



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/033/
UNAT/1677

Introduction

1. La requérante conteste la décision de ne pas lui verser trois mois de traitement tenant lieu de préavis lorsqu'il a été mis fin à son engagement à titre permanent. Dans le recours qu'elle a introduit devant le Tribunal administratif des Nations Unies, elle a prié ce dernier de juger qu'elle avait été victime d'un non-respect des garanties d'une procédure régulière, en raison d'une violation des dispositions 109.3 a) et 109.3 c) de l'ancien Règlement du personnel.

2. L'affaire n'a pas été examinée par le Tribunal administratif avant sa suppression et elle a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif à compter du 1^{er} janvier 2010.

3. Les parties sont convenues que le problème juridique en l'espèce est le point de savoir si la requérante a ou n'a pas droit au versement de trois mois de traitement tenant lieu de préavis conformément aux dispositions 109.3 a) et 109.3 c) de l'ancien Règlement du personnel.

Rappels des faits

4. Le 19 juillet 2006, le Secrétaire général adjoint à la gestion a autorisé le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) à procéder au licenciement amiable de la requérante (alors titulaire d'un engagement de durée déterminée), avec effet au 31 juillet 2006, ce dont l'intéressée a été informée le 26 juillet 2006.

5. Par courriel daté du 1^{er} août 2006, la requérante s'est dite disposée à consentir au licenciement amiable, mais a demandé que, pour des raisons personnelles, il prenne effet le 31 décembre 2006.

6. Le 17 août 2006, le BGRH a adressé un courriel à la requérante en indiquant qu'après consultation du Département des affaires économiques et sociales (DAES), il avait été décidé de faire droit à sa demande et de fixer au 31 décembre 2006 la date

Cas n°

9. Le 17 avril 2007, la requérante a écrit au BGRH en appelant son attention sur le fait qu'elle n'avait pas reçu, en sus de l'indemnité de licenciement, les trois mois de traitement tenant lieu de préavis auxquels elle avait droit « en vertu de l'article 9.3 du Statut du personnel ... et de la dispositions 109.3 du Règlement du personnel », compte tenu du fait qu'elle n'avait été officiellement informée de son licenciement que quatre jours avant sa prise d'effet et que son contrat de durée déterminée avait été transformé en un contrat permanent avec effet au 1^{er} septembre 2006.

10. Le BGRH a répondu le 25 juin 2007, informant la requérante qu'après avoir pris l'avis du Service juridique, il ne modifierait pas la décision originelle.

11. Le 24 juillet 2007, la requér

Dispositions juridiques

15. La disposition 109.3 de l'ancien Règlement du personnel est ainsi libellée :

Préavis de licenciement

a) Tout fonctionnaire nommé à titre permanent doit recevoir, s'il est mis fin à son engagement, un préavis d'au moins trois mois, donné par

19. La position de la requérante est claire. Elle ne remet pas en cause le contenu ou les stipulations du mémorandum d'accord, mais déclare qu'elle a droit à trois mois de traitement tenant lieu de préavis car ce n'est que le 27 décembre 2006, soit quatre jours avant son licenciement, qu'elle a appris que le Secrétaire général avait approuvé le mémorandum d'accord.

20. Les clauses du mémorandum d'accord ont été négociées et convenues entre les parties. L'échange de correspondance ci-après a eu lieu avant que la requérante ne signe le mémorandum :

a. Le 1^{er} août 2006, la requérante a écrit à M^{me} Barada Weisbrot, spécialiste des ressources humaines au BGRH, pour lui demander des éclaircissements au sujet de diverses questions, notamment celle de savoir si elle recevrait trois mois de traitement et indemnités.

b. Le 17 août 2006, M^{me} Weisbrot a répondu en disant qu'« [é]tant donné que cet arrangement intervient suffisamment à l'avance, il n'y aura pas de

Manifestement, cela a été la mise en œuvre du mémorandum d'accord, où étaient consignées les conditions du licenciement amiable.

22. La question fondamentale en l'espèce concerne la confusion entre une décision unilatérale de mettre fin à l'engagement de la fonctionnaire, auquel cas l'obligation de préavis énoncée dans la disposition 109.3 de l'ancien Règlement du personnel entre en jeu, et un licenciement amiable, qui implique des négociations entre les parties aboutissant à des clauses convenues qui incluent à la fois la date à laquelle le contrat prendra fin et les indemnités et prestations à verser à la fonctionnaire ainsi licenciée.

23. La requérante n'argue pas que la décision était erronée, mais uniquement que l'Administration a omis de lui verser les trois mois de traitement tenant lieu de préavis auxquels elle dit avoir droit.

24. Il ressort clairement de l'échange de correspondance que la requérante a négocié librement et sans entrave les clauses du mémorandum d'accord, y compris la question faisant l'objet du présent recours. Elle savait que l'Administration partait du principe qu'il ne lui serait versé que ce dont M^{me} Weisbrot avait parlé dans son courriel du 17 août. Rien ne l'obligeait à accepter les conditions figurant au mémorandum d'accord.

25. Selon la jurisprudence constante du Tribunal administratif, un fonctionnaire ne peut pas accepter un licenciement à l'amiable et le versement des indemnités y relatif, puis introduire un recours. Dans le jugement n° 547, McFadden (1992), où le requérant a accepté un tel licenciement à l'amiable, le Tribunal administratif a jugé comme suit :

VIII. En l'espèce, le requérant était nécessairement au fait des articles 9.1 a) et 9.3 b) du Statut du personnel, qui ont pour effet de subordonner le pouvoir du Secrétaire général de verser l'indemnité de licenciement reçue par le requérant à la fin non contestée de l'engagement du requérant, et était lié par ces articles. En conséquence, le requérant ne pouvait pas tout à la fois accepter les prestations prévues par articles 9.1 et 9.3 du Statut du personnel et introduire ou maintenir un recours comme il a voulu le faire. S'il souhaitait s'engager dans cette

deuxième voie, il aurait dû s'abstenir

Conseils aux administrateurs

29. Les personnes agissant en vertu de pouvoirs conférés par le Secrétaire général feraient bien à l'avenir de réexaminer les implications de clauses standard telles que « soumis à l'approbation du Secrétaire général ». Ils devraient également noter que le retard mis à fournir, selon que de besoin, une confirmation écrite comme cela a été le cas en l'espèce ne contribue guère à promouvoir le principe dont découlent les effets bénéfiques pour les deux parties d'un licenciement amiable.

Conclusion

30. Les dispositions 109.3 a) or 109.3 c) de l'ancien Règlement du personnel n'ont pas été violées. Le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté. Le recours, initialement introduit devant le Tribunal administratif le 30 janvier 2009, ne peut aboutir et est rejeté.

(Signé
Juge Meeran

Ainsi jugé le 20 août 2010

Enregistré au greffe le 20 août 2010

(Signé
Hafida Lahiouel, Greffier, New York