

---

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

**Greffé :** Nairobi

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

MUKHOPADHYAY

contre

## **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 Ju1.

## 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

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'

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



*(Signé)*

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 15 octobre 2021

Enregistré au Greffe le 15 octobre 2021