

4. Le 1^{er} juin 2018, le Président de la Commission de l'Union africaine et le Secrétaire général ont publié conjointement un rapport spécial sur l'examen stratégique de la MINUAD. Dans ce rapport, ils ont recommandé de réduire à nouveau les effectifs civils de la MINUAD et de fermer 13 bases d'opérations et 3 états-majors de secteur, en prévision de la fermeture de la MINUAD le 30 juin 2020. Le 13 juillet 2018, le Conseil de sécurité a prorogé le mandat de la MINUAD jusqu'au 30 juin 2019 et a approuvé les recommandations du rapport spécial³.

5. Les 9 et 17 septembre 2018, la MINUAD a informé l'ensemble du personnel de la mission des réductions d'effectifs proposées et a présenté les règles régissant l'examen comparatif qui serait effectué⁴.

6. Le 30 septembre 2018, le jury de l'examen comparatif a analysé le profil de la requérante par rapport à celui d'un autre fonctionnaire de classe FS-5 qui exerçait des fonctions d'assistant (gestion des installations) au sein de la Section du génie. La requérante a obtenu une note inférieure à celle de son collègue et a été placée dans la catégorie des personnes à licencier⁵.

7. Par un courriel daté du 29 octobre 2018, la Section de la gestion des ressources humaines de la MINUAD a informé la requérante qu'elle faisait partie des fonctionnaires sélectionnés dans le cadre de la réduction des effectifs à compter du 1^{er} juillet 2019⁶.

8. Le 5 novembre 2018, le Secrétaire général a soumis le budget révisé de la MINUAD à l'Assemblée générale. Dans ce document, il était proposé de supprimer d'autres postes, notamment trois postes supplémentaires d'agents du Service mobile au

³ Réponse, par. 5, citant le document S/2018/530, Rapport spécial du Président de la Commission de l'Union africaine et du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur l'examen stratégique de l'Opération hybride Union africaine Nations Unies au Darfour, par. 61 à 63, et le document S/RES/2429 (2018) relatif à la prorogation du mandat de l'Opération hybride Union africaine Nations unies au Darfour (MINUAD) jusqu'au 30 juin 2019.

⁴ Requête, annexe 8.

⁵ Réponse, annexe 4.

⁶ Requête, annexe 1.

sein de la Section du génie⁷.

9. L'Assemblée générale a approuvé le budget révisé le 22 décembre 2018⁸.

10. Par une lettre datée du 24 février 2019, le Directeur par intérim de l'appui à la mission a informé la requérante que son engagement à durée déterminée ne serait pas renouvelé au-delà du 30 juin 2019⁹.

11. Le 18 juin 2019, le Tribunal a reçu une requête incomplète puis, le 23 juin 2019, une requête complétée attaquant la décision contestée.

12. Le défendeur a déposé une réponse le 29 juillet 2019. La requérante a déposé une réplique le 10 janvier 2021.

13. Le Tribunal a tenu une conférence de mise en état le 8 février 2021. Lors de cette conférence, les parties sont convenues que la requête serait tranchée sur la base des écritures et pièces justificatives qu'elles avaient déposées, sans qu'il soit nécessaire de convoquer une audience.

14. Les parties ont déposé leurs conclusions finales le 22 février 2021.

Argumentation des parties

La requérante

15. La requérante a affirmé que la décision de l'inclure dans le groupe des assistants (gestion des installations) était illégale. La suppression de son poste n'avait pas été établie. En effet, d'après un courriel daté du 29 octobre 2018, les postes à supprimer étaient les suivants : technicien du génie, assistant (gestion des installations), technicien (approvisionnement en eau et assainissement), technicien (groupes électrogènes) et électricien. Le poste de la requérante relevait de la catégorie

⁷ Réponse, par. 10, citant le document A/73/488, Budget révisé de l'Opération hybride Union africaine Nations Unies au Darfour pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019.

⁸ Réponse, par. 11, citant le document A/RES/73/278, Financement de l'Opération hybride Union africaine Nations Unies au Darfour.

⁹ Requête, annexe 2.

des assistants administratifs, comme l'indiquait sa lettre de nomination. Pour agir correctement, la MINUAD aurait dû supprimer sans conditions le poste restant d'assistant (gestion des installations) de classe FS-5, sans qu'il soit nécessaire de procéder à un examen comparatif.

16. Les règles de l'examen comparatif exigeaient que l'analyse porte sur des fonctionnaires possédant le même titre fonctionnel. Dans les cas où le personnel avait le même titre fonctionnel mais exerçait des fonctions différentes, ainsi que dans les cas où les postes seraient supprimés sans conditions, aucune comparaison n'avait été effectuée entre des personnes dont les titres fonctionnels et les fonctions exercées étaient différents.

17. Le poste de la requérante avait été classé dans la catégorie des assistants administratifs par la Division du personnel des missions, lors du projet de classification des missions. Son document de classification signé indiquait que son titre fonctionnel officiel était celui d'assistante administrative. Au moment de l'examen comparatif, sa lettre de nomination indiquait que son poste et son titre fonctionnel étaient ceux d'assistante administrative. Sa notification administrative pour les années 2016-2018 précisait également que son titre fonctionnel était celui d'assistante administrative.

18. Alors que ces informations indiquaient

avait fournis pour l'examen comparatif, pour les périodes e-PAS 2016 2017 et 2017 2018, portaient sur ses fonctions d'assistante administrative.

20. La définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations), qu'elle avait reçue le 15 mai 2018, était le seul élément qui justifiait son examen comparatif avec un collègue exerçant les mêmes fonctions. Cette situation était inacceptable. En effet, la définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) couvrait une période de cinq mois ayant précédé l'examen comparatif. Or cet examen exigeait que la comparaison s'effectue au moyen des deux derniers documents e-PAS qui, dans son cas, portaient sur des tâches administratives. La requérante ne possédait pas d'e-PAS relatif aux fonctions d'assistant (gestion des installations).

21. Le fait de lui remettre une nouvelle définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) cinq mois avant l'examen comparatif pour justifier son licenciement et constituait la preuve d'un motif illégal. La définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) avait été établie délibérément, pour l'éloigner de son rôle et de ses fonctions véritables. En effet, aucun processus de restructuration n'était en cours au sein du Groupe de la gestion des installations ou de la Section du génie, il n'y avait aucun motif opérationnel légitime et la requérante n'avait pas reçu de nouvelle notification administrative l'informant de la modification de son titre fonctionnel. Cela était attesté par le fait que la MINUAD et le Groupe du contrôle hiérarchique s'étaient appuyés sur la nouvelle description des fonctions d'un assistant (gestion des installations) pour justifier son inclusion dans cette catégorie aux fins de l'examen comparatif et justifier la décision de licenciement.

22. La définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) du 15 mai 2018 lui avait été appliquée rétroactivement. En effet, elle ne correspondait pas aux fonctions qu'elle exerçait réellement pendant la période couverte par l'examen comparatif, qui exigeait de fournir les deux derniers documents e-PAS et la notice personnelle. L'examen comparatif devait porter sur une période de travail ne dépassant pas le 31 mars 2018, date de la fin de la deuxième période e-PAS. Le fait qu'elle ait été placée dans un groupe d'assistants (gestion des installations) aux fins de l'examen

Affaire no : UNDT/NBI/2019/066

Jugement no

25. La requérante fait valoir qu'en raison de la décision contestée, elle a subi une souffrance morale qui s'est manifestée par de l'anxiété, du stress, des insomnies, des migraines, ainsi que des douleurs cardiaques et stomacales.

26. La requérante demande les réparations suivantes :

- a. Annulation de la décision contestée ;
- b. Réintégration rétroactive en service à compter du 1^{er} juillet 2019, en considérant que le service a été assuré en continu et sans interruption, avec tous les avantages et droits applicables ;
- c. Établissement de la responsabilité des administrateurs de la MINUAD pour partialité, pratiques déloyales et abus d'autorité, ainsi que pour avoir mené des pratiques ayant conduit à la violation de son droit à une procédure régulière ; et
- d. Versement d'un an de salaire à titre d'indemnisation pour la souffrance morale, l'atteinte à la réputation, l'humiliation et l'incertitude subies.

Le défendeur

27. Le défendeur a affirmé que l'engagement de la requérante n'avait pas été renouvelé à la suite d'une procédure légale de réduction des effectifs. Au total, neuf postes d

de secteur allaient entraîner une forte réduction des besoins en matière de logements pour le personnel dans l'ensemble de la mission. En conséquence, le chef de section avait décidé que sur les deux fonctionnaires de classe FS-5 exerçant des fonctions d'assistant (gestion des installations) au sein de la Section du génie, dont la requérante, un seul devait être conservé. La requérante et l'autre assistant (gestion des installations) de classe FS-5 avaient donc été soumis à l'examen comparatif.

29. La requérante avait fait l'objet d

44. D autre part, le défendeur fait valoir qu la restructuration proposée, le Secrétaire général disposait du pouvoir discrétionnaire de déterminer les six postes de classe FS-5 à supprimer. À cet égard, et afin de garantir l équité et la transparence, il a créé un jury composé de membres indépendants représentatifs pour effectuer un examen comparatif sur la base de lignes directrices et de règles préétablies.

45. Les principales règles de l examen comparatif sont reprises dans l annexe 1 de la requête, aux paragraphes 3 et 4, comme suit [traduction non officielle] :

Les règles de l examen comparatif imposaient (annexe 1) de fournir les documents suivants : 1) les deux derniers rapports e-performance du fonctionnaire pour les périodes 2016/2017 et 2017/2018 et 2) la notice personnelle du fonctionnaire.

46. Selon ces règles, le champ d application de l examen (annexe 1) était le suivant [traduction non officielle] :

a) les fonctionnaires doivent être comparés à d autres fonctionnaires de même classe et de même catégorie exerçant des fonctions identiques ou similaires ;

b) la détermination des fonctionnaires à comparer dans chaque section est principalement basée sur le titre fonctionnel figurant dans la lettre de nomination du fonctionnaire ;

c) dans les cas où le titre fonctionnel ne correspond pas aux fonctions réellement exercées, le responsable des ressources humaines doit déterminer quelles personnes appartiennent à quel groupe professionnel au sein de la même classe et documenter clairement les critères sur lesquels il a fondé son choix ; et

d) l examen comparatif n est pas nécessaire en cas de suppression d un poste ou d une fonction unique au regard des postes ou fonctions, catégories et classes comparables au sein d une même section/d un même groupe. De tels postes sont supprimés sans conditions.

47. En application de l'article 101 de la Charte des Nations Unies et des articles 1.2 c) et 4.1 du Statut du personnel, le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Dans l'affaire *Sanwidi*, le Tribunal d'appel des Nations Unies a affirmé [traduction non officielle] :

Les tribunaux administratifs du monde entier ne cessent de faire évoluer les normes juridiques afin de parvenir à contrôler les abus de pouvoir discrétionnaire. On ne saurait établir de liste exhaustive des normes juridiques applicables en droit administratif, mais l'injustice, le caractère déraisonnable, l'illégalité, l'irrationalité, l'irrégularité de procédure, la partialité, la versatilité, le caractère arbitraire et le manque de proportionnalité sont quelques-uns des motifs pour lesquels les tribunaux peuvent, à juste titre, s'ingérer dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'administration¹⁴.

48. Si le rôle du Tribunal n'est pas de substituer sa décision à celle de l'Administration, il peut intervenir lorsque, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, l'Administration a manqué à son devoir d'agir avec justice, équité et transparence à l'endroit de ses fonctionnaires et n'a pas respecté son propre Statut et Règlement¹⁵.

i. *L'examen comparatif était-il légal ?*

49. Le Tribunal estime que, contrairement à ce qu'affirme le défendeur dans ses écritures¹⁶, l'allégation de la requérante selon laquelle elle exerçait des fonctions d'assistante administrative au moment des faits est étayée par ses documents e-PAS pour les périodes 2016-2017 et 2017-2018, par sa notice personnelle et par sa lettre de nomination, qui étaient les documents pertinents aux fins de l'examen comparatif.

50. Le défendeur soutient que le titre fonctionnel de la requérante ne correspondait pas aux fonctions qu'elle exerçait réellement. Alors que son titre fonctionnel était celui d'assistante administrative, la définition de son emploi envoyée par le chef du Groupe

¹⁴ 2010-UNAT-084, par. 38.

¹⁵ Arrêt *Hersh* (2014-UNAT-433), par. 29, citant l'arrêt *Brisson* (2013-UNAT-371), par. 16 ; arrêt *Obeijn* (2012-UNAT-201), par. 33.

¹⁶ Par. 30 ci-dessus.

de la gestion des installations le 15 mai 2018 montre qu'elle exerçait des fonctions
d

afin d'éviter les versements trop ou pas assez élevés et de les signaler aux superviseurs le cas échéant.

En revanche, les fonctions d'assistant (gestion des installations) étaient les suivantes [traduction non officielle] :

assurer les fonctions administratives quotidiennes, fournir des informations sur le taux d'occupation des postes, surveiller les installations d'approvisionnement en eau, gérer les bureaux intérimaires, les bureaux des questions de qualité de vie, les magasins d'alimentation, le stock de carburant, les services de restauration, les groupes électrogènes, les transports, les communications, la sensibilisation à la sécurité et à la sûreté, les besoins en équipement, les activités d'entretien et autres. Servir le Groupe de la gestion des installations et résoudre les problèmes auxquels il est confronté, dresser l'inventaire des ressources et des articles stockés, assurer le suivi des ressources, faire des demandes d'approvisionnement et accuser réception de tous les articles pour tous les biens consommables et non consommables, etc.

52. La requérante a démontré que ses fonctions n'étaient ni identiques ni similaires à celles exercées par le fonctionnaire avec lequel elle avait été comparée et dont le poste devait explicitement être supprimé.

53. Dans la mesure où, sur les six postes de classe FS-5, le seul poste d'assistant (gestion des installations) était expressément et clairement destiné à être supprimé dans la nouvelle structure de la MINUAD approuvée par l'Assemblée générale, le Secrétaire général n'avait aucune latitude pour mettre en place un examen comparatif. Il a abusé de son pouvoir discrétionnaire.

54. L'Administration a enfreint les lignes directrices et les règles de l'examen comparatif. Aucun fondement juridique ne justifie ni la réalisation d'un tel examen ni l'introduction d'un document, à savoir la définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) datée du 15 mai 2018, afin qu'il fasse partie des normes appliquées dans l'examen comparatif. Les règles de l'examen définissaient clairement les documents à utiliser et ceux-ci ont été dûment fournis par la requérante. Ils ont

celle de l'Administration¹⁸. Le fait de ne pas respecter et appliquer ses propres règlements et règles rend la décision illégale.

ii. Représailles et action récursoire en responsabilité

58. La requérante a soulevé des allégations concernant ses superviseurs. Elle déclare avoir dénoncé des cas de mauvaise administration de la part de ses supérieurs hiérarchiques et craindre que la suppression de son poste ne soit une mesure de rétorsion à son encontre. La requérante a signalé les faits aux autorités compétentes, le présent Tribunal ne peut intervenir avant qu'une décision ne soit prise à cet égard¹⁹.

59. En outre, la requérante demande au Tribunal de renvoyer certains fonctionnaires devant la justice afin de les amener à rendre compte d'actes d'abus d'autorité. Le Tribunal n'est pas compétent pour se prononcer sur cette demande sans accorder aux parties nommées les garanties d'une procédure régulière. Dans l'arrêt *Atuya*²⁰, le Tribunal d'appel des Nations Unies a affirmé [traduction non officielle] :

L'obligation d'assurer à une partie les garanties d'une procédure équitable s'étend à tous les décideurs administratifs agissant en vertu d'un pouvoir officiel, comme le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel. La teneur de l'obligation varie selon la fonction exercée par le décideur administratif. Le droit à un procès équitable est le fondement de l'équité procédurale. Il comprend le droit d'une partie de connaître les faits qui lui sont reprochés et le droit de répondre.

Jugement

60. La requérante est parvenue à infirmer la présomption de régularité en démontrant par des preuves claires et convaincantes que l'examen comparatif était illégal. L'Administration a enfreint ses propres règlements et règles régissant

¹⁸ Arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30.

¹⁹ ST/SGB/2017/2/Rev.1 (Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés).

²⁰ 2020-UNAT-984, par. 26.

Affaire no

(Signé)

Rachel Sophie Sikwese, juge

Ainsi jugé le 3 mars 2021

Enregistré au Greffe le 3 mars 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi