

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/017

Jugement n° UNDT/2020/065

Date : 4 mai 2020

Français

Original : anglais

---

**Juge :** M. Alexander W. Hunter, Jr.

**Greffé :** New York

**Greffier :** M<sup>me</sup> Nerea Suero Fontecha

RASHID

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT  
SUR LA RECEVABILITÉ**

---

**Conseil des requérantes :**

Marcos Zunino, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Alan Gutman, Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines,  
Secrétariat de l'ONU



## **Introduction**

1. Le 14 février 2019, la requérante a introduit une requête par laquelle elle contestait la décision implicite qui a été prise de ne pas faire un effort raisonnable pour la placer à un poste vacant correspondant à ses aptitudes à la suite de la suppression de son poste.
2. Le 18 mars 2019, le défendeur a déposé sa réponse dans laquelle il soutenait notamment que la requête n'était pas recevable au motif que la requérante n'avait pas été licenciée et que, par conséquent, le paragraphe e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel relative au maintien du personnel ne s'appliquait pas.
3. Sur instruction du Tribunal, le 23 avril 2020, la requérante a répondu aux conclusions du défendeur relatives à la recevabilité.
4. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal conclut à l'irrecevabilité de la requête.

## **Examen**

5. La requérante déclare, entre autres, que, le 26 septembre 2018, elle a été informée que son engagement ne serait pas prolongé au-delà de la date d'expiration du 31 octobre 2018, au motif que le projet sur lequel elle travaillait serait clos à cette date.
6. La requérante a demandé un contrôle hiérarchique de la décision de non-renouvellement de son engagement. Après avoir reçu la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique, la requérante dit désormais comprendre que son poste a bel et bien été supprimé. Toutefois, elle ajoute avoir décidé, sur la base de la récente jurisprudence du Tribunal d'appel, de saisir le Tribunal du contentieux administratif au sujet de la décision implicite qui a été prise de ne pas faire d'effort de bonne foi pour envisager de la replacer à un autre poste.

7. La requérante affirme que, même si la suppression de son poste a été faite dans les règles, selon les paragraphes e) et f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, lorsque les nécessités du service commandent de licencier tout fonctionnaire par suite de la suppression de poste, le fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée est maintenu en poste de préférence à tout fonctionnaire bénéficiant d'une protection de niveau inférieur.

8. La requérante soutient de plus que son ancienneté au sein de l'Organisation et son excellente performance n'ont pas été prises en compte dans l'examen de sa candidature à des postes au Secrétariat. Partant, elle allègue qu'il ne peut être affirmé qu'il n'y avait pas de poste correspondant à ses aptitudes auquel elle aurait pu être placée en vertu de la disposition 9.6 du Règlement du personnel.

9. Le défendeur déclare que l'engagement de la requérante a expiré et qu'il ne s'agit pas d'un licenciement et que, par conséquent, les paragraphes e) et f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel ne s'appliquent pas en l'espèce. Il n'y avait donc pas de décision à prendre en ce sens. En outre, le défendeur déclare qu'en tout état de cause, aucune décision administrative n'a été prise au sens du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal.

10. La requérante répond que l'absence de décision est en soi une décision administrative susceptible de recours. Elle se réfère à la jurisprudence antérieure du Tribunal, notamment l'ordonnance *Evans* n° 281 (NY/2017) dans laquelle il est dit ce qui suit [traduction non officielle] :

35. [...] Le Tribunal souligne qu'en vertu du paragraphe a) i) de l'article 9.3 du Statut du personnel et des paragraphes c) i) et e) iii) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, tout fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée dont le poste est supprimé, y compris le requérant, a le droit de poser sa candidature et d'être maintenu en fonction à tout poste vacant correspondant à ses aptitudes, sans devoir se soumettre à une procédure de sélection par concours.

11. En outre, la requérante se réfère à l'ordonnance *Collins* n° 280 (NY/2016) dans laquelle la juge qui présidait alors l'audience a fait le commentaire suivant [traduction non officielle] :

33. [...] Bien qu'en l'espèce la requérante soit titulaire d'un engagement de durée déterminée, compte tenu de son ancienneté au sein de l'Organisation et du fait qu'elle n'est qu'à un an de la retraite, il semblerait raisonnable de s'attendre à ce que le FNUAP s'efforce de lui trouver un autre poste.

12. Le Tribunal n'est pas convaincu par l'argument de la requérante étant donné qu'il repose sur le postulat erroné selon lequel l'expiration d'un engagement de durée déterminée équivaut au licenciement au sens des paragraphes e) et f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel. Le Tribunal rappelle que, dans l'ordonnance *Cruz* n° 35 (NY/2019), le Tribunal a fait la distinction suivante entre l'expiration d'un engagement et le licenciement [traduction non officielle] :

21. La disposition 9.1 du Règlement du personnel relative à la définition de la cessation de service décrit « l'expiration d'engagement » et le « licenciement » comme deux motifs distincts et mutuellement exclusifs de la cessation de service d'un fonctionnaire. En toute logique, s'il y a licenciement, cela signifie que l'Administration rompt (ou résilie) unilatéralement le contrat en cours, ce qui met fin à l'engagement du fonctionnaire au sein de l'Organisation ; il s'agit d'un cas de figure totalement différent de celui où la cessation de services survient après que l'on décide de laisser le contrat arriver à échéance (ou expirer).

13. Le Tribunal note en outre que la disposition 9.6 du Règlement du personnel ne s'applique qu'au licenciement (non souligné dans l'original) :

e) Sauf ce qui est expressément prévu au paragraphe f) ci-après et par la disposition 13.1, lorsque les nécessités du service commandent de *licencier tout fonctionnaire* par suite de la suppression de poste ou de compression d'effectifs, et à condition qu'il existe un poste correspondant à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, le fonctionnaire est maintenu en poste selon l'ordre de priorité suivant, compte dûment tenu, en toutes circonstances, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé :

[...]

f) En ce qui concerne le fonctionnaire de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, les dispositions du paragraphe e) ci-dessus sont réputées être respectées si la possibilité d'affecter l'intéressé à un poste vacant dans son organisation d'origine, à son lieu d'affectation, a été examinée.

14. Le Tribunal d'appel a toujours considéré que la première étape à suivre dans l'interprétation de tout type de règles, dans le monde entier, consistait à se rapporter au sens littéral du libellé de la norme [voir le paragraphe 28 de l'arrêt *Scott* (2012-UNAT-225), cité notamment par les arrêts *De Aguirre* (2016-UNAT-705), *Timothy* (2018-UNAT-847) et *Ozturk* (2018-UNAT-892)]. Il s'agit, en d'autres termes, de la règle du sens ordinaire. Il suffit d'une simple lecture du cadre juridique pour comprendre que l'Administration est tenue de faire des efforts pour maintenir en poste uniquement les fonctionnaires dont l'engagement a pris fin en raison de la suppression de leur poste.

15. D'après la règle du sens ordinaire appliquée à la disposition 9 du Règlement du personnel, il est clair que l'Administration n'a aucune obligation de maintenir les fonctionnaires qui, comme la requérante en l'espèce, sont titulaires d'un contrat de durée déterminée mais dont la suppression des postes est prévue. Elle n'a pas non plus l'obligation d'affecter ces fonctionnaires à d'autres postes en dehors de la procédure de recrutement normale avant expiration de leur engagement. Ces derniers sont libres de poser leur candidature pour d'autres postes au sein de l'Organisation et leur dossier sera examiné au moyen de la procédure de sélection habituelle.

16. Les paragraphes e) et f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel doivent également être interprétés dans le contexte de l'ensemble du cadre réglementaire. Le sens ordinaire résumé plus haut se voit donc renforcé par le paragraphe b) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel selon laquelle « [l]a cessation de service par suite de [...] l'expiration d'un engagement [...] ne vaut pas licenciement au sens du présent Règlement ». En conséquence, l'Organisation n'était pas autorisée à prendre une décision au titre desdits paragraphes e) et f) à l'égard de la requérante, car cette dernière n'avait pas été licenciée.

**Conclusion**

17. Le Tribunal rejette la requête comme irrecevable.

*(Signé)*

M. Alexander W. Hunter, Jr.

Ainsi jugé le 4 mai 2020

Enregistré au Greffe le 4 mai 2020 à New York

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, Greffière