



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/089  
Jugement n° : UNDT/2021/119  
Date : 15 octobre 2021  
Français  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Eleanor Donaldson-Honeywell

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** M<sup>me</sup> Abena Kwakye-Berko

MUKHOPADHYAY

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

M. George G. Irving

**Conseils du défendeur :**

M<sup>me</sup> Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M<sup>me</sup> Maureen Munyolo, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (« MONUSCO »). Il a occupé un poste d'ingénieur jusqu'au 10 septembre 2020, date à laquelle il a été informé qu'il était mis fin à son engagement continu, avec effet immédiat.

2. La lettre de licenciement ne prévoyait ni un préavis de trois mois ni une indemnité en lieu et place d'un préavis. En conséquence, le requérant conteste dans sa requête la décision implicite prise par le défendeur de ne pas lui verser d'indemnité en lieu et place d'un préavis de trois mois.

3. Dans sa requête, le requérant demande au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») de procéder au jugement de l'affaire selon une procédure simplifiée. Il estime cela adapté, car tant le cadre réglementaire que son interprétation par la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies (le « Tribunal d'appel ») mettent l'accent sur le droit à un préavis ou à une indemnité en lieu et place du préavis en cas de licenciement par suite de la suppression d'un poste.

4. Toutefois, le Tribunal n'a pas procédé au jugement de l'affaire selon une procédure simplifiée. Outre les conclusions du requérant, il a examiné la réponse du défendeur datée du 14 décembre 2020 et ses conclusions finales datées du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

5. Pour les raisons expliquées en détail dans le présent jugement, la requête du requérant contestant l'absence de préavis précédant son licenciement est accueillie.

## Faits et argumentation

6. Les motifs invoqués par le requérant pour contester la décision administrative se fondent sur le cadre réglementaire régissant le droit à un préavis de licenciement des fonctionnaires titulaires d'un engagement continu, qui prévoit ce qui suit :

### Article 9.3 du Statut du personnel

a) Le Secrétaire général peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons ci-après :

i) Les nécessités du service imposent la suppression du poste ou une compression d'effectifs ;

[...]

c) Lorsque le Secrétaire général met fin à l'engagement de tout fonctionnaire, l'intéressé doit recevoir le préavis et l'indemnité prévus par le Statut et le Règlement du personnel. Le Secrétaire général verse les indemnités de licenciement conformément aux taux et conditions indiqués à l'annexe III du présent Statut.

### Disposition 9.7 du Règlement du personnel

#### Préavis de licenciement

a) Doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois mois tout fonctionnaire engagé à titre continu dont il est mis fin à l'engagement.

[...]

d) En lieu et place de préavis, le Secrétaire général peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité égale à la somme du traitement, de l'indemnité de poste et des autres indemnités auxquelles il aurait eu droit au cours de la période de préavis, calculée au taux en vigueur au jour de sa cessation de service.

7. S'appuyant sur ces dispositions claires, le requérant fait valoir qu'il n'aurait pas dû être mis fin à son engagement le 10 septembre 2020 avec effet immédiat et sans indemnité en lieu et place d'un préavis. Le défendeur affirme en revanche que les événements ayant précédé le licenciement doivent être pris en compte.

8. Les événements ayant conduit à la décision de licenciement du 10 septembre 2020 remontent au 12 juillet 2019. Ce jour-là, la personne responsable des ressources humaines a envoyé au requérant un préavis de licenciement l'informant qu'il serait mis fin à son engagement continu à compter du 2 août 2019, en raison de la suppression du poste qu'il occupait.

9. Le 2 août 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement continu (la « première demande de contrôle hiérarchique »). Le 7 août 2019, le Groupe du contrôle hiérarchique a accueilli la demande du requérant de suspendre l'exécution de la décision contestée dans l'attente de l'issue du contrôle hiérarchique. Le requérant a ensuite été placé en congé spécial à plein traitement à partir du 29 octobre 2019, dans l'attente de l'examen de la légalité de son licenciement dans le cadre du contrôle hiérarchique. Le Groupe du contrôle hiérarchique a pris du retard dans la fourniture d'une réponse à la première demande de contrôle hiérarchique, de sorte que, le 16 décembre 2019, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal contestant la décision de mettre fin à son engagement<sup>1</sup>.

10. Le 9 septembre 2020, le Groupe du contrôle hiérarchique a confirmé la décision de mettre fin à l'engagement continu du requérant.

11. Le lendemain, le 10 septembre 2020, la MONUSCO a informé le requérant que la cessation de son service auprès de l'Organisation prenait effet à compter de ce même jour.

12. Après son licenciement, le requérant a écrit les 13 et 14 septembre 2020 à la Division des ressources humaines de la MONUSCO, demandant le versement de trois mois de traitement en lieu et place du préavis de licenciement qui ne lui avait pas été octroyé. Le 14 septembre 2020, la Division des ressources humaines de

---

<sup>1</sup> L'affaire en découlant a été tranchée le 22 juillet 2021 par le jugement n° UNDT/2021/085, dans lequel le Tribunal a ordonné l'annulation du licenciement du requérant.

la MONUSCO a informé le requérant qu'il ne pouvait prétendre au versement d'une indemnité tenant lieu de préavis.

13. Le 19 septembre 2020, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de lui refuser le versement de trois mois de traitement en lieu et place d'un préavis de licenciement, dans le cadre de ses indemnités de licenciement.

14. L'argumentation sur laquelle s'appuie le défendeur pour affirmer que le requérant ne pouvait prétendre au versement d'une indemnité en lieu et place d'un préavis a été détaillée dans la réponse fournie le 27 octobre 2020 à la deuxième demande de contrôle hiérarchique. Selon le défendeur, au 10 septembre 2020, date du licenciement, le requérant avait déjà bénéficié d'un préavis de plus de trois mois.

15. La durée de ce préavis supposé a été calculée à partir du 12 juillet 2019, date à laquelle le requérant a été informé pour la première fois de son licenciement prochain, lequel était alors prévu pour prendre effet trois semaines plus tard, le 2 août 2019. Le défendeur estime que les 14 mois qui se sont écoulés jusqu'au licenciement du requérant doivent être considérés comme une longue période de préavis en vue d'un licenciement programmé, pour les raisons suivantes : le requérant a contesté la décision de licenciement de juillet 2019 ; il a pu travailler durant trois mois tout en demandant avec succès la suspension de l'exécution de la décision, dans l'attente de l'issue de la première demande de contrôle hiérarchique ; un congé spécial à plein traitement lui a ensuite été accordé.

16. Le requérant estime que la position du défendeur n'est pas étayée par le cadre réglementaire, tel qu'interprété par le Tribunal dans le jugement *Ahmed* (UNDT/2012/186). Dans cette affaire, le Tribunal a conclu qu'il n'était pas légalement admis de considérer le salaire versé durant un congé spécial à plein traitement comme une indemnité tenant lieu de préavis octroyée par l'Organisation. Cette décision a été confirmée dans l'arrêt *Ahmed* (2013-UNAT-386).

17. Le défendeur fait valoir que l'affaire *Ahmed* diffère de la présente espèce car les conditions de rémunération du requérant n'y étaient pas régies par le Règlement du personnel. Dans cette affaire, le requérant était titulaire d'un contrat de durée déterminée qui n'a pas été renouvelé en raison de problèmes de performance. D'après les dispositions en vigueur, il ne pouvait prétendre à un renouvellement ou à un quelconque préavis de licenciement. Cependant, il avait conclu un accord avec l'Organisation lui donnant droit à certaines indemnités en lieu et place d'un préavis.

18. Le Tribunal et le Tribunal d'appel ont décidé que ces indemnités convenues pour tenir lieu de préavis ne devaient pas être assimilées au salaire perçu par le requérant dans le cadre de son congé spécial à plein traitement. Ainsi, bien qu'ayant bénéficié d'un congé spécial à plein traitement avant la date de son licenciement, le requérant pouvait encore prétendre aux indemnités convenues pour tenir lieu de préavis lorsque le licenciement a pris effet.

### **Examen**

19. Bien que l'affaire *Ahmed* citée par le requérant fournisse des orientations précieuses, les faits qui la caractérisent diffèrent suffisamment de la présente espèce pour écarter l'application du principe de la chose jugée, comme le suggère le requérant. Cependant, la formulation littérale du cadre réglementaire appliquée aux faits de la présente espèce, sur laquelle s'appuie le requérant, suffit à étayer sa demande de versement d'une indemnité équivalente à trois mois de traitement en lieu et place d'un préavis de licenciement.

20. D'après la chronologie incontestée des faits de l'espèce, les exigences en matière de préavis énoncées par le Règlement du personnel n'ont pas été respectées dans le cadre des deux décisions de licenciement datées de juillet 2019 et de septembre 2020. La décision de licenciement de juillet 2019 devait prendre effet à peine trois semaines plus tard, le 2 août 2019. Celle plus récente de septembre 2020 a été instantanée, sans qu'aucun préavis ne soit fourni au requérant.

21. La logique de l'argument du défendeur, selon lequel les trois mois durant lesquels le requérant a travaillé et la période de congé spécial à plein traitement qui a suivi doivent être comptés comme un préavis, n'est pas convaincante. Cet argument contredit le véritable objectif d'un préavis de licenciement, que le défendeur définit adéquatement dans ses conclusions en réponse comme étant de donner au fonctionnaire le temps de chercher un autre emploi.

22. En l'absence de préavis, l'indemnité versée en lieu et place de ce dernier a pour but d'aider financièrement le fonctionnaire pour la durée de la période durant laquelle il aurait eu le droit de rester en poste tout en cherchant un autre emploi. La période ayant suivi les deux décisions de licenciement ne peut pas être comptabilisée comme un préavis de licenciement.

23. En effet, tout d'abord, le premier licenciement programmé a été suspendu. Il n'a pas pris effet le 2 août 2019. L'affirmation selon laquelle, par la suite, le requérant se trouvait en préavis pour une date de licenciement antérieure défie toute logique. Elle révèle également un manque de sincérité.

24. Par ailleurs, la période de 14 mois susmentionnée ne constituait pas une période de préavis en attente d'un licenciement. Durant cette période, le licenciement du requérant a été suspendu en attendant qu'il soit statué sur sa contestation de la décision connexe. On ne pouvait attendre du requérant qu'il considère cette période comme un préavis de licenciement durant lequel il pouvait chercher un autre emploi.

25. Le requérant ne pouvait considérer ces 14 mois comme un préavis de licenciement sans être en contradiction avec sa contestation alors en cours. Il estimait qu'il devait être autorisé à rester en tant que fonctionnaire au poste qu'il occupait ou, si celui-ci était effectivement supprimé, être intégré à un autre poste adapté. Cette revendication faisait l'objet d'un examen par l'Organisation dans le cadre de la première demande de contrôle hiérarchique, durant la période de 14 mois en question. Ce n'est qu'à l'issue de cette procédure qu'il a été décidé,

le 9 septembre 2020, de ne pas accueillir le raisonnement présenté par le requérant en vue de conserver son statut de fonctionnaire.

26. Par conséquent, la date de licenciement effective était le 10 septembre 2020. Le requérant a été licencié sans se voir octroyer le préavis réglementaire de trois mois. Dans un tel cas, le cadre réglementaire prévoit qu'une indemnité aurait dû être versée en lieu et place du préavis de trois mois.

27. Par ailleurs, pour des raisons similaires à celles énoncées dans l'affaire *Ahmed*, l'octroi au requérant d'un congé spécial à plein traitement pour une partie de la période considérée ne se substitue ni n'équivaut à l'obligation du défendeur d'accorder au requérant le préavis voulu à compter du 10 septembre 2020. Le Statut et le Règlement du personnel prévoient que le (la) fonctionnaire obtient soit un préavis, soit une indemnité *en lieu et place du préavis*. Ni l'un ni l'autre n'ont été octroyés au requérant en l'espèce.

### **Conclusion**

28. La requête est accueillie. Le Tribunal ORDONNE ce qui suit :

- i. La décision de ne pas verser au requérant une indemnité équivalant à trois mois de préavis est annulée ;
- ii. Le défendeur devra verser au requérant un montant égal à trois mois de traitement de base net en lieu et place du préavis qui ne lui a pas été accordé ;
- iii. L'indemnisation sus-indiquée produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au paiement de ladite indemnisation, ce taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de 60 jours au-delà de cette date.



*(Signé)*

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 15 octobre 2021

Enregistré au Greffe le 15 octobre 2021

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi