



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/053  
Jugement n° UNDT/2024/111  
Date : 16 décembre 2024  
Français  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joëlle Adda

**Greffé :** New York

**Greffier :** M. Isaac Endeley

ADUNDO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Tamal Mandal, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant, agent de sécurité au Département de la sûreté et de la sécurité à New York, conteste la décision en date du 18 juillet 2022 de le mettre en congé de maladie à demi-traitement combiné à un congé annuel à mi-temps afin qu'il conserve son plein traitement jusqu'à ce que son crédit de jours de congé de maladie à plein traitement soit renouvelé.
2. Le défendeur soutient que certains éléments de la requête sont irrecevables et que, en tout état de cause, celle-ci est sans fondement.
3. Par les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

## **Faits**

4. Le 17 juillet 2022, après un échange de courriels avec le requérant, capitaine au Département de la sûreté et de la sécurité, concernant le solde de ses jours de congés maladie de 2021 et 2022, une assistante chargée des ressources humaines au service administratif de ce département a informé le requérant qu'il avait épuisé son crédit de jours de congé de maladie à plein traitement (195 jours). Elle lui a demandé de confirmer s'il souhaitait donc se prévaloir de la possibilité de combiner les jours de congé annuel qu'il avait accumulés et ses jours de congé de maladie à demi-traitement (jours de congé maladie à demi-traitement et demi-journées de congé annuel) afin de conserver son plein traitement. Elle ajoutait que dans le cas contraire, elle traiterait les absences enregistrées à partir du 22 juillet comme des jours à demi-traitement.
5. Le même jour (le 17 juillet 2022), le requérant a répondu à l'assistante des ressources humaines qu'elle pouvait le mettre en congé annuel avec un congé de maladie à demi-traitement, mais qu'il demanderait une rectification après de plus amples investigations quant à ses jours de congé de maladie de 2021.
6. Le 18 juillet 2022, l'assistante des ressources humaines a informé le requérant que, conformément au message de confirmation qu'il lui avait envoyé, elle traiterait

ses absences à partir du 22 juin comme des jours de congé maladie à demi-traitement combinés à des demi-journées de congé annuel, afin qu'il puisse conserver son plein traitement jusqu'à ce que son crédit de jours de congé de maladie soit renouvelé. Telle est la décision contestée.

## **Examen**

### *Textes applicables en matière de calcul des droits à congé de maladie*

7. Selon la disposition 6.2 du Règlement du personnel dans sa version actuellement en vigueur, les fonctionnaires qui ont été engagés pour une durée déterminée de trois ans ont droit à un congé de maladie pendant 195 jours ouvrables au maximum. Dans la version antérieure de cette disposition, le congé de maladie prévu était de neuf mois à plein traitement suivis de neuf mois à demi-traitement. Quoi qu'il en soit, la section 3.5 b) de l'instruction administrative ST/AI/1999/13 (Comptabilisation des jours de présence et des congés) dispose que la période de neuf mois précédemment considérée doit être « de 195 jours ouvrables à plein traitement ou à mi-traitement selon le cas, au cours d'une période de quatre années consécutives ». C'est ce que l'on appelle le « régime des 195 jours ».

8. L'alinéa e) de la section 3.5 de l'instruction administrative ST/AI/1999/13 prévoit ce qui suit :

[...] Un fonctionnaire a épuisé le nombre de jours de congé de maladie auquel il a droit lorsque le nombre total de jours ouvrables où il est absent en congé de maladie au cours de l'une des périodes consécutives visées aux alinéas a) et b) ci-dessus atteint le nombre maximum prévu. Le nombre de jours auquel le fonctionnaire a droit peut augmenter de nouveau lorsque, au cours d'une période successive de 12 mois ou de quatre ans, selon le cas, le nombre de jours de congé de maladie accordés tombe en deçà du nombre maximum prévu.

9. Renvoyant à la section 3.5 e) de l'instruction administrative ST/AI/1999/13 et au Manuel de gestion des ressources humaines, le défendeur explique que, dans le régime des 195 jours, le crédit de jours de congé maladie à plein traitement est calculé

sur une base glissante et tout congé pris est « renouvelé » (le nombre de jours de congé en question est de nouveau acquis) quatre ans après la date à laquelle il a été pris. Ce régime englobe le congé de maladie certifié (« CSL ») et le congé de maladie non certifié (« USL ») et toute utilisation de jours de CSL ou d'USL réduit d'autant les 195 jours prévus.

10. Le requérant, qui renvoie lui aussi à la disposition 6.2 du Règlement du personnel et aux alinéas b) et e) de la section 3.5 de l'instruction administrative ST/AI/1999/13 comme fondement juridique de la décision contestée, ne conteste pas la description que le défendeur fait du régime des 195 jours, que le Tribunal accepte également.

### *Recevabilité*

#### Textes applicables

11. Aux termes de l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, « [t]out fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative pour inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail [...] doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique ». Pour être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être « adressée au Secrétaire général dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester ».

12. Le défendeur affirme que la requête n'est pas recevable *ratione materiae* parce que le requérant n'a pas respecté les règles relatives aux demandes de contrôle hiérarchique concernant : i) le décompte des jours de congé de maladie pris pendant le cycle des congés de 2021, et ii) la décision, en date du 23 septembre 2022, de corriger ses états de présence et de congé dans Umoja (le portail administratif du Secrétariat de l'ONU) afin d'y ajouter les jours de congé de maladie identifiés comme tels lors d'un contrôle.

### Le cycle des congés de 2021

13. Le défendeur soutient que la contestation par le requérant du décompte des jours de congé de maladie pris au cours du cycle des congés de 2021 n'est pas recevable en ceci que l'intéressé n'aurait pas demandé en temps voulu le contrôle hiérarchique des entrées prétendument erronées, ce qui est pourtant une obligation absolue, et qu'un fonctionnaire ne peut pas établir unilatéralement la date d'une décision administrative qu'il entend contester.

14. Le défendeur juge infondées et vaines les affirmations du requérant selon lesquelles la décision contestée était fondée sur l'ensemble des états de présence et de congé, y compris ceux concernant le cycle des congés de 2021, et il n'y avait pas de décision administrative à contester avant le 18 juillet 2022. Il avance en premier lieu que le requérant recevait régulièrement ses relevés de présence mensuels, pour examen et certification, et qu'il disposait de 60 jours à compter de la réception de chacun de ces documents pour demander le contrôle hiérarchique de toute erreur présumée, ce qu'il n'avait pas fait. En second lieu, le Département de la sûreté et de la sécurité avait informé à plusieurs reprises le requérant du solde de ses jours de congé de maladie pour 2021. Le 24 mars 2022, ce département avait communiqué au requérant le relevé de ses absences autorisées au titre du congé de maladie certifié et du congé de maladie non certifié pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au mois de mars 2022. De même, le 3 mai 2022, il avait informé le requérant du nombre de jours de congé de maladie à plein traitement utilisés en 2021.

15. Le requérant soutient en substance que sa demande de contrôle hiérarchique était conforme aux règles et qu'il l'a présentée en temps voulu.

16. Le Tribunal constate que le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée du 18 juillet 2022 le 6 septembre 2022. La demande a donc été déposée dans le délai de 60 jours prévu par la disposition 11.2 a) du Règlement du personnel. Le 29 septembre 2022, en réponse à cette demande, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la

conformité (« la Secrétaire générale adjointe ») a informé le requérant qu'elle maintenait la décision contestée du 18 juillet 2022, sans dire que cette dernière était prescrite.

17. En l'espèce, le Tribunal constate que les notifications électroniques concernant le temps de travail et les présences du requérant, envoyées automatiquement par Umoja tous les mois pendant la période de quatre ans considérée, n'étaient rien d'autre que des états actualisés des congés de l'intéressé. Il en va de même des messages envoyés par le Département de la sûreté et de la sécurité le 24 mars et le 3 mai 2022. Ces états actualisés informaient le requérant du solde de ses jours de congé mais, en soi, ils n'avaient pas de conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi du fonctionnaire, ni d'incidence directe sur les conditions d'emploi ou le contrat de travail de celui-ci (voir arrêt *Hoxha* (2024-UNAT-1465), par. 43, ainsi que de nombreux autres arrêts du Tribunal d'appel). En ce qui concerne leur valeur juridique en l'espèce, ces états actualisés relèvent tout au plus des circonstances factuelles.

18. Aucun des états actualisés ne constituait donc une décision administrative distincte et individuelle au sens de l'article 2.1 a) du Statut du Tribunal du contentieux administratif dont le requérant devait demander le contrôle hiérarchique conformément à la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

19. Le Tribunal conclut donc que la demande de contrôle hiérarchique du requérant a été déposée dans les délais prévus par les alinéas a) et c) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

La décision, en date du 23 septembre 2022, de corriger les états de présence et de congés du requérant dans Umoja

20. Dans les conclusions qu'il a adressées au Tribunal, le requérant ne conteste pas la décision du 23 septembre 2022 relative à la correction de ses états de présence et de congés dans Umoja. Le Tribunal n'en est donc pas saisi.

## Conclusion

21. Le Tribunal conclut que la demande est recevable dans son intégralité.

*La décision contestée était-elle régulière ?*

22. Les moyens du requérant peuvent se résumer comme suit :

a. Le principe de rationalité comme critère d'examen, dit-il, veut seulement qu'une décision soit rationnellement liée au motif pour lequel elle a été prise et qu'elle soit étayée par des éléments de preuve. L'examen de la proportionnalité vise principalement à éviter un déséquilibre entre les effets néfastes et les effets bénéfiques d'une action, les moyens mis en œuvre devant être en adéquation avec l'objectif visé.

b. Il n'y a pas eu déséquilibre et, le 4 avril 2022, il a perdu un bébé de 20 semaines parce que l'argent qu'il avait prévu d'employer pour le traitement médical de la mère avait été déduit de son traitement, le privant d'options.

c. Il n'a pas bénéficié de la présomption de régularité des actes officiels. La présomption de régularité obéit à un souci d'efficacité, de certitude et de finalité dans la gestion de l'Organisation qui a fait défaut en l'espèce.

d. Le 19 septembre 2022, il a reçu un courriel de l'assistante chargée des ressources humaines l'informant qu'une demande d'examen du décompte de ses jours de congé de maladie avait été faite dans le système iNeed (« Ineed Help »). Le jour même, également par courriel, il a protesté contre cette demande, à quoi l'assistante a répondu que toutes les entrées relatives au temps de travail et aux présences du fonctionnaire devaient être actualisées afin d'être en tout temps conformes aux absences dans Umoja.

e. La demande faite dans iNeed de mauvaise foi – les faits peuvent prouver le contraire –, mais dont l'auteur maintient le bien-fondé, ne respecte tout

simplement pas les droits. Si l'administration était de bonne foi, elle ne l'aurait pas faite après avoir pris une décision administrative, ce qui lui a fait perdre [à lui, le requérant] son droit de recours contre la demande en question. On n'aurait pas dû lui dire qu'il suffirait de faire une autre demande, rectificative, si le Tribunal lui donnait raison.

f. Rien n'a été fait pour éviter un déséquilibre entre les effets néfastes et les effets bénéfiques d'une action. Aucun désaccord factuel entre l'administration et lui quant aux dates auxquelles il était en congé de maladie, que ces congés aient été certifiés ou non, ne transparaît dans la réponse à la demande de contrôle hiérarchique qu'il a faite.

g. On a prétendu que le problème venait de la méthode employée par le Département de la sûreté et de la sécurité pour calculer son quota de jours de congé de maladie et le renouvellement de son crédit de jours de congés de maladie en 2021, et un décompte détaillé de ses jours de congé de maladie a été présenté dans un tableau. (Le Tribunal note que le tableau auquel le requérant se réfère est une feuille de calcul Excel annexée à la réponse à la requête et intitulée « Comparison of [the Applicant's] Sick Leave Requests and Entries in Umoja ("Table 1") » [Comparaison entre les demandes de congé de maladie [du requérant] et les entrées figurant dans Umoja (Tableau 1)]. Dans ce document, l'administration indique les entrées dans Umoja correspondant aux USL et aux CSL pris par le requérant, accompagnées du nombre de jours de maladie pris à quelles dates entre le 28 juin 2018 et le 30 juin 2022, et sur lesquelles le requérant se fonde dans certains des arguments qu'il présente à l'appui de sa requête).

h. Certaines des dates figurant dans le Tableau 1 sont comptées deux fois et ne peuvent être utilisées pour donner un résultat final. En particulier, des erreurs ont été commises concernant : i) la période du 30 janvier au 7 février 2021, car ces journées étaient indiquées comme étant des USL, mais il avait déjà utilisé

son quota d'USL et travaillait à distance le 4 février 2021, entrée qui a également été supprimée et rétablie comme suite à la demande faite dans iNeed ; ii) la journée du 18 février 2021, où CSU [abréviation inconnue] aurait omis d'enregistrer un congé de maladie.

i. Le calcul par le Département de la sûreté et de la sécurité du nombre de jours de congé de maladie pris n'est pas conforme aux règles applicables et la décision contestée a été prise sans un examen détaillé de l'état de ses congés ; ils manquent de transparence. La décision contestée était arbitraire et il la considère comme une mesure disciplinaire déguisée.

23. Le défendeur, quant à lui, se réfère essentiellement à un autre tableau des jours de congé de maladie à plein traitement pris par le requérant de 2011 à 2022, établi par l'administration aux fins de la réponse de la Secrétaire générale adjointe à la demande de contrôle hiérarchique, mais également reproduit, par la suite, dans une annexe à la réponse à la requête (le « Table 2 »), comme preuve des jours de dossiers de congés de maladie pris par le requérant. Le défendeur affirme que, dans le Tableau 2, le Département de la sûreté et de la sécurité n'a pas commis d'erreur dans le calcul des jours de congé de maladie auquel le requérant avait droit.

24. Le Tribunal rappelle qu'il résulte de la jurisprudence constante du Tribunal d'appel que tout exercice de son pouvoir discrétionnaire par l'administration doit trouver justification dans les faits (voir le par. 29 de l'arrêt *Islam* (2011-UNAT-115), confirmé, par exemple, par l'arrêt *Wathanafa* (2023-UNAT-1389), par. 36). Il ressort de l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084) que, dans le cadre du contrôle juridictionnel, le Tribunal peut chercher à déterminer si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et, par conséquent, également si la décision contestée était fondée en fait (voir le par. 40).

25. Selon les affirmations du défendeur, la décision contestée était fondée sur les chiffres figurant dans le Tableau 2. Ce tableau se présente comme suit dans la réponse

de la Secrétaire générale adjointe à la demande de contrôle hiérarchique formulée par le requérant et l'annexe à la réponse à la requête :

Année	Solde du crédit de jours de congé de maladie	Somme des crédits (CSL plus USL) Déduction	Période de renouvellement du congé de maladie	Renouvellement (nombre de jours)	Solde
Colonne (1)	Colonne (2)	Colonne (3)	Colonne (4)	Colonne (5)	Colonne (6) = colonne (6) pour l'année précédente) – colonne (3) + colonne (5)
En novembre 2011	195				
2011		5			190
2012		9			181
2013		21			160
2014		38			122
2015		90	2011	5	37
2016		21	2012	9	25
2017		39	2013	21	7
2018		8	2014	38	37
2019		35	2015	90	92
2020		55	2016	21	58
2021		98	2017	39	-1
2022		25	2018	1	-25

26. Le Tribunal constate, à l'examen de ce tableau, que tous les calculs faits en interne sont, en soi, exacts. En même temps, dans la réponse de la Secrétaire générale adjointe à la demande de contrôle hiérarchique formulée par le requérant, il est indiqué que les chiffres du tableau proviennent de trois sources différentes : un tableau de bord des personnes de service (« On Duty Scheduling System »), Umoja et la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail. En principe, le Tableau 2 constitue donc une preuve par oui-dire, car les chiffres qui y figurent sont non pas des

données originales, mais des données provenant d'autres sources, qui y ont été compilées.

27. Les éléments de preuve par ouï-dire sont, en principe, recevables devant le Tribunal du contentieux administratif, mais leur valeur probante dépend largement de la crédibilité de la personne qui les produit (voir les par. 72 et 73 de l'arrêt *Applicant* 2022-UNAT-1187). Le requérant qualifie la décision contestée de « mesure disciplinaire déguisée ». Or, selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, la charge de la preuve, lorsqu'un requérant allègue qu'une décision est mal motivée, incombe à ce dernier [voir le par. 38 de l'arrêt *Kisia* (2020-UNAT-1049)]. Le Tribunal relève que le requérant n'a produit aucune preuve à cet effet et que l'administration n'aurait aucun intérêt, réel ou supposé, à fausser les chiffres présentés dans le tableau.

28. En ce qui concerne le Tableau 1, il s'agit également d'un élément de preuve par ouï-dire puisqu'il a été établi par l'administration pour les besoins de la présente espèce, et non pas directement extrait d'Umoja. Certains des chiffres qui y sont présentés sont en outre imprécis. Pour la période allant du 13 décembre 2020 au 21 janvier 2021, il est indiqué que la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail a approuvé 23 jours de CSL pour le requérant, mais lorsque le Tribunal calcule le nombre total de jours de travail pour cette période, il en trouve 27. En outre, lorsque l'on compte le total des jours de congé de maladie du requérant à plein traitement pour 2021 sur la base des entrées du Tableau 1, le nombre obtenu est 106 jours, ce qui diffère des 98 jours indiqués dans le Tableau 2, chiffre plus avantageux pour le requérant. Compte tenu de ces incohérences et dans l'intérêt supérieur du requérant, le Tribunal n'accordera pas de valeur probante au Tableau 1.

29. En outre, le requérant soutient essentiellement que le Département de la sûreté et de la sécurité s'est trompé dans le calcul de ses jours de congé de maladie à plein traitement en ceci que : a) même s'il avait déjà utilisé tous ses jours d'USL avant la période du 30 janvier au 7 février 2021, c'est à tort que ces dates ont été indiquées comme des jours d'USL ; b) il était en télétravail le 4 février 2021 ; c) l'entrée

concernant le 18 février 2021 est erronée (bien qu'il ne soit pas clairement dit en quoi consiste l'erreur).

30. Même si certains chiffres du Tableau 1 sont erronés, le Tribunal constate qu'aucun des arguments avancés par le requérant ne montre en soi comment l'une ou l'autre des erreurs alléguées aurait pu avoir une incidence sur les soldes de ses jours de congé de maladie à plein traitement de 2021 et de 2022, tels qu'indiqués dans le Tableau 2. Ainsi, aucune des circonstances invoquées par le requérant n'aurait pu en quoi que ce soit diminuer le nombre de jours de congé de maladie enregistrés et ramener le nombre de jours de congé de maladie à plein traitement en deçà de la limite des 195 jours au moment où la décision contestée a été prise (le 18 juillet 2022) :

a. Période du 30 janvier au 7 février 2021. Le requérant avait initialement demandé que ces jours soient considérés comme des jours d'USL, mais comme il avait déjà utilisé tous les jours d'USL auxquels il avait droit, ces absences ont apparemment été comptées en jours de congé annuel. Le défendeur fait valoir que le module Temps de travail et présences d'Umoja ne permet pas les doubles entrées. Si un utilisateur tente d'enregistrer plusieurs événements à une même date, le système rejette automatiquement les entrées en question et génère un message d'avertissement indiquant qu'il y a un conflit avec une autre absence. Le Tribunal accepte cet argument du défendeur, que ne conteste pas le requérant. En outre, le Tribunal prend note du fait que : i) tous les jours de congé (USL, CSL, congé annuel ou autre) des fonctionnaires sont enregistrés électroniquement dans Umoja par demi-journée (matin ou après-midi) ou journée de travail complète, et ii) le menu déroulant au moyen duquel les jours de congé (ou autre type d'événement, comme le télétravail) sont enregistrés dans ce système ne permet de choisir qu'une option à la fois par matinée ou après-midi d'une journée de travail donnée. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, certains jours n'ont donc pas pu être décomptés deux fois, et s'ils avaient été enregistrés comme jours de congé annuel au lieu de jours d'USL ou de CSL dans Umoja, cela aurait eu une incidence sur le solde de ses jours de

congé annuel et non sur celui de ses jours de congé de maladie à plein traitement. Même si ces jours d'absence avaient été enregistrés comme des jours de CSL au lieu de jours d'USL, cela n'aurait rien changé puisque les jours de CSL et d'USL entrent de la même manière dans les 195 jours prévus par la disposition 6.2 du Règlement du personnel et les alinéas b) et e) de la section 3.5 de l'instruction administrative ST/AI/1999/13.

b. Journée du 4 février 2021. Le requérant n'a produit aucun élément prouvant qu'en réalité, il travaillait, à distance, ce jour-là. Il ressort de ce qui précède que la journée a apparemment été enregistrée en congé annuel. Elle n'aurait donc pas pu être comptabilisée comme journée de congé de maladie à plein traitement dans Umoja, et même si le requérant était effectivement en télétravail et que cela avait également été indiqué dans ce système, il n'y aurait pas d'incidence sur le solde des jours de congé de maladie à plein traitement.

c. Journée du 18 février 2021. Comme le requérant lui-même l'a indiqué, cette journée a été comptée comme jour de congé annuel, ainsi qu'il l'avait demandé. Si elle était comptée comme journée de congé annuel dans Umoja, elle ne pouvait pas être comptabilisée ensuite comme jour de congé de maladie à plein traitement et, par conséquent, n'a pas eu d'incidence sur le solde de jours de congé de maladie à plein traitement.

31. Le Tribunal rappelle que, selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, la question de la norme d'administration de la preuve applicable à une décision telle que la décision contestée reste ouverte. On peut en effet se demander s'il s'agit de la prépondérance de la preuve ou de la présomption de régularité (voir, par exemple, arrêts *Applicant* 2022-UNAT-1187, par. 60 à 66, ainsi que *Toson* 2022-UNAT-1249, par. 29, *Noberasco* 2020-UNAT-1063, par. 42, *Ngokeng* 2017-UNAT-747, par. 33, *Soliman* 2017-UNAT-788, par. 33, *Nastase* 2023-UNAT-136, par. 24, et *Mirella* 2023-UNAT-1334, par. 61 : la jurisprudence n'est pas cohérente quant à savoir si la norme de la présomption de régularité ne peut s'appliquer qu'aux affaires de non-sélection ou de non-renouvellement d'engagement, ou si elle s'applique également à d'autres types de

décisions pouvant être contestées en vertu de l'article 2.1 a) du Statut du Tribunal du contentieux administratif).

32. Néanmoins, que l'on applique l'une ou l'autre de ces normes, le requérant n'ayant présenté ni pièce ni preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle les données utilisées par le Département de la sûreté et de la sécurité étaient erronées, le Tribunal estime que le défendeur a suffisamment établi que le Tableau 2 était un relevé exact du solde des jours de congé de maladie du requérant à plein traitement, du recrutement de celui-ci, en 2011, à la fin de l'année 2022.

33. Il ressort du Tableau 2 que le requérant avait épuisé ses jours de congé de maladie à plein traitement dès 2021 et que, à la fin de l'année 2022, il avait pris 25 jours de congé de maladie à plein traitement de plus que prévu dans le régime des 195 jours. Sur le fondement de ce tableau, le Tribunal estime donc que le défendeur a suffisamment démontré que le requérant avait épuisé son droit à 195 jours de congé de maladie à plein traitement au moment où la décision contestée lui a été notifiée (le 18 juillet 2022). Par conséquent, cette décision était fondée en fait, au sens des arrêts *Islam* et *Sanwidi*.

### **Dispositif**

34. La requête est rejetée.

(Signé)

Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 16 décembre 2024

Enregistré au Greffe le 16 décembre 2024

(Signé)

Isaac Endeley, greffier, New York