



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/155

Jugement n° : UNDT/2020/109

Date : 2 juillet 2020

Original : anglais

Juge : Mme Eleanor Donaldson-Honeywell

Greffé : Nairobi

Greffier : Mme Abena Kwakye-Berko

HABAMUNGU

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Mme Julia Lee, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Mme Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité/

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

Mme Rosangela Adamo, Section des recours et de la responsabilité/

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

Introduction et rappel de la procédure

1. Le requérant occupait un poste d'assistant (liaison) au sein de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO). Il était titulaire d'un engagement de durée déterminée de classe GL-5 et était employé à Kamina.

2. Le 7 novembre 2019, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») siégeant à Nairobi, dans laquelle il contestait les décisions du défendeur de le mettre en congé spécial à plein traitement jusqu'à l'expiration de son engagement de durée déterminée, alors qu'il avait été licencié de fait le 30 mai 2019, et de lui refuser le versement d'une indemnité de licenciement après qu'il a, de fait, été mis fin à son engagement au sein de la MONUSCO.

3. Le 10 décembre 2019, le défendeur a déposé sa réponse à la requête, contestant la recevabilité et le bien-fondé de cette dernière.

4. Le 11 juin 2020, le Tribunal a ordonné au requérant de déposer ses conclusions sur la recevabilité de la requête, en réplique à celles du défendeur.

5. Le 17 juin 2020, le requérant a déposé ses conclusions sur la recevabilité.

Faits

6. Le requérant est entré au service de la MONUSCO le 18 juillet 2012 au poste d'assistant aux systèmes d'information de classe GL-5, à Kamina.

7. La résolution 2463 (2019) adoptée par le Conseil de sécurité le 29 mars 2019 a prorogé le mandat de la MONUSCO jusqu'au 20 décembre 2019, afin que celle-ci puisse quitter le pays hôte selon un plan de retrait coordonné et durable. Le même jour, le Secrétaire général a présenté son budget pour la MONUSCO pour l'exercice 2019-2020 et proposé la fermeture progressive jusqu'au 30 juin 2019 de sept bureaux

de terrain situés dans des lieux non touchés par le conflit armé. Le bureau de Kamina et le poste qu'y occupait le requérant étaient concernés par cette décision. Lors de délibérations antérieures consignées dans une note de cadrage en date du 1^{er} mars 2019, il a été noté que la fermeture du bureau de Kamina avait débuté avant le mois de mars 2019, conduisant ainsi le défendeur à fixer la date provisoire de fermeture du bureau au 1^{er} mars 2019. Les fonctionnaires affectés à ce bureau ont été tenus informés de l'évolution de la situation et se sont vu proposer de l'aide pour trouver un nouvel emploi.

8. Le 2 avril 2019, le requérant a été informé que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 30 juin 2019. Le 9 avril 2019, le requérant a demandé le contrôle de cette décision par le Groupe du contrôle hiérarchique.

9. Le 24 avril 2019, la MONUSCO a transféré le requérant, à sa demande, de Kamina à Bukavu, afin qu'il puisse y travailler à la Section des technologies. À ce poste, il aidait les fonctionnaires à procéder à la restitution du matériel et assurait un appui technique.

10. La fermeture du bureau de Kamina a été repoussée au 16 mai 2019 et tous les fonctionnaires ont été renvoyés chez eux.

11. Le 28 mai 2019, le Groupe du contrôle hiérarchique a confirmé la première décision contestée par le requérant.

12. Le 29 mai 2019, la MONUSCO a demandé au requérant d'entamer les formalités de départ.

13. Le 26 juin 2019, le requérant a déposé une deuxième demande de contrôle hiérarchique de la décision du 16 mai 2019 entraînant son « licenciement de fait », laquelle est l'objet de la requête qui nous occupe en l'espèce.

14. Le requérant a cessé ses fonctions le 30 juin 2019.

15. En novembre 2019, à la date de présentation de la requête qui nous occupe, le requérant n'avait pas reçu de décision du Groupe du contrôle hiérarchique.

Argumentation des parties

16. Le requérant avance que la décision du défendeur de le renvoyer chez lui revenait à le mettre en congé spécial à plein traitement. Ce faisant, le défendeur a contourné le texte de l'article 9.3 du Statut du personnel et de la disposition 9.8 du Règlement du personnel.

17. Le principal argument du défendeur repose sur la recevabilité de la requête. Le requérant ayant reçu le 28 mai 2019 la décision du Groupe du contrôle hiérarchique confirmant la décision de ne pas renouveler son engagement à l'expiration de ce dernier, le délai pour introduire la requête faisant l'objet de la présente instance a commencé à courir à cette date. La deuxième demande de contrôle hiérarchique, que le requérant a déposée le 26 juin 2019, n'a pas relancé le délai, les deux demandes portant sur l'examen de la même décision administrative, à savoir celle de ne pas renouveler l'engagement du requérant.

18. Par conséquent, le défendeur affirme que la requête dont est saisi le Tribunal a été formée hors délai.

19. Le défendeur avance en outre que la requête devrait être rejetée au motif qu'elle n'est pas fondée, la décision de supprimer le poste du requérant étant régulière. L'affirmation du requérant selon laquelle il a été mis en congé spécial à plein traitement est inexacte et il n'y a pas eu de licenciement de fait le 16 mai 2019.

Examen

Recevabilité

20. Les moyens avancés par le défendeur concernant la recevabilité témoignent d'une méprise concernant la décision contestée en l'espèce. Le Tribunal estime que le requérant a clairement exprimé son grief. Le requérant ne conteste pas la suppression

de son poste. La décision contestée est celle ayant enjoint le requérant à rentrer chez lui le 16 mai 2019, que le requérant interprète comme un licenciement sous couvert d'une mise en congé spécial à plein traitement. Le Groupe du contrôle hiérarchique a accusé réception de la deuxième demande de contrôle hiérarchique du requérant et a cité la décision contestée en reprenant presque mot pour mot la formulation du requérant. Ainsi, la deuxième demande de contrôle hiérarchique du requérant ne concernait manifestement pas l'examen de la même décision administrative, laquelle faisait l'objet de la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique en date du 28 mai 2019.

21. Il est rappelé au défendeur que, dans l'intérêt d'une résolution juste et rapide des instances dont le Tribunal est saisi, il importe de tout mettre en œuvre pour que les moyens présentés soient exacts.

Fond

22. Le Tribunal doit déterminer si le requérant, en étant renvoyé chez lui, a été mis en congé spécial à plein traitement pour dissimuler son licenciement conformément à l'article 9.3 du Statut du personnel et à la disposition 9.6 du Règlement du personnel, aux termes desquels il aurait pu prétendre au versement d'une indemnité de licenciement.

23. Tout d'abord, le Tribunal note que l'article 9.3 du Statut du personnel est rédigé de manière à ce que la décision de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire soit à la discrétion du Secrétaire général. Il est ainsi prévu que le Secrétaire général *peut* mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire pour plusieurs raisons, y compris lorsque les nécessités du service imposent la suppression du poste ou une compression d'effectifs.

24. Le Tribunal est tenu, dans son examen de l'exercice par le défendeur de son pouvoir d'appréciation, de se conformer aux directives données par le Tribunal d'appel dans son arrêt *Toure* [traduction non officielle] :

Pour apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. Il peut examiner si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision est absurde ou perverse. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui¹.

25. Les faits de l'espèce sont simples. Après avoir proposé à l'Assemblée générale la fermeture du bureau de Kamina et les réductions budgétaires y afférentes, le défendeur a entrepris d'exécuter sa proposition. Naturellement, il aurait résulté de cette fermeture que, tôt ou tard au cours du processus de réduction des activités, le requérant n'ait plus aucune tâche à effectuer dans le cadre de son engagement. En ce qui concerne le bureau du requérant à Kamina, cette situation a été atteinte le 16 mai 2019, les fonctionnaires ayant alors été renvoyés chez eux.

26. Durant le processus de réduction des activités, le défendeur a accédé à la demande du requérant et l'a transféré à Bukavu, où celui-ci a continué à travailler. L'affirmation selon laquelle le requérant a été mis en congé spécial à plein traitement ne semble pas confirmée par les éléments du dossier. Le requérant lui-même ne mentionne pas son transfert à Bukavu dans ses conclusions, ni ne conteste l'affirmation par le défendeur qu'il y a travaillé jusqu'au début du mois de juin 2019.

27. Quoiqu'il en soit, même si le requérant était revenu à Kamina et s'était trouvé parmi les fonctionnaires renvoyés chez eux le 16 mai 2019, rien dans les conclusions des parties ne laisse penser que la décision de renvoyer les fonctionnaires chez eux durant le processus de réduction des activités était perverse ou entachée d'irrégularité, de manière à justifier un examen visant à déterminer si elle était fondée sur des considérations extrinsèques. La décision n'équivalait pas à un licenciement de fait en écourtant l'engagement du requérant. L'engagement s'est poursuivi jusqu'à son

¹ Arrêt *Toure* (2016-UNAT-660).

expiration le 30 juin 2019, mais n'a pas été renouvelé en raison de la suppression du poste correspondant.

28. Il apparaît clairement que le défendeur, lequel aurait *pu* mettre fin à l'engagement dès le 16 mai 2019, alors qu'il n'y avait plus de tâches à effectuer en raison du processus de réduction des activités, a, dans une certaine mesure, fait usage de son pouvoir d'appréciation.

29. Il n'y a pas eu de décision officielle de mise en congé spécial à plein traitement en l'espèce. Cependant, une décision implicite en ce sens découle de la décision prise par le défendeur de renvoyer les fonctionnaires chez eux. En l'espèce, comme dans l'affaire n° UNDT/NBI/2019/035 (*Garbo*), le mise en congé spécial à plein traitement n'a pas été imposé pendant une période prolongée comparable aux quatre années constatées dans l'arrêt *Lauritzen* (2013-UNAT-282). Le requérant semble avoir travaillé jusqu'en juin 2019 et a reçu l'intégralité de son traitement jusqu'à l'expiration de son engagement, à la fin du mois de juin 2019.

30. Les éléments du dossier ne permettent pas à eux seuls de conclure que la décision du défendeur en l'espèce était irrégulière, irrationnelle, non conforme à la procédure ou disproportionnée.

31. La requête est REJETÉE.

(Signé)

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 2 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 2 juillet 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi