aux termes duquel la discrimination constitue une faute, mais aussi du respect par l'Organisation du principe Flemming, auquel il est expressément renvoyé par le point 4b.7 du Manuel, et du principe d'égalité de traitement.

3. En ce qui concerne le renvoi au principe Flemming, le requérant se prévaut des dispositions des articles L. 3132-3, L. 3132-27 et R. 3135-2 du Code du travail en vigueur en France (État hôte de l'Organisation), qui prévoient, en premier lieu, que le repos hebdomadaire est donné le dimanche dans l'intérêt des salariés, en deuxième lieu, que «[c]haque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps» et, en troisième lieu, que le non-respect du repos dominical est «une infraction pénale, punie d'une contravention de 5^{ème} classe».

Mais il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les conditions d'emploi des membres du personnel d'une organisation internationale sont en principe exclusivement régies par les règles statutaires de celle-ci et par les principes généraux du droit de la fonction publique internationale, et que le droit national – tel celui de l'État hôte de l'organisation concernée – n'est applicable en la matière qu'en cas de renvoi exprès à ses dispositions (voir notamment les jugements 4401, au considérant 6, 3915, au considérant 4, 3484, au considérant 12, et 1311, au considérant 15). Or, les textes statutaires de l'UNESCO ne comportent aucun renvoi au droit national dans le domaine auquel se rapporte la revendication du requérant. La législation française invoquée par l'intéressé est donc sans application en l'espèce.

4. Il est vrai que, au-delà de son argumentation tendant à l'application des articles L. 3132-3, L. 3132-27 et R. 3135-2 du Code du travail français lui-même, le requérant se prévaut, devant le Tribunal, du principe Flemming – ainsi dénommé en référence au président du Groupe de travail des Nations Unies l'ayant formulé en 1949 –, qui veut que les conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations internationales recrutés sur le plan local soient alignées sur les conditions d'emploi les plus favorables prévalant dans chaque lieu d'affectation pour un travail analogue. L'intéressé soutient en effet que l'UNESCO serait tenue, en vertu de ce principe, de faire bénéficier les agents de sûreté de la prime pour «permanence de dimanche».

À l'appui de cette thèse, le requérant invoque notamment le point 4b.7 du Manuel des ressources humaines, qui, après avoir expressément rappelé, en son paragraphe 2, que «[l]es traitements et indemnités des membres du personnel recrutés sur le plan local sont déterminés sur la base du principe Flemming», prévoit, en ses paragraphes 3 et 4, que «[l]es traitements, indemnités et conditions d'emploi [de ces] membres du personnel [...] sont fixés par le biais d'enquêtes périodiques locales et détaillées sur les salaires, [...] [qui] ont pour but de définir les conditions d'emploi les plus favorables dans la région». L'intéressé se prévaut également du jugement 1000, dans lequel le Tribunal s'est référé, pour statuer sur un litige relatif au niveau de rémunération des fonctionnaires de recrutement local d'une

organisation, à ce même principe, ainsi qu'aux «méthodes générales» de comparaison des conditions d'emploi définies, pour l'application de ce dernier, par la Commission de la fonction publique internationale (voir les considérants 4 à 6 dudit jugement).

Mais, comme le Tribunal l'a déjà observé dans sa jurisprudence, le principe Flemming, qui a pour objet de servir de repère pour la fixation du niveau général des rémunérations du personnel de recrutement local, ne permet pas de fonder des revendications sur la comparaison de prestations particulières (voir les jugements 4090, au considérant 10, et 1334, au considérant 24). Ni les dispositions précitées du point 4b.7 du Manuel ni les considérations exposées dans le jugement 1000 – lequel est d'ailleurs antérieur à ces précédents – ne sont en contradiction avec cette jurisprudence. Il n'y a dès lors pas lieu d'isoler, ainsi que tente de le faire le requérant, un élément de la rémunération ou du régime de travail des agents de sûreté de l'UNESCO pour le comparer aux conditions d'emploi locales, et l'argumentation de l'intéressé à ce sujet ne saurait donc être retenue.

5. Le paragraphe 98 du point 4.10 du Manuel des ressources humaines, dont le requérant invoque également la violation, dispose que «[l]es membres du personnel au Siège ne sont appelés à faire des heures supplémentaires le dimanche que dans des circonstances exceptionnelles». Il déduit de cette disposition qu'il serait tout à fait logique que ce travail «exceptionnel» soit rémunéré d'une façon «exceptionnelle» par l'attribution de la prime pour «permanence de dimanche» destinée à compenser l'exception au «principe du dimanche chômé».

Mais le Tribunal, qui rejoint sur ce point les observations de la défenderesse, n'aperçoit aucune disposition statutaire qui ouvrirait le droit au paiement d'une prime pour «permanence de dimanche» pour tout travail accompli le week-end ou le dimanche. À cet égard, l'intéressé, en se référant au paragraphe 98 du point 4.10 du Manuel, confond manifestement la question du paiement éventuel d'une telle prime avec celle des modalités de paiement des heures supplémentaires, que ces dernières soient par ailleurs effectuées en semaine ou durant le week-end. Contrairement à ce que soutient le requérant, la consultation de la

plateforme D.O.N.U.T.S. (*«Daily Overtime and Night Differential UNESCO Tracking System»*), utilisée par l'Organisation pour enregistrer les heures supplémentaires et les sursalaires de nuit, confirme l'absence d'une telle distinction.

Pour les besoins du service, le travail des agents de sûreté est organisé par équipes et comporte une durée de travail hebdomadaire qui peut inclure des prestations effectuées le week-end ou le dimanche. Dans ce cas, ces dernières prestations, conformément au paragraphe 105 du point 4.10 précité, ne seront effectivement considérées comme des heures supplémentaires rémunérées que si leur durée totale dépasse celle de la journée ou de la semaine de travail normale spécifiquement applicable aux agents de sûreté.

Le Tribunal considère à cet égard comme valable l'explication donnée par l'Organisation concernant le mode de fonctionnement de la plateforme D.O.N.U.T.S., à savoir que celle-ci a bien vocation à permettre le paiement des heures supplémentaires et du sursalaire de nuit, ce qui n'empêche pas d'y indiquer également le contexte auquel se rattachent ces prestations, à savoir, notamment, des prestations accomplies durant le week-end ou le dimanche.

Il s'ensuit que, contrairement à ce que fait valoir le requérant, aucun texte applicable au sein de l'Organisation ne prévoit le versement d'une prime pour «permanence de dimanche» au profit des agents de sûreté.

De même, l'affirmation du requérant, reprise dans sa réplique, selon laquelle le paiement d'une prime pour «permanence de dimanche» procéderait d'une pratique mise en place par l'Organisation est dénuée de tout commencement de preuve concret, alors que, selon la jurisprudence du Tribunal, il appartient au requérant de s'acquitter de la charge de la preuve de l'existence d'une pratique dont il se prévaut (voir, par exemple, le jugement 4716, au considérant 11, et la jurisprudence citée).

Il s'ensuit que ce moyen n'est pas fondé.

6. Le requérant invoque par ailleurs une différence de traitement dont les agents de sûreté seraient victimes par rapport à d'autres membres du personnel de l'Organisation qui relèveraient de la même classe (G) et auraient le même statut, notamment les électriciens et les plombiers.

Mais le Tribunal relève tout d'abord qu'il résulte du considérant 5 ci-dessus que le requérant fait erreur lorsqu'il estime que ces autres catégories de personnel bénéficieraient d'une prime pour «permanence de dimanche», ce qui est matériellement inexact.

En outre, une violation du principe d'égalité de traitement présuppose que les personnes appelées à être comparées entre elles se trouvent dans une même situation de droit et de fait (voir, par exemple, les jugements 4767, au considérant 5, 4712, au considérant 5, 4681, au considérant 9, et 4498, au considérant 27).

Le requérant prétend que tel serait bien le cas en l'espèce du fait qu'aucune clause de son contrat d'engagement n'aurait pour effet de le différencier des autres fonctionnaires de l'Organisation concernant les heures de travail.

Mais le Tribunal a déjà relevé (voir le considérant 5 ci-dessus) que les agents de sûreté sont, par la nature même des fonctions qu'ils sont amenés à exercer, soumis à un régime de travail spécifique qui porte sur l'ensemble de la semaine. La défenderesse fait par ailleurs valoir, à juste titre, que le système d'équipes adopté pour les agents de sûreté est organisé «par vacations d'une durée de 8 heures et 35 minutes» et que la semaine de travail est d'une durée de 40 heures, dûment rémunérée, là où, pour les autres membres du personnel de l'Organisation et en application du paragraphe 97 du point 4.10 du Manuel des ressources humaines, la semaine de travail normale est de 37 heures et 30 minutes, la durée d'une journée de travail normale est de 7 heures et 30 minutes et les journées de travail ne s'accomplissent en principe que du lundi au vendredi.

Enfin, le renvoi auquel procède le requérant dans sa réplique à un tableau de «permanence» des électriciens durant les sept jours de la semaine est, lui aussi, sans pertinence du fait qu'il ne s'agit que de prévoir une «permanence» permettant de faire appel aux électriciens

concernés en cas d'incident survenant en dehors des heures normales de travail, ce qui n'est pas incompatible avec le fait que des électriciens «de permanence», qui auraient été rappelés durant le week-end, puissent être, le cas échéant, rémunérés pour les heures supplémentaires ainsi effectuées.

Le requérant ne se trouve donc pas dans la même situation de droit et de fait que les autres agents avec lesquels il se compare.

Il s'ensuit que ce moyen doit également être écarté.

7. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée comme infondée en toutes ses conclusions, sans qu'il soit besoin de statuer sur les fins de non-recevoir qu'y oppose la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 16 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER