



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/037

Jugement n° UNDT/2020/137

Date : 6 août 2020

Français

Original : Anglais

Juges : M^{me} Joelle Adda

Greffe : New York

Greffier : Nerea Suero Fontecha

MONTECILLO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Brandon Gardner, OSLA

Conseil du défendeur :
Angela Arroyo, PNUD

Introduction

1. Le requérant, anciennement spécialiste de l'apprentissage de la classe P-4 au Programme des Nations Unies pour le développement (« PNUD »), conteste la décision de l'Administration de mettre fin à son engagement permanent par suite de la suppression de son poste.

2. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

Faits

3. En 2015, le poste du requérant à New York a été supprimé en raison d'une réorganisation. À la suite d'un salon de l'emploi tenu dans le cadre de la réorganisation en août 2015, le requérant a été sélectionné pour un poste de spécialiste de l'apprentissage au Groupe du développement des aptitudes, à Copenhague et affecté à ce poste en janvier 2016.

4. En décembre 2016, le Chef du Groupe du développement des aptitudes a informé les membres de l'équipe, y compris le requérant, que celle-ci serait réorganisée.

5. En janvier 2017, la Chef de la gestion intégrée des aptitudes a informé officieusement le requérant que son poste serait supprimé et qu'elle retardait la notification officielle de cette suppression afin de lui donner plus de temps pour se porter candidat à d'autres postes.

6. Le 24 avril 2017, la suppression du poste, à compter du 31 juillet 2017, a été officiellement notifiée au requérant. Celui-ci était informé qu'il disposait de trois mois, à savoir jusqu'au 23 juillet 2017, pour chercher un autre emploi et que son partenaire ressources humaines l'aiderait et appuierait sa candidature. Il était également été informé qu'il serait autorisé à prendre jusqu'à 20 jours ouvrables pour rechercher à plein temps un emploi pendant cette période.

7. Le 28 juillet 2017, le requérant a été informé qu'il avait été affecté à titre temporaire à New York, pour une durée de trois mois jusqu'au 31 décembre 2017, à un poste de spécialiste des sources d'apprentissage. Il était prévenu que s'il ne trouvait pas un autre poste à la fin de son affectation temporaire le 31 décembre 2017, son engagement serait résilié et il recevrait une indemnité en lieu et place de la période de préavis.

8. Le 19 décembre 2017, le requérant a déposé une demande de contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement permanent.

9. En janvier 2018, l'Administration a informé le requérant qu'elle retirait la décision de mettre fin à son engagement en raison de vices de procédure et qu'elle continuerait à examiner s'il existait des postes qui lui convenaient.

10. En juin 2018, le requérant a assisté à une réunion avec le Directeur des ressources humaines du PNUD, à laquelle il a été informé verbalement que son engagement permanent prendrait fin dans trois mois.

11. En août 2018, le requérant a assisté à une autre réunion avec le Directeur des ressources humaines du PNUD. Après cette réunion, en réponse à un courriel du requérant dans lequel celui-ci faisait valoir que le préavis verbal donné en juin 2018 ne constituait pas une notification valable de son licenciement, le Directeur des ressources humaines a confirmé que seul un préavis écrit serait valable et qu'il reviendrait vers lui après avoir examiné son dossier.

12. En février et mars 2019, le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a fait parvenir au requérant une liste de postes des classes P-3 et P-4 à pourvoir. Le requérant a fait savoir qu'il était intéressé par deux postes de la classe P-4, à savoir un poste de spécialiste de la gestion à New York et un poste de spécialiste de la planification et de la coordination à Bangkok. Ce dernier poste était à pourvoir à ONU-Femmes.

13. Le 21 mars 2019, le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a informé le requérant qu'il ne remplissait pas les critères minimaux pour le poste de spécialiste de la gestion (P-4) à New York et qu'en conséquence, son engagement permanent prendrait fin le 27 mars 2019.

14. Après le dépôt par le requérant d'une deuxième demande de contrôle hiérarchique en avril 2019, l'Administration a retiré la décision de mettre fin à son engagement permanent et lui a accordé un délai supplémentaire pour rechercher un autre poste conformément aux instructions permanentes concernant la procédure à suivre dans les cas où il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent, mises à jour en février 2019 (les « instructions permanentes »).

15. En avril 2019, le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a fait parvenir au requérant une liste de postes vacants des classes P-3 et P-4. Le requérant lui a fait savoir qu'il se portait candidat aux cinq postes suivants : gestionnaire de portefeuille, spécialiste des enquêtes, spécialiste des partenariats, spécialiste des politiques et des programmes et chef de la section des ressources humaines.

16. Le 16 mai 2019, le requérant a été informé par le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines, à une réunion, que son engagement permanent prendrait fin le jour même. Le requérant a déposé, dans l'attente des résultats du contrôle hiérarchique de cette décision, une demande de sursis à exécution à laquelle le Tribunal du contentieux administratif a fait droit.

17. Le 24 mai 2019, le requérant a reçu une réponse à sa troisième demande de contrôle hiérarchique, qui a confirmé la décision contestée, et son engagement permanent a été résilié.

18. Le 30 mai 2019, le requérant a déposé la requête en l'espèce.

Examen

Cadre juridique applicable et questions soulevées en l'espèce

19. La présente affaire concerne la décision du 16 mai 2019 de mettre fin à l'engagement à titre permanent du requérant par suite de la suppression de son poste. Le requérant estime que l'Organisation ne s'est pas acquittée de l'obligation qui lui est faite aux dispositions 9.6 e) et 13.1 d) du Règlement du personnel, à savoir chercher de bonne foi à le réaffecter à un autre poste.

20. En cas de résiliation d'un engagement permanent, la disposition 13.1 d) du Règlement du personnel s'applique. Aux termes de la disposition 13.1 d), à condition qu'il existe un poste qui correspond à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, le fonctionnaire nommé à titre permanent dont l'engagement est résilié doit être maintenu de préférence à tout fonctionnaire titulaire d'une nomination d'un autre type.

21. Dans l'arrêt *Timothy* (2018-UNAT-847), le Tribunal d'appel a estimé que les dispositions 9.6 e) et 13.1 d) du Règlement du personnel créaient à la charge de l'Administration une obligation de faire, de bonne foi, des efforts raisonnables pour trouver un poste qui corresponde aux aptitudes du fonctionnaire dont le poste a été supprimé (par. 31).

22. Comme l'a déclaré le Tribunal d'appel, l'Administration est tenue de démontrer qu'elle a déployé tous efforts raisonnables pour examiner la candidature du fonctionnaire concerné à des postes vacants correspondant à ses aptitudes. Lorsqu'on ignore si la candidature du fonctionnaire a bien fait l'objet d'un examen raisonnable, il incombe à l'Administration de prouver que cela a bien été le cas (arrêt *Timothy*, par. 32).

23. Le Tribunal d'appel a statué que si l'Administration était tenue d'examiner à titre préférentiel la candidature du fonctionnaire concerné, il ressortait clairement du

libellé de cette disposition qu'elle devait également déterminer son aptitude pour le poste, en tenant compte de sa compétence, son intégrité et son ancienneté, ainsi que d'autres facteurs tels que la nationalité et le sexe. Si le fonctionnaire licencié n'est pas pleinement compétent pour exercer les fonctions et responsabilités essentielles afférentes à un poste, l'Administration n'est nullement tenue de le prendre en considération pour ce poste (*Timothy*, par. 38).

24. Bien qu'il incombe à l'Administration de s'efforcer de trouver un poste correspondant aux aptitudes du fonctionnaire concerné, il est légitime et raisonnable d'attendre de celui-ci qu'il coopère pleinement au processus : il y est tenu et doit manifester de l'intérêt pour un tel nouveau poste en s'y portant pleinement candidat en temps utile. Cependant, une fois la procédure d'acte de candidature achevée, l'Administration est tenue d'examiner à titre préférentiel ou en dehors de toute procédure de concours la candidature de l'intéressé (arrêt *Timothy*, par. 45 à 47).

25. En l'espèce, il n'est pas contesté que le requérant, depuis que la décision de supprimer son poste lui a été notifiée en avril 2017, a postulé à un certain nombre de postes de sa classe ou d'une classe inférieure qui étaient à pourvoir au PNUD. L'Administration a établi, après un examen, que le requérant n'était pas qualifié pour occuper les postes auxquels il avait postulé et qu'elle ne pouvait donc retenir sa candidature. Le défendeur fait valoir en conséquence que l'Administration s'est acquittée de son obligation au titre de la disposition 13.1 d) du Règlement du personnel et a donc régulièrement mis fin à l'engagement permanent du requérant.

26. Le requérant soulève plusieurs questions concernant la décision contestée, et ses principaux arguments peuvent être résumés comme suit :

- a) En réponse à l'affirmation du défendeur selon laquelle il n'était pas apte à occuper les postes auxquels il a postulé, le requérant déclare avoir acquis une vaste expérience dans les domaines de la formation, des ressources humaines, des achats et de l'informatique, ainsi que dans d'autres domaines connexes,

pendant plus de 20 ans au service du PNUD, et dit qu'il est inconcevable qu'il n'ait rempli les critères requis pour aucun des postes à pourvoir ;

b) Le requérant fait valoir que plusieurs postes vacants étaient gelés ou non annoncés et que l'Administration aurait pu l'affecter à l'un de ces postes ;

c) Le requérant fait en outre valoir que, peu après avoir décidé de mettre fin à son engagement, l'Administration a annoncé à son personnel qu'elle était sur le point de réorganiser le Bureau des ressources humaines. Cette réorganisation aurait permis de pourvoir les postes vacants, et le requérant fait donc valoir que l'Administration n'a pas agi de bonne foi lorsqu'elle a mis fin à son engagement permanent juste avant le début de la réorganisation, au lieu d'essayer de lui trouver un poste correspondant à ses aptitudes ;

d) Le requérant prétend que, tout au long de la procédure, l'Administration n'a pas agi de bonne foi à son égard, ce dont témoignent les différentes mesures qu'elle a prises. Il affirme notamment que l'Administration n'a pris aucune mesure pour lui trouver un poste de remplacement correspondant à ses aptitudes entre avril 2017 et février 2019, et qu'elle s'est empressée de le licencier pendant ses derniers jours au PNUD pour se débarrasser de lui dès que possible.

27. Le Tribunal note que le requérant fournit certains éléments factuels relatifs à la suppression des postes qu'il a occupés en 2015-2016 et avance que ces décisions étaient sans fondement et avaient été prises en représailles de sa coopération avec l'enquête du Bureau de l'audit et des investigations du PNUD en 2014. Or, il ne conteste pas ces décisions prises en 2015-2016 et, s'il le souhaitait, toute demande à cet effet serait en tout état de cause prescrite. Par conséquent, le Tribunal n'examinera pas les allégations relatives à ces suppressions de postes.

28. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal recherchera : a) si l'Administration a régulièrement conclu que le requérant n'était pas apte à occuper les postes auxquels il a postulé après avoir été informé de la décision attaquée ; b) si l'Administration était

juridiquement tenue d'envisager d'affecter le requérant à des postes vacants gelés ou à des postes éventuellement vacants qui auraient pu se libérer dans un avenir proche ;
c) si par ailleurs l'Administration n'a pas agi de bonne foi tout au long du processus qui a abouti à la décision contestée.

L'Administration a-t-elle régulièrement conclu que le requérant n'était pas apte à occuper les postes auxquels il a postulé ?

29. Le défendeur fait valoir que le PNUD a promulgué en février 2019 les instructions permanentes concernant la procédure à suivre dans les cas où il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent pour s'acquitter de ses obligations au titre des dispositions 9.6 e) et 13.1 d) du Règlement du personnel et qu'il a suivi ces instructions dans le cas du requérant.

30. Plus précisément, le défendeur soutient que le PNUD a chargé un jury de deux personnes d'évaluer en dehors de toute procédure de concours l'aptitude du requérant à occuper les postes auxquels il avait postulé. Or, le jury a estimé que le candidat ne répondait pas aux critères minimums de formation et/ou d'expérience professionnelle fixés pour chacun de ces postes. Le défendeur soutient que, compte tenu du caractère spécialisé de ces postes, notamment en comparaison de l'expérience propre du requérant, il est concevable et crédible que l'Administration n'ait pas été en mesure d'y affecter celui-ci.

31. Le défendeur a produit deux documents : a) la matrice d'admissibilité signée par un jury de deux personnes, qui renseigne sur l'évaluation de la candidature du requérant aux postes à pourvoir entre mars et mai 2019, et b) le résumé des décisions concernant l'admissibilité, qui renseigne sur l'évaluation de la candidature du requérant aux postes à pourvoir entre 2016 et 2019. Le Tribunal constate que le résumé des décisions d'admissibilité n'indique ni les noms des personnes qui ont évalué la candidature du requérant ni la date à laquelle l'évaluation a été faite pour chaque poste. Le requérant ne conteste pas la véracité de l'évaluation du jury telle qu'elle est présentée dans ces deux pièces. Dans ces conditions, le Tribunal considère que cette

documentation résume avec précision les conditions requises pour occuper les postes en question ainsi que la formation et l'expérience professionnelle du requérant.

32. Il ressort de ces documents que le requérant est titulaire d'un diplôme de premier cycle en informatique et a plus de 29 ans d'expérience de la gestion de programmes dans les domaines de l'informatique et des communications, du budget et des achats. Le requérant possède également une solide expérience dans les domaines de l'apprentissage en ligne et de la gestion des connaissances au moyen de plateformes virtuelles, notamment de la gestion de projets informatiques.

33. Entre 2016 et 2018, le requérant a présenté sa candidature à neuf postes de sa classe ou d'une classe inférieure. Il ressort du résumé des décisions concernant l'admissibilité que le requérant ne remplissaient pas les conditions minimales d'expérience professionnelle requises pour les sept postes suivants : spécialiste des politiques (perfectionnement de l'encadrement) (P-4), spécialiste de la gestion (P-4), chef du groupe des achats (P-4), administrateur chargé des rapports (P-4), spécialiste de la gestion axée sur les résultats, du suivi et de l'évaluation (P-4), spécialiste de la gestion stratégique (P-3) et assistant spécial de l'Administrateur (P-4).

34. Le requérant a également présenté sa candidature à deux postes de spécialiste des ressources humaines (P-4), mais celle-ci n'a pas été examinée plus avant car ces postes étaient gelés.

35. Le requérant a également présenté sa candidature à des postes de classe supérieure, laquelle n'a pas fait l'objet d'un examen prioritaire.

36. Le requérant a en outre présenté sa candidature à 10 postes entre mars et mai 2019, période durant laquelle les nouvelles instructions permanentes sont entrées en vigueur. Il ressort de la matrice d'admissibilité établie par le jury constitué de deux personnes que le requérant ne remplissait pas les conditions minimales d'expérience professionnelle requises pour les 10 postes suivants : spécialiste des systèmes du Réseau de laboratoires d'accélération (P-4), spécialiste du Réseau de laboratoires

d'accélération pour l'Afrique (P-4), gestionnaire de portefeuille (P-4), spécialiste de la création de partenariats pour les financements novateurs et les laboratoires d'accélération (P-4), spécialiste des enquêtes (P-4), spécialiste de la gestion (P-4), spécialiste de la création de partenariats (P-4), spécialiste des partenariats (P-4), spécialiste des politiques et programmes dans les contextes de crise et de fragilité (P-4) et spécialiste de la formation à la sécurité (P-4).

37. Le Tribunal a examiné les documents produits par le défendeur. Ayant examiné les conditions susmentionnées d'expérience professionnelle requise pour les postes en question en regard de l'expérience professionnelle du requérant, le Tribunal est convaincu par l'argument du défendeur selon lequel ces postes exigeaient une expérience professionnelle spécialisée que le requérant n'avait pas. Le Tribunal considère que l'Administration a conclu à bon droit que le requérant ne remplissait pas les conditions d'expérience professionnelle minimales requises pour ces différents postes.

38. Bien que le requérant considère comme inconcevable qu'il n'ait rempli les critères requis pour aucun des postes à pourvoir, compte tenu de sa vaste expérience dans les domaines de la formation, des ressources humaines, des achats et de l'informatique, ainsi que dans d'autres domaines connexes, pendant plus de 20 ans au service du PNUD, il ne conteste pas spécifiquement l'évaluation qui a été faite de sa candidature pour chacun de ces postes, selon laquelle il ne remplissait pas les conditions minimales d'expérience professionnelle requises.

39. Comme l'a déclaré le Tribunal d'appel dans l'affaire *Timothy*, au paragraphe 38, l'Administration n'est pas tenue de considérer d'affecter un fonctionnaire licencié à poste si celui-ci n'est pas pleinement compétent pour exercer les fonctions et responsabilités essentielles afférentes à ce poste. De l'avis du Tribunal, l'Administration n'était nullement en faute d'avoir conclu que le requérant n'était pas pleinement compétent pour occuper les postes susmentionnés et, par conséquent, sa décision de ne pas retenir la candidature du requérant était régulière.

L'Administration était-elle juridiquement tenue d'envisager d'affecter le requérant à des postes vacants gelés ou à des postes éventuellement vacants ?

40. Le requérant fait également valoir qu'il aurait dû être pris en considération pour les postes vacants gelés ou pour les postes qui seraient probablement créés après la réorganisation prochaine du Bureau des ressources humaines.

41. En ce qui concerne les postes gelés, le défendeur soutient qu'un poste gelé ne peut en aucun cas être considéré comme un « poste disponible » parce qu'il est gelé pour des raisons tenant notamment à des restrictions budgétaires ou à la perspective d'une réorganisation et qu'il n'est par conséquent pas prévu de le pourvoir.

42. En ce qui concerne la réorganisation prévue du Bureau des ressources humaines, le défendeur soutient qu'elle aurait entraîné la modification des fonctions d'un grand nombre de postes et que l'on ne savait pas, au moment de la décision attaquée, quel en aurait été le résultat.

43. Comme indiqué ci-dessus, l'obligation juridique de l'Administration au titre des articles 9.6 e) et 13.1 d) du Statut du personnel est subordonnée à l'existence de postes correspondant aux aptitudes du fonctionnaire licencié et auxquels celui-ci peut être affecté. Le Tribunal convient avec le défendeur que les postes « gelés » ne sont pas, par définition, des postes disponibles.

44. Il est de jurisprudence constante que l'Administration dispose d'une grande latitude pour organiser ses services (voir *Hersh* 2014-UNAT-433, *Bali* 2014-UNAT-450, *Matadi et al.* 2015-UNAT-592). Ce pouvoir discrétionnaire n'est cependant pas illimité et l'Administration ne peut pas geler une position aux seules fins d'exclure un membre du personnel. Toutefois, le requérant ne prétend pas que l'Administration ait agi de mauvaise foi en décidant de geler les postes en question et le Tribunal estime donc qu'elle pouvait régulièrement ne pas envisager de l'affecter à l'un de ces postes.

45. En ce qui concerne les postes éventuellement vacants, susceptibles d'être créés dans le cadre d'une réorganisation prochaine, le Tribunal constate qu'il s'agit

également, par définition, de postes non disponibles. Ils ne deviennent disponibles que lorsque la réorganisation a eu lieu. À la date de la décision attaquée, on ignorait quel serait le résultat de la réorganisation et l'on ne pouvait donc que conjecturer sur la disponibilité future des postes.

46. En conséquence, le Tribunal conclut que l'Administration s'est régulièrement abstenue d'envisager d'affecter le requérant à des postes gelés ou éventuellement vacants.

L'Administration a-t-elle par ailleurs manqué de bonne foi envers le requérant tout au long de la procédure ?

47. Le requérant soulève plusieurs arguments à l'appui de sa thèse selon laquelle l'Administration n'a pas agi de bonne foi à son égard.

48. Premièrement, le requérant affirme qu'entre avril 2017 et février 2019, l'Administration n'a pris aucune mesure pour lui trouver un poste de remplacement correspondant à ses aptitudes. Le requérant a ensuite reçu, entre février et mai 2019, quatre listes de postes de sa classe à pourvoir, mais il affirme que ces listes n'étaient pas établies de manière à mettre en évidence les postes correspondant à ses compétences ou à son titre fonctionnel, et semblaient plutôt contenir toutes les vacances de postes de sa classe au PNUD.

49. En réponse, le défendeur soutient que l'Administration a fait des efforts répétés et de bonne foi pour trouver au requérant un poste de remplacement correspondant à ses aptitudes avant l'entrée en vigueur des instructions permanentes en février 2019. Il fait valoir en particulier qu'après une période de recherche de trois mois, d'avril à juillet 2017, le requérant s'est vu proposer une affectation temporaire jusqu'au 31 décembre 2017. Il soutient en outre que tout au long de la période 2017-2018, l'Administration a régulièrement examiné la candidature du requérant afin de lui accorder une attention prioritaire pendant que les instructions permanentes étaient en cours d'élaboration.

50. Le défendeur soutient également que l'Administration a envoyé la liste de tous les postes disponibles conformément aux instructions permanentes et qu'il ne serait pas raisonnable qu'elle limite les possibilités de candidature offertes au membre du personnel avant que celui-ci n'ait eu la possibilité de manifester son intérêt.

51. Selon le résumé susmentionné des décisions concernant l'admissibilité, l'Administration a examiné la candidature du requérant aux postes qui étaient à pourvoir pendant la période 2016-2018 et a régulièrement déterminé qu'il ne remplissait pas les conditions minimales d'expérience professionnelle requises. Bien que l'Administration ne semble pas avoir exécuté aussi systématiquement que possible ses obligations au titre de la disposition 13.1 d) du règlement du personnel avant l'entrée en application des instructions permanentes en février 2019, elle a néanmoins produit des preuves qu'elle avait examiné en priorité les candidatures du requérant pendant cette période.

52. En ce qui concerne l'affirmation du requérant selon laquelle les listes de postes vacants n'étaient pas été établies de manière à mettre en évidence les postes correspondant à ses compétences ou à son titre fonctionnel, le Tribunal accepte l'explication du défendeur. Le requérant a acquis, comme il l'affirme, une vaste expérience dans différents domaines au cours de ses années de service au PNUD, et le Tribunal ne considère pas que l'Administration ait manqué de bonne foi à son égard en lui faisant parvenir les listes de tous les postes disponibles. Le requérant avait ainsi la possibilité d'examiner toutes les vacances affichées et de présenter sa candidature aux postes qu'il jugeait lui convenir.

53. Deuxièmement, le requérant affirme que les mesures prises par l'Administration à son égard dans les derniers jours de son emploi au PNUD – du 16 mai 2019, date à laquelle il a été informé de la décision de le licencier, au 24 mai 2019, date à laquelle il a effectivement été licencié – illustrent tout particulièrement l'attitude que celle-ci avait envers lui. Le requérant a été informé le 16 mai 2019 vers 16 heures de la décision de le licencier et l'Administration a décidé de lui verser une

indemnité en lieu et place du préavis de trois mois. L'Administration a en outre examiné de manière accélérée la demande de contrôle hiérarchique présentée par le requérant afin de le licencier dès que possible. Le requérant fait valoir que ces agissements démontrent le manque de bonne foi de l'Administration.

54. En réponse, le défendeur soutient que l'Administration a correctement exercé son pouvoir discrétionnaire de verser une indemnité en lieu et place du préavis de trois mois prévu par la disposition 9.7 d) du Règlement du personnel.

55. Le Tribunal convient qu'aux termes de la disposition 9.7 d) du Règlement du personnel, l'Administration peut choisir de verser une indemnité en lieu et place du préavis de trois mois et que rien, ni dans la disposition 13.1 d) du Règlement du personnel ni la jurisprudence pertinente, ne limite le pouvoir discrétionnaire de l'Administration à cet égard.

56. En outre, selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, il incombe au requérant qui allègue que la décision est mal motivée ou a été prise pour des motifs inappropriés de rapporter la preuve de ses allégations (voir, par exemple, arrêts *Azzouni* (2010-UNAT-081), par. 35, *Obdeijn* 2012-UNAT-201, par. 38).

57. Le Tribunal note avec préoccupation qu'il s'est écoulé deux années entre la notification faite au requérant en avril 2017 de la suppression de son poste et la notification finale de son licenciement en avril 2019. En outre, pendant cette période, l'Administration a dû revenir par deux fois sur sa décision de le licencier en raison de vices de procédure. Le Tribunal estime que si cette façon de procéder est regrettable, elle n'a pas eu de conséquence juridique directe pour les droits contractuels du requérant, puisque son engagement n'était pas résilié. Comme indiqué ci-dessus, le dernier avis de licenciement, qui a effectivement entraîné la cessation de service du requérant, a été donné régulièrement, conformément à la disposition 13.1 d) du Règlement du personnel.

Dispositif

58. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 6 août 2020

Enregistré au Greffe le 6 août 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York