



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/68  
Jugement n° : UNDT/2010/090  
Date : 10 mai 2010  
Original : anglais

**Devant :** Juge Thomas Laker

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Victor Rodriguez

SOLOMON

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**  
Néant

**Conseil pour le défendeur :**  
Bettina Gerber, Office des Nations Unies à Genève

## **Introduction**

1. Dans une requête soumise au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 9 février 2010, le requérant conteste la décision du Directeur de l'administration de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) de ne pas lui accorder un licenciement à l'amiable.

## **Les faits**

2. Le requérant a été engagé par l'Organisation en 1979 moyennant un contrat de durée limitée comme commis de distribution au niveau G-1 au Service des publications, des services de conférence et services généraux de l'ONUG. Après une série de contrats de durée limitée et de durée déterminée, le requérant a obtenu un contrat permanent en tant que commis au classement des dossiers le 1<sup>er</sup> avril 1984. Il a été promu à la classe G-4 en janvier 1993 et a obtenu une indemnité de fonctions au niveau G-5 du 1<sup>er</sup> juin 1994 au 31 mars 1995. Avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2001, le requérant a été promu à la classe G-5 en tant qu'assistant chargé de la gestion des archives. Le 30 septembre 2009, il a pris sa retraite.

3. Le 26 mai 2008, la chef du Groupe de l'enregistrement, des dossiers et des archives a écrit une note à inclure dans le dossier du requérant concernant les difficultés physiques que le requérant prétendait rencontrer dans l'accomplissement de ses tâches. Dans cette note, elle a déclaré que puisqu'elle a observé que les douleurs aiguës au dos affectaient le requérant, elle souhaitait tirer au clair la question de son aptitude physique à continuer à accomplir ses tâches. Elle a décidé de demander au Service médical de l'ONUG de contacter le requérant et de procéder à une évaluation médicale.

4. Le 20 août 2008, le Service médical commun de l'ONUG a conduit une visite de poste du requérant. Il a conclu que le requérant était à même d'exercer ses fonctions et a recommandé que les efforts qu'il déploie pour accomplir ses tâches soient pris en considération.

5. Le 17 septembre 2008, une réunion a eu lieu entre le requérant, un ancien membre du Conseil de coordination et la chef du Groupe de l'enregistrement, des dossiers et des archives. Au cours de la réunion, le requérant et l'ancien membre du Conseil de coordination ont déclaré que conformément à la feuille de calcul pour le poste du requérant et le manuel utilisé par le Service de la gestion des ressources humaines pour le classement des postes, les points attribués au poste du requérant au titre de « l'effort physique et de l'environnement » n'étaient pas corrects. L'ancien membre du Conseil de coordination a proposé que le Groupe et le requérant demandent le reclassement du poste du requérant au niveau G-6. Il a également informé le requérant que le reclassement de son poste prendrait beaucoup de temps et qu'une demande de retraite anticipée représenterait une meilleure solution. Après de nouvelles discussions, le requérant a demandé que la chef du Groupe envisage la possibilité de négocier une retraite anticipée avec le Bibliothécaire en chef de l'ONUG.

6. Par un mémorandum du 25 septembre 2008, le Bibliothécaire en chef a demandé au chef du Service de la gestion des ressources humaines « d'envisager une négociation concernant une retraite anticipée [du requérant] ».

7. Par un courriel du 12 novembre 2008, une spécialiste des ressources humaines a répondu au Bibliothécaire en chef que le requérant devait passer à la retraite le 30 septembre 2009 et qu'il « pouvait choisir une date plus proche en donnant un préavis écrit de trois mois ». Elle a ajouté que « toute proposition de licenciement amiable devait être présentée de manière à permettre une décision rationnelle et documentée qui répond aux intérêts de l'Organisation » et que « ce n'est que lorsque une telle justification étayée par des preuves est reçue que le Service de la gestion des ressources humaines peut examiner le cas ». Il a signalé que « bien que le [Bibliothécaire en chef se soit référé] à [l'évaluation] conduite par le service médical, celle-ci n'indiquait pas de justification médicale pour un licenciement amiable ». De même, le courriel contenait une liste de situations dans lesquelles un licenciement amiable répondait aux intérêts de l'Organisation, par exemple « des problèmes de santé qui empêchent un exercice approprié des fonctions, mais n'entraînent pas un

degré d'incapacité tel qu'il justifierait l'octroi d'une pension d'invalidité par la Caisse des pensions » et « des problèmes de qualité de travail qui ne sont pas suffisamment graves pour entraîner un licenciement pour cette raison, quand d'autres possibilités, y compris la réaffectation et/ou la formation, ont été épuisées ».

8. Par un mémorandum du 16 décembre 2008, le Bibliothécaire en chef a demandé au chef du Service de la gestion ressources humaines d'approuver le licenciement amiable du requérant. À l'appui de sa demande, il a déclaré que le poste occupé par le requérant exigeait des qualifications et des compétences nouvelles que ce dernier ne possédait pas et que ce poste devait donc être redéployé. Il a également déclaré qu'on ne pouvait pas offrir au requérant d'autres possibilités de carrière au sein de la Bibliothèque de l'ONUG et que le requérant avait exprimé le désir de quitter l'Organisation le plus tôt possible. Il a joint le rapport du Service médical commun à sa demande.

9. Par un courriel du 22 décembre 2008, un spécialiste des ressources humaines a expliqué à la chef du groupe de l'enregistrement, des dossiers et les archives que le Bibliothécaire en chef avait demandé initialement une retraite anticipée et non un licenciement amiable, et que la Bibliothèque devrait fournir des justifications additionnelles à l'appui d'un licenciement amiable.

10. Par un courriel du 28 janvier 2009, une spécialiste adjointe des ressources humaines a informé la chef du groupe de l'enregistrement, des dossiers et des archives que la documentation présentée « ne justifiait en rien un licenciement amiable [qui répondait] aux intérêts de l'Organisation accompagné par le versement d'une indemnité de licenciement ». Néanmoins, elle a déclaré que « compte tenu de l'ensemble des informations et de la documentation présentées ... l'Organisation accepterait à titre exceptionnel la démission [du requérant] en dérogeant au préavis de trois mois et en lui versant, en remplacement de cette période, une indemnité d'un montant équivalent à trois mois de traitement ».

11. Par un mémorandum du 23 février 2009, le Bibliothécaire en chef a réitéré sa demande au Service de la gestion des ressources humaines d'accorder au requérant un licenciement amiable et a fourni des informations additionnelles.

12. Par un courriel du 14 avril 2009, la spécialiste des ressources humaines a confirmé au Bibliothécaire en chef que le Service de gestion des ressources humaines n'était pas en mesure d'offrir au requérant un licenciement amiable, mais pouvait « à titre exceptionnel déroger à la période de préavis requise » s'il souhaitait démissionner.

13. Par un mémorandum du 21 juillet 2009 adressé au Directeur de la Division de l'administration de l'ONUG, le requérant a réitéré qu'il était disponible à accepter une « offre de licenciement amiable ». Il a affirmé que le Service de la gestion des ressources humaines lui avait promis un licenciement amiable, mais n'avait pas tenu sa promesse. Il a fait valoir que « le changement de position du Service par rapport à l'offre envisagée précédemment et qui lui avait été communiquée n'était pas compatible avec les principes de bonne foi et de traitement équitable » et il a demandé à être indemnisé pour cette raison.

14. Par une lettre du 7 septembre 2009, le Directeur de la Division de l'administration de l'ONUG a répondu au requérant que les documents fournis par la Bibliothèque de l'ONUG ne donnaient pas de justification suffisante pour un licenciement amiable.

15. Le 30 septembre 2009, le requérant a pris sa retraite, ayant atteint l'âge de cessation obligatoire de service.

16. Par une lettre du 5 novembre 2009 au Secrétaire général, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de la décision de ne pas lui accorder un licenciement amiable.

17. Par une lettre du 20 décembre 2009, la Secrétaire générale adjointe à la gestion a répondu, au nom du Secrétaire général, à la demande de contrôle hiérarchique. Elle a décidé de maintenir la décision contestée.

18. Le 9 février 2010, le requérant a soumis une requête au Tribunal du contentieux administratif.

### **Arguments présentés par les parties**

19. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a. Un licenciement amiable aurait dû être accordé au requérant pour l'indemniser pour le non-reclassement de son poste avant son passage à la retraite;
- b. L'administration lui a promis un licenciement amiable. Lors de sa rencontre avec la spécialiste des ressources humaines, celle-ci l'a informé « qu'il terminerait son service sur la base d'une retraite anticipée, et serait rémunéré pour les 10 mois restants, et que sa pension commencerait à cette date ». Il a déclaré qu'après le départ en mission de cette spécialiste « le Service de la gestion des ressources humaines et le Bibliothécaire en chef n'ont pas donné suite à l'accord initial et n'ont pas mis en œuvre le licenciement amiable qu'ils avaient pourtant accepté précédemment »;
- c. « En misant sur les promesses faites par l'administration concernant un licenciement amiable, le requérant a « subi un préjudice à la fois professionnel et personnel » et devrait être indemnisé.

20. Les principaux arguments des défendeurs sont les suivants :

- a. Un licenciement amiable ne constitue pas un droit. L'administration n'est donc pas obligée juridiquement à offrir un licenciement amiable à un fonctionnaire. Les licenciements amiables sont limités strictement

et envisagés seulement s'ils répondent aux intérêts de l'Organisation et sont conformes aux normes énoncées dans la Charte;

- b. La décision de ne pas accorder au requérant un licenciement amiable représentait un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire du défendeur. Ayant examiné les explications fournies par la Bibliothèque, le Service de la gestion des ressources humaines a conclu que dans le cas du requérant, aucune des conditions requises pour un licenciement amiable, y compris le versement d'une indemnité de licenciement, n'était satisfaite. Aucune raison de santé n'a empêché le requérant de continuer à travailler, et son travail a continué à donner satisfaction ;
- c. L'administration a considéré qu'un licenciement amiable, y compris le versement d'une indemnité de licenciement, ne contribuerait pas à une bonne marche de l'Organisation, à plus forte raison que le fonctionnaire allait prendre sa retraite dans des délais relativement rapprochés et pouvait prendre une retraite anticipée en dérogeant au préavis de trois mois requis ;
- d. Le Service de la gestion des ressources humaines ne s'est jamais engagé à offrir au requérant un licenciement admirable. Le requérant n'a soumis aucune preuve qui étayerait l'existence d'une telle promesse.

### **Délibéré**

21. Le Tribunal note dès le départ que dans sa requête du 9 février 2010, le requérant a demandé le reclassement de son poste en qualité d'indemnité. À cet égard, le Tribunal a indiqué clairement lors de l'audience que la décision de ne pas lui accorder un licenciement amiable était une décision en elle-même qui ne saurait être liée au reclassement de son poste. Il note qu'il n'existait en fait aucune décision concernant le reclassement du poste qu'il a occupé, la procédure destinée à obtenir un

tel reclassement n'ayant jamais été entamée. Par conséquent, les considérations qui suivent se limitent à la décision prise par le Directeur de l'administration de l'ONUG de ne pas accorder au requérant un licenciement amiable.

22. L'alinéa (a) de l'article 9.1 de l'ancien Statut du personnel stipule ce qui suit :

« Le/la Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation et à condition qu'elle soit compatible avec les dispositions de la Charte et que l'intéressé(e) n'en conteste pas le bien-fondé. »

23. En outre, conformément à l'alinéa (a) de l'article 9.3 du Statut du personnel :

« Lorsque le/la Secrétaire général(e) met fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire, l'intéressé(e) doit recevoir le préavis et l'indemnité prévus par le Statut et le Règlement du personnel... ».

24. Le requérant n'avait aucun droit à un licenciement amiable. Conformément au droit applicable, la décision d'offrir un licenciement amiable relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, à condition que cette mesure contribue à la bonne marche de l'Organisation. Le défendeur a publié en février 2008 une « note concernant le licenciement amiable » qui énumère les situations dans lesquelles un « licenciement amiable contribuerait à la bonne marche de l'Organisation », entre autres « des problèmes de santé qui empêchent un exercice approprié des fonctions, mais n'entraîne pas un degré d'incapacité tel qu'il justifierait l'octroi d'une pension d'invalidité par la Caisse des pensions » et « des problèmes de qualité de travail qui ne sont pas suffisamment graves pour entraîner un licenciement pour cette raison, quand d'autres possibilités, y compris la réaffectation et/ou la formation, ont été épuisées ».

25. Le dossier du présent cas montre que le requérant ne se trouvait pas dans une situation où l'Organisation aurait pu considérer qu'un licenciement amiable contribuerait à la bonne marche de l'Organisation. Heureusement, ses problèmes de santé n'étaient pas suffisamment graves pour l'empêcher d'exercer ses fonctions de manière appropriée. Alors que le requérant a peut-être souffert de douleurs au dos, la

visite de poste conduite en août 2008 n'a pas révélé des faits ou n'a pas abouti à une recommandation tendant à ce que les problèmes de santé empêcheraient le requérant d'exercer ses fonctions de manière appropriée. De même, la qualité du travail du requérant n'a jamais posé de graves problèmes; au contraire, durant ses dernières années de service, conformément à sa notation, ses résultats étaient pleinement « conformes à ceux attendus. »

26. Enfin, le Tribunal note que le dossier du cas ne contient aucun élément qui étayerait l'affirmation du requérant que l'administration lui a promis un licenciement amiable. Même si la possibilité d'un tel licenciement a été discutée avec le requérant, il n'existe aucune preuve quant à l'existence d'une promesse écrite ou orale d'un tel licenciement sans qu'il réponde aux conditions indispensables à cet égard. Le dossier montre qu'après avoir examiné le cas du requérant et les documents soumis par ses chefs, l'administration a conclu qu'aucune des conditions qui auraient pu justifier un licenciement amiable n'a été remplie.

### **Conclusion**

27. Compte tenu des considérations qui précèdent, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

(Signé) Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 10 mai 2010

Enregistré au Greffe le 10 mai 2010

(Signé) Victor Rodriguez, Greffier

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Genève