

---

**TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES**

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/036  
Jugement n° : UNDT/2020/021  
Date : 5 février 2020  
Original : anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Agnieszka Klonowiecka-Milart

**Greffé :** Nairobi

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

HAMDAN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

M<sup>me</sup> Julia Kyung Min Lee,

**Conseil du défendeur :**

M<sup>me</sup> Elizabeth Gall, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines

## INTRODUCTION

1. Le requérant conteste la  
africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD) de le mettre en congé spécial à plein  
traitement engagement de durée déterminée, une mesure  
privé des indemnités de licenciement puis avoir en fait été licencié.
2. Le défendeur a déposé une réponse le 27 avril 2019.
3. Le requérant a déposé des observations sur la réponse du défendeur le 27 mai  
2019.
4. Le Tribunal a décidé, conformément au paragraphe article 16 du  
Règlement de procédure, que les écritures des parties et leurs observations  
de tenir une audience.

## FAITS

5. Le requérant est entré au service de le 6 août  
assistant (sécurité sur le terrain) de classe G-3,

MINUAD le 31 mars 2019 au plus tard<sup>4</sup> ; le « redimensionnement » des effectifs du personnel civil correspondant à la restructuration du tableau le 31 décembre 2018 au plus tard<sup>5</sup>. Il était également dit dans ce rapport spécial que tion quitterait les lieux le 30 juin 2020, et que

expiration le 31 décembre 2018<sup>9</sup>.

9. Le 24 septembre 2018, le Directeur de la Division du personnel des missions a demandé à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines 65 fonctionnaires concernés à compter de s respective

31 décembre 2018<sup>10</sup>.

10. Le 27 septembre 2018, le Chef de la Division du perfectionnement, de la , une entité qui relève du - Bureau de la gestion des ressources humaines, a recommandé à la Sous-Secrétaire générale

13. 1<sup>er</sup> novembre 2018<sup>15</sup>.

14. Le 5 novembre 2018, le Secrétaire général a présenté un budget révisé de la  
1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019, dans lequel il  
était prévu de supprimer 1 183 postes et emplois de temporaire (211 postes avaient  
été supprimés 7/2018 ; les réductions proposées seraient  
réalisées en trois phases : 384 postes et emplois de temporaire seraient supprimés à la  
fin décembre 2018, 88 à la fin mars 2019 et 711 à la fin juin 2019)<sup>16</sup>. Le budget révisé  
prévoyait que 13 bases  
tandis que les autres bases situées en dehors de la région seraient progressivement  
fermées avant la fin décembre 2018<sup>17</sup>. En outre, il était proposé de supprimer  
290 services généraux au sein de la Section du génie au cours du  
cycle budgétaire 2018/2019<sup>18</sup>.

15. Dans son rapport en date du 13 décembre 2018, le Comité consultatif pour les  
questions administratives et budgétaires (« le Comité consultatif ») a déclaré ce qui  
suit au sujet de la proposition faite dans le budget révisé du Secrétaire général pour  
2018/2019 de retirer progressivement des membres du personnel civil : « Le Comité  
possible et comme prévu, conformément aux résolutions 2363 (2017) et 2429 (2018)  
du Conseil de sécurité ». Alors que le Secrétaire général avait demandé  
727 522 700 dollars des États-Unis au titre du budget révisé pour 2018/2019, le  
Comité consultatif a recommandé  
725 522 700 dollars<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Réponse du défendeur, par. 8.

<sup>16</sup> A/73/488 (Budget révisé  
1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019), p. 13, par. 35.

<sup>17</sup> Ibid., p. 8, par. 15.

<sup>18</sup> Ibid., p. 54, tableau 12.

<sup>19</sup> Réponse du défendeur, annexe R/7, par. 11 à 13 et 38 (A/73/656).



2018. Dès lors que son engagement a été interrompu avant l  
raison de la suppression de son poste, sa cessation de service relève en fait de  
alinéa 9.3 a) du Statut du personnel. Le requérant affirme que la  
télécopie du 29 août 2018 et la lettre du Directeur de la Division du personnel des  
missions du 24 septembre 2018 sont des preuves de son licenciement. En  
conséquence 9.3 c) du Statut du personnel et à la  
disposition 9.8 a) du Règlement du personnel, il aurait dû recevoir une indemnité de  
mis en congé spécial à plein traitement et, en application  
de la disposition 9.7 du Règlement du personnel, il aurait dû recevoir un préavis écrit  
de licenciement jours, or cela En agissant ainsi, le  
défendeur a contourné de façon irrégulière le cadre juridique applicable, à savoir  
article 9.3 c) du Statut du personnel (détournement de procédure), ce qui a privé le

<sup>25</sup>. La cessation de service par suite de dém

licenciement au sens du Règlement du personnel<sup>26</sup>.

23. Conformément à 9.3 a) du Statut du personnel, le Secrétaire général temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu) dans un nombre limité de circonstances (*numerus clausus*), notamment lorsque « [l]es nécessités du service ». Si le Secrétaire général décide de mettre fin à un engagement, le fonctionnaire concerné doit recevoir le préavis et « le Statut et le Règlement du personnel » (article 9.3 c) du Statut du personnel). 9.3 du Statut du personnel prévoit







Affaire n° : UNDT/NBI/2019/036

Jugement n° : UNDT/2020/021







spécial à plein traitement constitue un moyen par défaut de réduire des effectifs, lorsque cela grève les États Membres et que des centaines de contrats de travail font les frais de « plans opérationnels » avant que ces plans aient été approuvés par les organes délibérants

40.

à elle seule à une indemnisation, à moins que des preuves établissent que le fonctionnaire a subi un préjudice<sup>39</sup>. Étant donné

le requérant réclame une indemnisation à raison du « traitement injuste » et de la violation de son droit moral au travail, des griefs formulés dans *Lauritzen*.

41. injustice » semble être basée sur argument selon lequel le cadre juridique a été contourné, argument que le Tribunal a rejeté. En ce qui concerne le droit au travail, le Tribunal rappelle que, dans le cadre de régularité spécial à plein traitement, il ne faut pas oublier que le fonctionnaire est

ce point, le recours abusif aux congés spéciaux à plein traitement nuit avant tout à s fonctionnaires concernés ne lui fournissent pas les services attachés à leurs fonctions. Cette situation est bien plus rentable pour le fonctionnaire : il subit certes les inconvénients qui en découlent, qui sont généralement liés aux raisons sous-tendant ce type de congé spécial (à savoir, une , donc, de ne pas travailler. Ainsi, seules des circonstances exceptionnelles encore une fois congé spécial à plein traitement.

42. Il y a lieu de rappeler que les tribunaux ont condamné des pratiques consistant à mettre des fonctionnaires en congé spécial à plein traitement et ont octroyé des indemnisations dans les circonstances suivantes : une disposition spécifique du Règlement du personnel a été violée<sup>40</sup>, une personne a agi de manière irrégulière en dehors du champ de ses attributions<sup>41</sup>, un congé spécial à plein traitement a été

---

<sup>39</sup> Arrêt *Sina* (2010-UNAT-094), par. 25 ; arrêt *Antaki* (2010-UNAT-095), par. 20 et 21 ; et arrêt *Zhouk* (2012-UNAT-224), par. 17 et 18.

<sup>40</sup> Jugement *Kamunyi* (UNDT/2010/214).

<sup>41</sup> Arrêt *Gakumba* (2013-UNAT-387).





Abena Kwakye-Berko, greffier, Nairobi