



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/071
Jugement n° : UNDT/2022/105
Date : 7 octobre 2022
Original : anglais

Juge : M. Francesco Buffa
Greffe : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

NEGA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT SUR LA RECEVABILITÉ

Conseil du requérant :

M. Brandon Gardner, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M^{me} Maureen Munyolo, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, qui occupait à l'époque les fonctions de chef de service au sein de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD) au titre d'un engagement continu à la classe D-1 et était basé à Khartoum, conteste le refus de l'administration de déployer des efforts de bonne foi pour l'intégrer dans un nouveau poste après avoir décidé de supprimer le poste qu'il occupait.

Rappel des faits et de la procédure

2. Le requérant était entré au service des Nations Unies le 16 octobre 2001 et avait obtenu un engagement continu le 28 octobre 2016.

3. Le 15 janvier 2021, il a reçu une lettre du Directeur de l'appui à la mission de la MINUAD l'informant qu'en raison de la fermeture imminente de la MINUAD, son poste allait bientôt être supprimé et il allait être licencié. Il était indiqué ce qui suit dans la lettre [traduction non officielle] :

[C]onformément au plan de réduction des effectifs du personnel civil, qui a été élaboré en consultation avec les chefs de section et approuvé par les hauts responsables, la réduction des effectifs se fera en plusieurs étapes [...] votre cessation de service prendra effet le 13 avril 2021.

4. Le 14 février 2021, la MINUAD a envoyé un message à tout le personnel concernant Horizon, le système de correspondance des postes, et demandé que les titulaires d'un engagement permanent/continu remplissent un formulaire électronique pour chaque poste auquel ils avaient fait acte de candidature dans Inspira et pour lequel la procédure de recrutement était en cours. Le requérant s'est exécuté et a téléchargé ses dossiers de candidature dans la base de données.

5. Le 10 mars 2021, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée.

6. Le 18 mars 2021, il s'est porté candidat au poste de Directeur adjoint (D-1) de la Division de l'Afrique de l'Ouest relevant du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix (DPPA) et du Département des opérations de paix (DPO) à New York (vacance de poste temporaire n° 152064).

7. Le 19 avril 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé le requérant que la décision de mettre fin à son engagement avait été suspendue.

8. Le requérant avait fait acte de candidature à plusieurs postes correspondant à sa classe.

9. Le 4 juin 2021, il a été invité à passer un entretien le 16 juin 2021 pour le poste de Directeur adjoint (D-1) de la Division de l'Afrique de l'Ouest (poste temporaire vacant n° 152064). Il a été averti qu'il n'avait pas été retenu, mais n'avait pas reçu de communication formelle à ce sujet au moment où il avait formé la requête à l'examen.

10. Le 7 juin 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a fait savoir au requérant qu'il avait décidé de confirmer la décision de mettre fin à son engagement. S'agissant du poste de Directeur adjoint de la Division de l'Afrique de l'Ouest, le Groupe du contrôle hiérarchique a dit ce qui suit [traduction non officielle] :

[A]u moment où le contrôle hiérarchique a été mené à terme, la procédure de recrutement pour cette vacance de poste temporaire était en suspens, car ce poste relevait du budget ordinaire et était soumis au gel des recrutements. Le Groupe du contrôle hiérarchique a considéré que cela ne portait pas préjudice à votre droit de contester le résultat de cette procédure de recrutement une fois qu'elle aura été menée à son terme.

11. Le requérant a quitté ses fonctions le même jour.

12. Le 8 juin 2021, il a pris sa retraite.

13. Par requête du 19 août 2021, le requérant a saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies siégeant à Nairobi (ci-après « le Tribunal ») pour attaquer le refus du défendeur de déployer des efforts de bonne foi pour l'intégrer dans un nouveau poste après avoir décidé de supprimer le poste qu'il occupait.

14. Le 7 septembre 2021, le Secrétaire général adjoint aux affaires politiques a rendu une décision de recrutement concernant le poste temporaire vacant n° 152064.

15. Le défendeur a présenté sa réponse le 20 septembre 2021. Il soutient à titre principal que la requête n'est pas recevable au fond devant le Tribunal.

16. Par l'ordonnance n° 108 (NBI/2022) du 3 août 2022, le Tribunal a informé les parties de sa décision de trancher l'affaire sur la base de leurs conclusions écrites. À cette fin, les parties ont été invitées à déposer simultanément leurs conclusions finales le 16 août 2022.

17. Le requérant et le défendeur ont déposé leurs conclusions finales respectives comme demandé.

Moyens des parties

18. Le requérant avance qu'en raison de son statut de fonctionnaire titulaire d'un engagement continu, il incombait au défendeur, et non à lui, de déployer des efforts de bonne foi pour lui trouver un autre poste vacant qui lui convienne. Pour sa part, il s'était porté candidat à des postes correspondant à sa classe pour lesquels il remplissait ou dépassait tous les critères obligatoires et souhaitables, mais en vain.

19. Le requérant avance que le Groupe du contrôle hiérarchique a eu tort de dire que le poste vacant au sein de la DPPA et de la DPO était encore soumis à un gel des recrutements. En effet, le requérant avait été invité à un entretien concernant ce poste seulement trois jours avant la lettre du Groupe du contrôle hiérarchique, et à une date bien postérieure à celle de la lettre. Le requérant soutient que cela prouve que le recrutement n'était pas gelé, mais se déroulait en fait comme annoncé.

20. Le requérant soutient en outre que, dès lors qu'il a satisfait à tous les critères obligatoires et souhaitables pour le poste, le défendeur était obligé de prendre sa candidature en considération dans des conditions préférentielles ou non concurrentielles. Le défendeur devait soit le recruter à ce moment-là au poste vacant au sein de la DPPA et de la DPO, soit, si plus d'un titulaire d'un engagement continu s'était porté candidat à ce poste, procéder à d'autres évaluations uniquement pour le départager de ces autres candidats qui risquaient d'être licenciés en raison de la suppression de leur poste.

21. Le requérant soutient que le défendeur n'a fait aucun effort pour lui attribuer le poste au sein de la DPPA ou tout autre poste par le jeu d'une mutation/affectation latérale.

22. Le défendeur soutient que le requérant avait clairement indiqué qu'il comptait prendre sa retraite. Le requérant a choisi de prendre sa retraite et a rempli les documents nécessaires pour que l'Organisation y donne suite en janvier 2021.

23. Il ne s'était porté candidat à aucun poste vacant correspondant à sa classe au cours de la période de préavis de trois mois avant de demander un contrôle hiérarchique, ce qui avait prolongé son emploi.

24. La décision attaquée n'est donc pas recevable. Ayant informé l'Organisation de son intention de prendre sa retraite, il ne saurait affirmer aujourd'hui que l'Organisation avait l'obligation de l'aider à trouver un autre poste.

25. Le défendeur soutient que, en soi, la décision attaquée était légale. Le requérant n'a pas prouvé que la procédure de réduction des effectifs avait été mal gérée ou qu'elle était entachée de parti pris, de préjugé ou de malveillance.

26. Étant donné que le mandat de la Mission arrivait à son terme, la MINUAD a mis en place une équipe de liquidation composée d'experts dotés des aptitudes et des compétences requises pour superviser la réduction des effectifs. La direction de la Mission a déterminé que les aptitudes et les compétences du requérant en tant que spécialiste des questions politiques n'étaient pas nécessaires. L'organisation du travail est laissée à la discrétion de la Mission et la décision de supprimer le poste du requérant n'était ni arbitraire ni déraisonnable.

27. Contrairement à ce qu'il affirme, le requérant n'avait pas droit à une promotion sans mise au concours ; il n'avait pas non plus le droit d'être affecté à des postes disponibles à titre prioritaire et dans des conditions non concurrentielles au motif qu'il était inscrit sur liste de réserve.

Examen

28. Le Tribunal estime que la requête est recevable.

29. En effet, le requérant n'a jamais cherché à prendre sa retraite et a fait savoir qu'il souhaitait rester en service jusqu'à l'âge réglementaire du départ à la retraite, ce qui, conformément au paragraphe a) de la disposition 13.3 du Règlement du personnel, signifie que le requérant, entré au service des Nations Unies en 2006, pouvait choisir de travailler jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans en décembre 2023.

30. Il ressort du dossier que, le 11 février 2021, le requérant a présenté des documents concernant sa retraite, qu'il avait remplis uniquement sur demande, tout en affirmant explicitement qu'il n'avait pas l'intention de prendre sa retraite. Dans ces documents, le requérant a averti de ce qui suit [traduction non officielle] :

Dans le même temps, veuillez noter que les documents ci-joints sont présentés sans préjudice de toute action de suivi de ma part en ce qui concerne la décision de résiliation de mon engagement, et que leur présentation ne vaut pas accord ou acceptation de la résiliation de mon engagement.

31. Enfin, il convient de relever que, le 14 septembre 2021, le chef des Services aux clients du Centre de services régional d'Entebbe a écrit ce qui suit [traduction non officielle] :

Il s'ensuit que nous avons annulé la décision de traiter votre cessation de service comme une retraite et sommes revenus au motif de licenciement initial qui avait été communiqué par la Mission, à savoir la suppression de votre poste.

32. En ce qui concerne le fond, le requérant fait partie des 1 026 membres du personnel de la MINUAD qui ont reçu un préavis de licenciement ou de non-prolongation de leur engagement conformément au plan de réduction des effectifs du personnel civil lié à la fermeture imminente de la Mission.

33. La jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies (ci-après « le Tribunal d'appel ») est extrêmement claire en ce qui concerne les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu dont les postes sont supprimés en vertu de l'alinéa i) du paragraphe c) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel. En particulier, l'administration est tenue, en application de l'alinéa e) de la disposition 9.6 et de l'alinéa d) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel de faire des efforts de bonne foi pour attribuer au fonctionnaire concerné un autre poste correspondant à ses aptitudes. L'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel impose le maintien en poste à titre prioritaire des fonctionnaires titulaires d'un engagement continu concernés par une suppression de poste. Une telle obligation impose à l'Organisation de muter et d'affecter les fonctionnaires concernés par une suppression de poste à des postes correspondant à leurs aptitudes sans les soumettre à la procédure habituelle de sélection.

34. Selon l'interprétation constante faite par le Tribunal de céans de la jurisprudence, il s'ensuit que l'Organisation ne doit pas licencier un fonctionnaire dont le poste a été supprimé sans avoir au préalable fait son possible pour lui trouver un autre poste, du moins s'il est titulaire d'un engagement de durée indéterminée. Du respect de cette règle dépend en partie la régularité de la décision de licenciement (voir jugement *Nugroho* (UNDT/2020/032), confirmé par le Tribunal d'appel ; jugement *Nakhlawi* (UNDT/2016/204), par. 96, non contesté en appel ; et jugement *Fasanella* (UNDT/2016/193) (par. 76)).

35. Ces principes avaient auparavant été confirmés dans le jugement *Timothy* (UNDT/2017/080), tel que confirmé dans l'arrêt *Timothy* (2018-UNAT-847), en particulier aux paragraphes 32 à 59, dans lesquels le Tribunal d'appel a affirmé ce qui suit [traduction non officielle] :

- a. L'administration est tenue de démontrer qu'elle a fait tous les efforts raisonnables pour prendre en considération le fonctionnaire concerné pour les postes disponibles correspondant à ses aptitudes ;
- b. L'administration est uniquement tenue de prendre en considération le fonctionnaire dont le poste a été supprimé pour les postes correspondant à ses aptitudes qui sont vacants ou sont susceptibles de le devenir ;

c. S'il incombe à l'administration de s'employer à trouver au fonctionnaire dont le poste a été supprimé un nouveau poste correspondant à ses aptitudes, l'intéressé est, lui, tenu de coopérer pleinement à ces efforts et de manifester son intérêt en postulant dans les délais et en bonne et due forme ;

d. Le simple fait d'annoncer un poste et de dire au fonctionnaire concerné de se porter candidat alors que le recrutement est ouvert à d'autres ne décharge par l'administration de son obligation ;

e. L'administration est tenue de nommer en priorité le fonctionnaire dont le poste a été supprimé qui est titulaire d'un engagement continu ou d'un engagement de durée indéfinie, suivant l'ordre de préférence indiqué dans la disposition 9.6 du Règlement du personnel ;

f. L'administration n'est pas tenue de prendre en considération le fonctionnaire dont le poste a été supprimé pour un poste dont il ne peut pas exercer les principales fonctions et attributions avec toute la compétence voulue ;

g. L'expression « poste correspondant à ses aptitudes » doit être interprétée comme recouvrant non seulement les postes de même classe que celui que le fonctionnaire occupait et qui sont disponibles dans le même groupe fonctionnel et dans le même lieu d'affectation, mais aussi les postes de classe inférieure vacants dans le même lieu d'affectation et pour lesquels le fonctionnaire a exprimé son intérêt en y postulant. Pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, l'expression recouvre les postes disponibles dans l'ensemble de l'organisation mère, y compris, mais sans s'y limiter, dans le lieu d'affectation du fonctionnaire concerné.

36. Ces principes sont également confirmés par les jurisprudences pertinentes de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT).

37. Le TANU a estimé que l'obligation mise à la charge de l'administration par l'alinéa c) de l'ancienne disposition 109.1 du Règlement du personnel signifiait que, une fois que la décision de supprimer un poste avait été prise de bonne foi et communiquée au fonctionnaire, l'administration était tenue de démontrer – là encore, de bonne foi, et de manière non discriminatoire et transparente – que tous les efforts raisonnables avaient été faits pour prendre en considération le fonctionnaire concerné pour les postes correspondant à ses aptitudes (jugement n° 1409, *Hussain* (2008)).

38. Dans le jugement n° 679 (*Fagan* (1994)), le TANU a en outre relevé ce qui suit concernant l'application de l'alinéa c) de l'ancienne disposition 109.1 du Règlement du personnel :

Le Tribunal s'est à maintes reprises prononcé sur l'application de cette disposition essentielle quant à la stabilité des fonctionnaires qui, ayant accédé au statut de fonctionnaire permanent, doivent être présumés répondre aux exigences de l'Organisation quant à leurs qualifications. Il y a lieu de considérer à cet égard que, si la recherche d'un nouvel emploi ne peut être indéfiniment prolongée et si l'intéressé est tenu de coopérer pleinement à cette recherche, la disposition 109.1 c) exige que cette recherche soit conduite de bonne foi avec la volonté d'éviter autant que possible qu'un fonctionnaire qui a fait carrière au sein de l'Organisation pendant une période importante de sa vie professionnelle ne soit licencié et tenu à une tardive et aléatoire reconversion.

39. Le TAOIT a dit au considérant 6 du jugement n° 3437 (2015) qu'il était de principe qu'une organisation internationale n'est pas en droit de résilier les rapports de service d'un agent privé de son poste, du moins s'il a été nommé pour une durée indéterminée, avant d'avoir pris les dispositions appropriées pour lui procurer un nouvel emploi (voir aussi les jugements n^{os} 269 (1976), 1745 (1998), 2207 (2003) ou 3238 (2013)).

40. Il en résulte que, lorsqu'une organisation est amenée à supprimer un poste occupé par un membre du personnel qui, comme c'était le cas du requérant en l'espèce, est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, celle-ci a pour obligation de s'efforcer, dans toute la mesure possible, d'assurer la réaffectation prioritaire de l'intéressé à un autre emploi correspondant à ses capacités et à son grade. Dans l'hypothèse où la recherche d'un tel emploi s'avérerait infructueuse, il lui appartient même, si l'agent concerné l'accepte, de chercher à le reclasser dans des fonctions d'un grade inférieur et d'étendre ses investigations en conséquence (voir les jugements n^{os} 1782 (1998) ou 2830 (2009)).

41. Dans le jugement n° 3238 (2013), le TAOIT a dit que le fait d'annoncer un poste et d'inviter les fonctionnaires à réaffecter à se porter candidats ne suffisait pas à considérer que l'obligation d'accorder aux intéressés une attention prioritaire avait été remplie.

42. Appliquant ces principes en l'espèce, le Tribunal relève que le requérant reconnaît que, conformément à la jurisprudence des tribunaux dans l'affaire *Timothy*, pour bénéficier d'une affectation à titre prioritaire, il est tenu de manifester son intérêt pour les postes correspondant à ses aptitudes en s'y portant candidat.

43. Bien qu'il y ait peu de postes vacants et appropriés de classe D-1, le défendeur affirme au paragraphe 19 de sa réponse que l'Organisation avait publié des avis de vacance pour des postes correspondant à la classe du requérant (sans toutefois les lui proposer puisqu'il avait décidé de prendre sa retraite).

44. Il ressort du dossier que le requérant est inscrit sur liste de réserve pour divers postes de classe D-1. Le fait d'être inscrit sur liste de réserve signifie qu'il remplit les conditions ou possède les qualifications spécifiques pour l'emploi vacant ; cela ne le dispense pas de l'obligation de manifester son intérêt pour les postes disponibles, sans nécessairement devoir déposer un dossier de candidature, mais en répondant favorablement aux offres de l'administration.

45. Le requérant a fait preuve de diligence en faisant acte de candidature à des postes vacants, dans les délais impartis ; notamment au poste vacant de Directeur de cabinet (D-1) et au poste n° 152064 de Directeur adjoint (D-1) de la Division de l'Afrique de l'Ouest de la DPPA.

46. Le Tribunal est conscient que le premier poste vacant a, par la suite, été annulé par l'administration.

47. S'agissant de l'autre poste, le défendeur avance ce qui suit dans ses conclusions finales [traduction non officielle] :

le requérant ne jouissait pas du droit d'être considéré à titre prioritaire pour le poste temporaire vacant n° 152064 dès lors que la procédure de recrutement pour ce poste avait été menée à son terme après la cessation de service du requérant. Bien que le requérant se soit porté candidat à ce poste temporaire le 18 mars 2021, c'est-à-dire avant sa cessation de service ayant pris effet le 31 mars 2021, le Secrétaire général avait suspendu toutes les procédures de recrutement aux postes inscrits au budget ordinaire, y compris au poste temporaire vacant n° 152064, en raison de contraintes

budgétaires. Il s'ensuit que la DPPA n'était pas habilitée à prendre une décision concernant le recrutement à ce poste. L'avis de vacance avait été publié en mars 2021, étant entendu que le recrutement et l'entrée en fonctions du candidat retenu dépendraient de la fin du gel des recrutements. Lorsque le gel imposé au recrutement à ce poste a pris fin en septembre 2021, le requérant avait déjà quitté l'Organisation et pris sa retraite. Il ne jouissait pas du droit d'être considéré à titre prioritaire en tant qu'ancien fonctionnaire et retraité.

48. Le Tribunal est d'avis que le moment auquel un poste est considéré comme disponible n'est pas seulement celui où – comme le défendeur le dit dans ses conclusions finales – ce poste a été pourvu (soit après la cessation de service du requérant), mais également celui où la procédure de recrutement était en cours (soit plusieurs mois auparavant, après la fin du gel des recrutements).

49. Bien que l'administration n'ait fourni aucune indication concernant ce moment, le requérant, sur ce point, a démontré que la procédure de recrutement n'avait de loin pas été gelée comme l'affirme le Groupe du contrôle hiérarchique, mais se poursuivait puisque le requérant avait reçu un courriel le convoquant à un entretien pour le poste litigieux le 15 juin 2021.

50. Cela prouve que le recrutement à ce poste n'était plus gelé, que la procédure de sélection n'était plus en suspens et que le poste n'était pas devenu disponible uniquement après le départ à la retraite du requérant.

51. La présente affaire diffère donc de celle examinée dans le jugement *Raja* (UNDT/2022/047), par lequel le Tribunal a rejeté la requête d'un fonctionnaire de la MINUAD touché par une réduction d'effectifs, qui n'avait pas fourni d'éléments de preuve permettant d'affirmer qu'il existait un poste vacant correspondant à ses aptitudes et dans lequel il aurait pu être intégré par le jeu d'une affectation latérale.

52. En l'espèce, il a été estimé que le requérant convenait aux postes vacants. En effet, le requérant faisait partie des huit candidats au poste de Directeur adjoint (sur 31 candidats ; voir annexe R9 de la réponse du défendeur) qui avaient été présélectionnés et conviés à un entretien. En le présélectionnant, l'administration a tacitement reconnu qu'il avait été considéré apte à occuper le poste ; selon la jurisprudence établie par l'arrêt *Timothy*, étant donné que le fonctionnaire visé par

un licenciement était titulaire d'un engagement continu, l'administration était obligée de prendre sa candidature en considération dans des conditions préférentielles ou non concurrentielles.

53. Le Tribunal est d'avis que l'administration a manqué à son obligation de déployer des efforts de bonne foi pour intégrer le requérant dans un nouveau poste après avoir décidé de supprimer le poste qu'il occupait.

54. Le requérant doit être intégré dans un des postes auxquels il s'est porté candidat et à la même classe que celle qui était la sienne au moment de la suppression de son poste.

55. En application du paragraphe 5) de l'article 10 du Statut du Tribunal, le Tribunal doit fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée et de la réintégration du requérant.

56. Il ressort clairement de l'alinéa a) du paragraphe 5) de l'article 10 du Statut du Tribunal, tel qu'il a été interprété de manière constante par le Tribunal d'appel, que l'indemnité visée à cet article n'est pas destinée à réparer le préjudice pécuniaire subi ; c'est seulement une somme que l'administration peut décider de verser au lieu d'annuler la décision contestée ou d'exécuter l'obligation imposée (voir, par exemple, arrêt *Eissa* (2014-UNAT-469)).

57. L'alinéa b) de cette disposition pose une règle générale aux fins de la détermination du montant de l'indemnité, à savoir que, sauf circonstances exceptionnelles, celle-ci « ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant ».

58. Dans l'arrêt *Ashour* (2019-UNAT-899), le Tribunal d'appel a estimé que [traduction non officielle] :

le montant de l'indemnité versée en lieu et place de l'annulation de la décision contestée dépendait essentiellement des circonstances de l'affaire et que, aux fins de sa détermination, il convenait de s'en rapporter au juge de première instance et à l'exercice raisonnable et rigoureux de son pouvoir discrétionnaire.

59. Le Tribunal de céans estime que, pour fixer le montant de cette indemnité dans la fourchette prévue par le Statut, il faut tenir compte des circonstances particulières de l'affaire, notamment la nature et la durée de l'engagement du requérant, l'ancienneté de celui-ci et les questions à la source du litige entre les parties. L'octroi de l'indemnité qui vient en lieu et place de l'annulation de la décision contestée n'est absolument pas fonction du dommage pécuniaire subi ni du traitement perçu, lequel détermine uniquement le montant de l'indemnité, et non l'opportunité de l'indemnisation (de sorte que le requérant peut se voir accorder une indemnité en lieu et place de l'annulation de la décision contestée même s'il n'a pas subi de préjudice pécuniaire). Ainsi, par exemple, il semble raisonnable d'accorder le montant maximum au fonctionnaire de rang supérieur dont l'engagement permanent a été rompu, mais un montant relativement bas au fonctionnaire récemment nommé dont l'engagement de durée déterminée n'a pas été renouvelé (ce type d'engagement n'offrant pas de sécurité de l'emploi, seulement la possibilité d'un renouvellement).

60. En l'espèce, compte tenu des considérations susmentionnées (c'est-à-dire de l'ancienneté du requérant, du type d'engagement qu'il détenait et de la probabilité que d'autres postes équivalents lui soient proposés), et notamment des motifs de son licenciement et des mois de service restant jusqu'à l'âge de la retraite, ainsi que du fait que l'administration n'a pas versé d'indemnité pour frais d'études pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, le Tribunal fixe le montant de l'indemnité pouvant être versée en lieu et place de l'annulation de la décision contestée à deux ans de traitement de base net à la classe du requérant, calculé selon le barème des traitements en vigueur au moment de sa cessation de service.

Dispositif

61. Au vu de ce qui précède, le Tribunal décide comme suit :

- a. La requête est **accueillie** ;
- b. Le requérant doit être intégré dans un des postes auxquels il s'est porté candidat et à la même classe que celle qui était la sienne au moment de la suppression de son poste ;

c. En lieu et place de l'annulation de la décision contestée, le défendeur versera au requérant une indemnité correspondant à deux ans de traitement de base net à la classe D-1, calculé selon le barème des traitements en vigueur au moment de sa cessation de service ;

d. Le taux d'intérêt préférentiel en vigueur aux États-Unis s'appliquera au montant de l'indemnité due à compter de la date à laquelle le présent jugement passera en force de chose jugée et jusqu'au versement de l'indemnité. Ce taux sera majoré de 5 % 60 jours à compter de la date à laquelle le présent jugement sera passé en force de chose jugée.

(Signé)

Francesco Buffa, juge

Ainsi jugé le 7 octobre 2022

Enregistré au greffe le 7 octobre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi