



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/033/  
UNAT/1677  
Jugement n° : UNDT/2010/149  
Date : 20 août 2010  
Français  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Meeran  
**Greffe :** New York  
**Greffier :** Hafida Lahiouel

JEMIAI

contre

SECRETAIRE GENERAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour la requérante :**  
Joseph Grinblat, Bureau d'aide juridique au personnel

**Conseil pour le défendeur :**  
Alan Gutman, Service du droit administratif, Bureau  
de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

de cessation de service. En outre, le BGRH a informé la requérante qu'il n'était pas en mesure d'entamer de nouvelles négociations ou d'apporter de nouveaux changements à l'offre qui lui avait été faite et que, puisque l'arrangement lui avait été notifié au préalable, elle ne recevrait pas de versement en lieu et place de préavis car elle n'y avait pas droit.

7. Le 31 août 2006, la requérante a signé un mémorandum d'accord par lequel elle acceptait les conditions de son licenciement et qui disposait ce qui suit :

En acceptant le licenciement amiable, je conviens de ce qui suit :

- a) Si le Secrétaire général décidait de mettre fin à mon engagement en vertu des dispositions de l'article 9.1a) du Statut du personnel, avec effet au 31 décembre 2006, je ne contesterais pas cette décision ou toute décision relative au licenciement;
- b) Je recevrai une indemnité de licenciement conformément à l'annexe III du Règlement du personnel;
- c) L'Organisation n'a plus aucune obligation, financière ou autre, du fait de mon licenciement. Celui-ci n'éteint pas le droit de l'Organisation d'exiger d'un fonctionnaire qu'il règle les dettes qu'il a contractées à son égard;
- e) J'accepte de retirer tous recours ou appels que j'aurais pu introduire contre l'Organisation et de m'abstenir d'introduire contre elle d'autres recours ou appels au sujet de l'une quelconque de mes conditions d'engagement;
- f) Je ne pourrai pas postuler à un emploi à l'Organisation des Nations Unies ni dans ses organes subsidiaires ou programmes pendant une période de quatre ans à compter de la date de mon licenciement.

J'ai décidé d'accepter que mon engagement prenne fin aux conditions susvisées.

Le présent mémorandum sera soumis à l'approbation du Secrétaire général.

8. Le 27 décembre 2006, la requérante a reçu de l'Administrateur chargé du BGRH une notification officielle l'informant que « le Secrétaire général a décidé de mettre fin à votre engagement à titre permanent » avec effet au 31 décembre 2006.

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<sup>er</sup> 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 requérante a écrit au Secrétaire général pour demander un examen de la décision du BGRH de refuser de lui verser ses trois mois de traitement tenant lieu de préavis lorsqu'il avait été mis fin à son engagement à titre permanent.

12. Dans une lettre datée du 12 septembre 2007, le Chef du Service du droit administratif (SDA) du BGRH a rappelé à la requérante qu'elle avait été informée avant la prise de l'arrangement qu'il n'y aurait pas de versement tenant lieu de préavis dans la mesure où la période de préavis applicable avait été respectée. Le 31 août 2006, la requérante avait signé le mémorandum d'accord, qui contenait toutes les conditions de son accord avec l'Organisation et n'avait alors soulevé aucune objection. Le Chef du SDA a conclu que l'affaire avait été traitée en conformité avec les articles du Statut du personnel et les dispositions du Règlement du personnel applicables ainsi qu'avec le mémorandum d'accord.

13. Le 18 septembre 2007, la requérante a introduit une demande de recours. Le 15 octobre 2008, la Commission paritaire de recours (CPR) a présenté son rapport au Secrétaire général, dans lequel elle concluait qu'aucune recommandation ne devait être formulée en faveur de la requérante. Le 9 décembre 2008, l'acceptation par le Secrétaire général de la recommandation de la CPR a été notifiée à la requérante.

14. Le 30 janvier 2009, le Tribunal administratif a été saisi du recours introduit par la requérante contre la décision du Secrétaire général.

## **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 écrit.
- b) Tout fonctionnaire nommé à titre temporaire doit recevoir, s'il est mis fin à son engagement, un préavis d'au moins trente jours, donné par écrit, ou le préavis qui est spécifié dans sa lettre de nomination.
- c) 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 le jour de la cessation de service.

## **Considérants**

16. Un examen du problème juridique tel que convenu par les parties et des dispositions du Règlement du personnel invoquées soulève une question fondamentale concernant l'interprétation de l'objet desdites dispositions et leur application aux circonstances de l'espèce.

17. La disposition 109.3 de l'ancien Règlement du personnel s'intitule « Préavis de licenciement ». Elle ne diffère pas, en substance, de la règle de protection dont bénéficient tous les employés du monde. Tout fonctionnaire des Nations Unies dont le Secrétaire général met unilatéralement fin à l'engagement obtient un préavis d'un mois s'il a été nommé à titre temporaire et de trois mois s'il est titulaire d'un engagement à titre permanent. En lieu et place de ce préavis, il reçoit une indemnité d'un montant équivalent et les prestations y relatives.

18. Toutefois, la disposition 109.3 de l'ancien Règlement du personnel ne concerne pas le licenciement amiable pour la bonne raison que les conditions régissant ce dernier sont le résultat d'une négociation entre les parties et dans l'intérêt des parties.

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<sup>er</sup> août 2006, la requérante a écrit à M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Weisbrot a répondu en disant qu'« [é]tant donné que cet arrangement intervient suffisamment à l'avance, il n'y aura pas de versement tenant lieu de préavis ». (Ce message est répété à l'alinéa iii) du courriel dans les termes suivants « ... en quittant l'Organisation le 31 décembre 2006, vous n'auriez droit à aucun versement en lieu et place de préavis »). Même s'il aurait été préférable que M<sup>me</sup> Weisbrot dise que le licenciement amiable rendait inapplicable la disposition 109.3 de l'ancien Règlement du personnel, il ne fait aucun doute que la requérante savait avant de signer le mémorandum d'accord qu'on ne lui offrait pas de versement en lieu et place de préavis.

21. Quel est l'événement qui a causé le licenciement? S'est-il agi

a. De l'application des dispositions 109.3 a) et 109.3 c) de l'ancien Règlement du personnel? ou bien

b. Du mémorandum d'accord, où étaient consignées les conditions du licenciement amiable, à lire en parallèle avec le courriel de M<sup>me</sup> Weisbrot ?

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<sup>me</sup> 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 d'accepter le licenciement amiable et les indemnités y relatives. Il ne lui était pas loisible de faire les deux...

26. La requérante accorde une grande importance au fait que le mémorandum d'accord inclut la phrase « [l]e présent mémorandum sera soumis à l'approbation du Secrétaire général » et que cette approbation ne lui a été notifiée que le 27 décembre 2006. Dans la mesure où elle demande au Tribunal d'accepter qu'elle ne savait pas au juste s'il serait mis fin à son engagement le 31 décembre 2006 conformément au mémorandum d'accord, il est surprenant que lorsque le Tribunal lui a demandé d'indiquer si elle avait essayé de faire le point avec l'Administration, sa réponse, donnée par l'intermédiaire de son conseil, a été qu'elle n'en avait rien fait car elle savait d'expérience qu'il lui serait répondu qu'il lui faudrait attendre. Cette explication n'est pas convaincante. Tout porte à croire plutôt qu'elle savait d'expérience que la date du licenciement amiable était le 31 décembre 2006, que la clause indiquant que le mémorandum serait soumis à l'approbation du Secrétaire général était une clause standard et que la probabilité de voir le Secrétaire général refuser d'approuver le mémorandum était pratiquement nulle. Même si j'étais disposé à ordonner au défendeur de lui verser un indemnité pour l'angoisse causée par la confirmation officielle de dernière minute que sa situation au regard de l'emploi était celle de titulaire d'un engagement à titre permanent et que la date du licenciement était celle qui était indiqué dans le mémorandum d'accord, je ne pourrais pas le faire car il n'apparaît pas qu'un tel préjudice lui ait été causé.

27. On notera également que le mémorandum d'accord contenait une clause par laquelle la requérante renonçait à son droit de contester la mise en œuvre de toute décision relative au licenciement.

28. Tous les intéressés ont intérêt à ce qu'un licenciement amiable, aboutissement d'une négociation libre entre les parties, de préférence bien conseillées, soit bien organisé et respecté. Ces licenciements amiables sont un élément essentiel de bonnes relations professionnelles et, en l'absence de coercition, d'affirmation mensongère ou de toute autre circonstance qui justifierait l'annulation de l'accord, le Tribunal se ferait un scrupule d'intervenir.



### **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