

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

---

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	Affaire n° : Jugement n° : Date :	UNDT/NBI/2018/027 UNDT/2020/024 7 février 2020
------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	------------------------------------------------------

### **Rappel des faits**

1. La requérante est une ancienne assistante administrative de la classe FS-5 de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (la « MONUSCO » ou la « Mission »).
2. Le 16 février 2018, elle a introduit une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies pour contester la décision de mettre fin à son engagement de durée déterminée.
3. Le 23 mars 2018, le défendeur a déposé sa réponse à la requête.

### **Résumé des faits pertinents**

4. Le 2 août 2001, la requérante est entrée au service de la MONUSCO en tant qu'assistante administrative à la classe FS-5, sur la base d'un engagement de durée déterminée.
5. L'engagement a été renouvelé pour une période d'un an allant du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018<sup>1</sup>.
6. Par lettre datée du 26 octobre 2017, la requérante a reçu un préavis de licenciement, avec effet au 31 octobre 2017<sup>2</sup>. La cessation de service était due aux coupes opérées dans le budget de la MONUSCO, qui imposaient la suppression du poste de la requérante, parmi d'autres.
7. Le déroulement chronologique du processus ayant abouti à la cessation de service de la requérante est expliqué ci-dessous.

---

<sup>1</sup> Réponse, annexe 2.

<sup>2</sup> Requête, annexe 2.

*Réaffectation (2016)*

8. À l'issue d'un processus d'examen comparatif mené en 2016, la requérante a été informée qu'elle ne serait pas maintenue en poste au-delà du 30 juin 2016. Toutefois, cette décision n [redacted] un exercice de placement, la requérante a été réaffectée en tant qu'assistante administrative à la classe FS-5 au bureau de l'administration de la mission de la Division de l'appui à la mission, à Kinshasa, à compter du 31 décembre 2016. Ce poste a été financé grâce à un poste d'assistant(e) aux opérations aériennes de la classe FS-5, « prêté » par la Section des transports aériens de la Division de l'appui à la mission<sup>3</sup>.

*Résolution 71/301 de l'Assemblée générale sur le budget de la MONUSCO pour 2017*

9. Le 8 mars 2017, le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale son rapport sur le projet de budget de la MONUSCO pour l'exercice 2017-2018. Par la résolution 71/301, qu'elle a adoptée le 30 juin 2017, l'Assemblée générale a réduit le budget proposé de 92 755 100 dollars des États-

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/027

Jugement n° : UNDT/2020/024

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/027

Jugement n° : UNDT/2020/024

*Demande de contrôle hiérarchique et demande d'intégration de la requérante jusqu'à son départ à la retraite*

19. Le 27 octobre 2017, la requérante a demandé un contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement de durée déterminée<sup>16</sup>. Le même jour, le président du Syndicat du personnel des missions hors Siège des Nations Unies a écrit un courriel au Représentant spécial du Secrétaire général pour la MONUSCO pour lui demander d'approuver l'intégration de la requérante dans un autre service. Les parties pertinentes du courriel sont reproduites ci-dessous [traduction non officielle] :

Au cours des réunions d'équipe entre les membres du Syndicat du personnel des missions hors Siège et le Directeur de l'appui à la mission, il a été convenu que, pour des raisons humanitaires, elle pouvait être autorisée à prendre sa retraite l'année prochaine, compte tenu des nombreuses années déjà passées au service de l'ONU.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir approuver cette décision et permettre son intégration dans un autre service<sup>17</sup>.

20. Le 10 janvier 2018, à l'issue du contrôle hiérarchique, le Chef de cabinet a confirmé, au nom du Secrétaire général, la décision contestée<sup>18</sup>. La requérante a cessé ses fonctions à compter du 27 janvier 2018, sa date initiale de cessation de service ayant été reportée dans l'attente des résultats du contrôle hiérarchique.

**Moyens soulevés par la requérante sur le fond**

21. La requérante fait valoir que les questions juridiques à traiter en l'espèce sont les suivantes :

- a. déterminer si le poste de la requérante a été supprimé régulièrement ;

---

<sup>15</sup> Réponse, annexe 15.

<sup>16</sup> Requête, annexe 3.

<sup>17</sup> Requête, annexe 8.

<sup>18</sup> Requête, annexe 4.

b. déterminer si la protection due à la requérante en application de la disposition 9.6 du Règlement du personnel a été respectée ;

c. déterminer si la décision de licencier la requérante était dûment motivée ;

d. à quelle réparation donne lieu la violation de l'obligation du défendeur ?

a. *Déterminer si le poste de la requérante a été supprimé régulièrement*

22. Pour ce qui est de la présomption de régularité concernant la décision de supprimer le poste de la requérante, le défendeur n'a pas pris en considération les problèmes posés par la décision. C'était la deuxième fois en deux ans qu'elle devait faire face à un licenciement en raison de la suppression de son poste. En 2016, elle a été transférée de Goma à Kinshasa pour occuper le poste d'assistante aux opérations aériennes. L'annexe 13 de la requête contient un document de novembre 2016 qui justifie en détail l'affectation de la requérante à ce poste et explique en quoi les services de la requérante étaient nécessaires à Kinshasa. Pourtant, deux mois plus tard seulement, soit en janvier 2017, une proposition motivée tendant à supprimer le poste de la requérante a été faite.

23. La justification programmatique de cette ligne de conduite n'a jamais été consignée par écrit, si ce n'est par un renvoi général à des « contraintes budgétaires ». Il est important de relever que même si le budget n'a été réduit que de 7,5 %, la suppression proposée de trois des sept postes d'assistant administratif semble aller bien au-delà des économies qui étaient demandées. De plus, étant donné que la requérante avait presque atteint l'âge de départ à la retraite et compte tenu de l'indemnité de licenciement qui lui a été versée, on peut se demander si une quelconque économie a été dégagée.

24. Sur la liste générale des suppressions totales, la requérante est inscrite en tant assistante administrative, mais il s agit d un titre fonctionnel et non de l intitulé du poste qu

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/027

Jugement n° : UNDT/2020/024



La requérante n a jamais été contactée par un membre quelconque du personnel des ressources humaines au sujet des postes pour lesquelles elle a présenté sa candidature ni de tout autre poste.

*c. Éléments permettant d'affirmer que la décision de licencier la requérante n était pas dûment motivée*

33. L obligation universelle de l employé et de l employeur d agir de bonne foi l un envers l autre comprend l obligation d agir de manière rationnelle, équitable, honnête et conforme au devoir de diligence. En l espèce, cette obligation n a pas été respectée.

34. En cas de réduction des effectifs, l administration est tenue de démontrer que toutes les mesures raisonnables ont été prises pour étudier la possibilité d affecter les membres du personnel concernés aux postes disponibles correspondant à leurs aptitudes. En cas de doute sur le fait qu il a été raisonnablement tenu compte d un membre du personnel, il incombe à l administration de prouver que tel fut le cas. Toutefois, s il incombe à l administration de prendre les mesures nécessaires pour trouver un poste adapté au membre du personnel dont le poste a été supprimé, l intéressé est tenu de coopérer pleinement.

35. Les circonstances particulières de l espèce doivent être prises en considération. En règle générale, le personnel n est pas pris en considération pour de nouvelles affectations impliquant un transfert dans les six mois précédant l âge de départ à la retraite. La durée habituelle des processus de sélection ne permettait pas d envisager la réaffectation comme solution immédiate. Toutefois, la requérante était

36. On peut déduire de l'absence d'efforts déployés de bonne foi pour mener la requérante jusqu'à la retraite qu'il existe un motif illégitime, compte tenu notamment des mesures prises antérieurement pour la licencier et mettre fin à son rôle de vice-présidente du Syndicat du personnel de la MONUSCO.

37. Étant donné que l'indemnité de licenciement et d'autres droits devaient être versés à la requérante, il n'y avait guère d'économies réelles à réaliser, voire aucune, ce qui renforce l'argument selon lequel la décision contestée était une mesure de rétorsion. La requérante et d'autres membres du personnel avaient soulevé des questions sur le déroulement du processus d'examen comparatif et ont finalement été exclus du processus, en violation des Principes directeurs.

38. Un examen des faits entourant la décision contestée indique que la requérante a été mis en danger par une série d'actions préjudiciables. La requérante avait été transférée deux ans plus tôt après avoir reçu un avis similaire l'informant de la suppression de son poste. Elle a été initialement réaffectée en gardant son poste d'assistante administrative de la classe FS 5, mais en janvier 2017, 00000912 0 612 792 re-516e-71

situation similaire et qui avaient également besoin d'être réaffectés ont obtenu des postes et restent en service, y compris les collègues qui, comme elle, étaient initialement visés par la cessation de service. L'accès de la requérante à son compte officiel de messagerie électronique a été brusquement coupé en janvier 2018, ce qui n'a pas été le cas pour les autres membres du personnel réaffectés.

### **Moyens soulevés par le défendeur**

40. Les principaux moyens du défendeur peuvent être résumés comme suit :

41. Du fait de la décision de l'Assemblée générale de réduire le budget pour 2017-2018, la Mission a dû réduire son personnel civil. Les dirigeants de la MONUSCO ont examiné les effectifs civils à la lumière des priorités stratégiques définies dans la résolution

postes, quatre étaient titulaires d'un engagement continu, et trois, dont la requérante, d'un engagement de durée déterminée.

44. Le mandat du Comité prévoyait des procédures respectant l'ordre de priorité établi aux dispositions 9.6 e) et 13.1 du Règlement du personnel pour le maintien en poste des fonctionnaires. Conformément au paragraphe 17 du mandat, le processus d'examen comparatif visait à comparer les membres du personnel à d'autres fonctionnaires titulaires du même type d'engagement. Si l'on peut répondre au besoin de compression d'effectifs en réduisant le personnel titulaire d'un type d'engagement particulier, il ne sera pas nécessaire de le comparer au personnel dont le maintien en poste est privilégié conformément à l'ordre de priorité établi. En conséquence, la réduction des assistants administratifs de la classe FS-5 à quatre membres du personnel a été opérée en maintenant en poste les quatre membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement continu. Partant, le poste de la requérante et des deux autres membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée ont été visés par la « suppression totale » et il n'était pas nécessaire de les soumettre à un examen comparatif.

45.

47. À l'issue du processus d'examen comparatif, en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués, le Secrétaire général adjoint au Département de la gestion a approuvé le licenciement de 146 membres du personnel au titre de la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel.

48. Le 4 août 2017, la Mission a demandé à l'ensemble du personnel de prendre à titre préventif les mesures nécessaires<sup>4a</sup>

du Règlement du personnel a été respectée ; c) déterminer si la décision de licencier la requérante était dûment motivée ; d) déterminer à quelle réparation donne lieu la violation de l'obligation du défendeur.

52. L'article 9.3 du Statut du personnel encadre le licenciement comme suit :

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

Il y a toujours une présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement. C est ce qu on appelle une présomption de régularité. Il s agit cependant d une présomption simple. Si la direction est en mesure de fournir ne serait-ce que quelques éléments établissant qu elle a examiné la candidature de la requérante pleinement et de manière équitable, alors la présomption légale est confirmée. La charge de la preuve incombe alors à la requérante qui doit démontrer, par des preuves claires et convaincantes, qu on l a privée d une chance équitable d être promue<sup>19</sup>.

54. Dans l arrêt *Rolland*, la requête concernait la non-sélection d un membre du personnel. Toutefois, le Tribunal estime que le principe de régularité s applique à tous les actes officiels, y compris les actes relatifs à la suppression d un poste, comme l acte visé par la présente requête.

55. En plus d établir la charge de la preuve, le Tribunal d appel des Nations Unies a fourni des orientations sur le degré de preuve exigé dans les deux cas, à savoir la preuve par le Secrétaire général que les actes officiels ont été accomplis régulièrement, c est-à-dire le degré minimum (arrêt *Rolland*), et le renversement de la charge de la preuve, auquel cas il incombe au requérant de démontrer que ces actes n ont pas été accomplis régulièrement. Par exemple, dans l arrêt *Lemonnier-2017-UNAT-762*, le Tribunal d appel des Nations Unies a infirmé la décision du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur un différend lié à une décision de non-sélection et a indiqué ce qui suit [traduction non officielle] :

[...] le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies n a pas appliqué le bon degré de preuve pour évaluer les preuves. Il a toujours incombé au membre du personnel d établir, par des preuves claires et convaincantes, que l administration n a pas examiné sa candidature pleinement et de manière équitable [...] Le Tribunal du contentieux administratif a conclu que la décision de l administration [...] était illégale « conformément à la règle de la prépondérance des preuves ».

Le critère de la « prépondérance des preuves » exige un degré de preuve moins important que celui des preuves claires et

---

<sup>19</sup> Paragraphe 26.

convaincantes<sup>20</sup>.

56. Selon cette jurisprudence, l'administration doit seulement être en mesure de fournir quelques éléments établissant que la légalité a été respectée dans la réflexion menant à la décision de supprimer un poste. De l'avis du Tribunal, une décision juste est une décision qui est équitable, raisonnable, légale, rationnelle, régulière sur le plan de la procédure, dépourvue de partialité, de caprices ou d

trois postes totalement supprimés, en vue d'une réaffectation à Kananga. Le défendeur a communiqué la procédure et les critères, satisfaisant ainsi au degré de preuve minimal pour établir que la suppression du poste de la requérante et sa non



y compris les collègues qui, comme elle, étaient initialement visés par la cessation de service ». En réponse, le défendeur a affirmé que la requérante n avait présenté aucune

preuve démontrant qu'elle avait déposé sa candidature à des postes temporaires ou permanents de la classe FS-5 ou FS-4 après l'annonce de la réduction du budget faite par la Mission.

67. Le défendeur reconnaît qu'un membre du personnel se trouvant dans une situation similaire a été réaffecté à un poste après l'application d'un critère de sélection objectif fondé notamment sur le sexe, sachant que le poste se trouvait dans une zone à risque pour la sécurité et qu'il était préférable d'y affecter un homme plutôt qu'une femme. Cette explication satisfait au degré de preuve exigé pour établir la régularité de la sélection. La requérante n'a pas réfuté cette présomption en produisant des preuves montrant que la décision de sélectionner M. D R-B à sa place était irrégulière.

68. Le Tribunal conclut que les conseils donnés par le défendeur à la requérante et aux autres membres du personnel menacés de licenciement, à savoir prendre à titre préventif les mesures nécessaires pour assurer leur maintien en poste, satisfaisaient au devoir de protection qui impose de veiller à ce que la possibilité d'affecter les membres du personnel à d'autres postes soit étudiée.

69. Dans l'arrêt *Fasanella* UNAT-2017-765, le Tribunal d'appel des Nations Unies a conclu que [traduction non officielle] :

Tout membre du personnel permanent menacé de licenciement en raison de la suppression de son poste doit manifester son intérêt pour un nouveau poste en déposant son dossier complet de candidature en temps voulu ; faute de quoi l'administration se livrerait à un exercice inutile, en essayant d'affecter un membre du personnel permanent à un poste qu'il n'accepterait pas.

Le Tribunal est d'avis que le raisonnement ci-dessus, bien qu'il vise les membres du personnel permanents, est valable même pour les membres titulaires d'un engagement de durée déterminée comme la requérante. Par conséquent, il incombait à la requérante de manifester son intérêt et de présenter sa candidature à un poste adapté à ses compétences. Cette responsabilité ne revenait pas au défendeur. Le



*c) son appartenance active (véhémement) au syndicat du personnel en tant que vice-présidente a été utilisée contre elle pour décider de supprimer son poste.*

73. Il ne suffit pas d'alléguer que la requérante a été traitée de façon injuste parce

*e) elle remplissait les conditions requises pour que son maintien en poste soit privilégié conformément à l'ordre de priorité établi à la disposition 9.6 du Règlement du personnel.*

77. Il s'agit clairement d'une interprétation erronée de la disposition compte tenu de la révélation selon laquelle quatre membres du personnel se trouvant dans la situation de la requérante étaient titulaires d'engagements continus et avaient donc, selon la disposition du Règlement du personnel citée, la priorité sur la requérante qui était titulaire d'un engagement de durée déterminée. La requérante n'a pas démontré en quoi elle devait être sélectionnée en priorité par rapport à M. D R-B, dont le poste, comme celui de la requérante, devait faire l'objet d'une « suppression totale ».

78. Tout bien considéré, la requérante ne s'est pas acquittée de son obligation légale d'établir, par des preuves claires et convaincantes, que la suppression de son poste et sa non-réaffectation à un poste correspondant à ses qualifications (spondaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaa