



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2012/069
Jugement n° : UNDT/2013/019
Date : 14 février 2013
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : René M. Vargas M.

NECOVSKA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Alexandre Tavadian, OSLA
Annelise Godber, OSLA

Conseil du défendeur :
Stephen Margetts, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. Par requête reçue au greffe du Tribunal du contentieux administratif le 24 août 2012, la requérante demande que le Tribunal condamne la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (« MINUK ») à lui verser, suite à la fermeture du Bureau de liaison à Skopje, une indemnité de licenciement correspondant à onze mois et demi de salaire brut.

Faits

2. La requérante est entrée au service de la MINUK en juin 1999. Du 1^{er} janvier 2000 au 30 juin 2012, elle a eu des contrats successifs à durée déterminée, renouvelés annuellement. La requérante occupait les fonctions d'assistante principale aux services linguistiques au Bureau de liaison à Skopje de la MINUK. La date d'expiration de son dernier contrat à durée déterminée était le 30 juin 2012.

3. Dans un rapport en date du 30 janvier 2012, intitulé « Budget de la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013 » (A/66/673), le Secrétaire général a proposé à l'Assemblée générale la suppression de quatre postes du Bureau de liaison à Skopje de la MINUK, dont celui de la requérante. Le 13 mars 2012, le Représentant spécial du Secrétaire général (« RSSG ») pour le Kosovo a informé les fonctionnaires en poste à Skopje que le bureau serait supprimé le 30 juin 2012.

4. Par lettre du 19 mars 2012, la requérante ainsi que trois autres fonctionnaires dont les postes devaient être supprimés au 30 juin 2012 ont demandé au RSSG le paiement d'une indemnité de licenciement.

5. Le 27 mars 2012, la requérante a reçu une notification officielle l'informant que, compte tenu de la fermeture du Bureau de liaison à Skopje et de la suppression de son poste, son contrat à durée déterminée avec la MINUK ne serait pas renouvelé à la date de son expiration le 30 juin 2012.

6. Par lettre du 23 avril 2012, la Cheffe du personnel civil, MINUK, a informé la requérante du rejet de sa demande de paiement de l'indemnité de licenciement.

7. Le 12 juin 2012, la requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique de cette décision. Sa demande de contrôle hiérarchique a été rejetée le 1^{er} août 2012.

8. Le 30 juin 2012, le contrat à durée déterminée de la requérante a pris fin.

9. Le 24 août 2012, la requérante a introduit une requête contre la décision de ne pas lui payer une indemnité de licenciement. Le défendeur a présenté sa réponse le 24 septembre 2012.

Arguments des parties

10. Les arguments de la requérante sont les suivants :

a. La question qui se pose est de savoir si sa cessation de service a été prise à l'initiative du Secrétaire général et ainsi constitue un licenciement au sens de la disposition 9.6 du Règlement du personnel ;

b. La date de la suppression de son poste coïncide avec la date d'expiration de son engagement à durée déterminée et le non-renouvellement est une conséquence directe de l'abolition de son poste. Il s'ensuit que sa cessation de service, qui a été prise à l'initiative du Secrétaire général uniquement à cause de la suppression de son poste, est en fait un licenciement au sens des dispositions 9.6(a) et 9.6 (c)(i) du Règlement du personnel. L'article 9.3 du Statut du personnel prévoit qu'un licenciement donne droit à une indemnité ;

c. Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail a jugé qu'une succession d'engagements à courts termes crée un lien juridique entre l'Organisation et l'employé qui doit être regardé comme équivalent à celui d'un titulaire d'un contrat permanent. Ceci est sa situation. Si son poste n'avait pas été supprimé son contrat aurait été renouvelé au-delà du 30 juin 2012. Le Tribunal d'appel des Nations Unies dans son arrêt *Frechon*

2011-UNAT-132 a jugé le cas d'une cessation de service pour raison de santé d'une fonctionnaire qui coïncidait avec la fin de son contrat à durée déterminée et a considéré qu'il s'agissait en fait d'un licenciement ;

d. Au vu de ses quatorze ans de service et du fait que le non-renouvellement de son contrat était basé uniquement sur le fait que son poste a été aboli, la décision de sa cessation de service au 30 juin 2012 constitue un licenciement et donne droit à une indemnité ;

e. Dès lors que l'Organisation a permis à d'autres fonctionnaires dans la même situation qu'elle de bénéficier d'une indemnité de licenciement, l'Organisation a créé à son profit une attente légitime d'obtenir une indemnité de licenciement. Dans des cas similaires, l'Organisation a prolongé d'environ un mois les contrats à durée déterminée de certains des fonctionnaires de la MINUK dont les postes devaient être abolis, pour ensuite mettre fin à ces contrats avant leur terme, permettant ainsi à ces fonctionnaires d'obtenir une indemnité de licenciement. Il s'agit donc d'une pratique courante de l'Administration et il doit y avoir une égalité de traitement entre les fonctionnaires placés dans une situation semblable. En application de l'article 18.3 du Règlement de procédure du Tribunal, elle demande que ce dernier se fasse produire les dernières décisions de renouvellement de contrat des fonctionnaires concernés ainsi que leur lettre de licenciement. Ces documents établiront qu'ils ont effectivement perçus une indemnité de licenciement ;

f. Le lien juridique créé entre l'Organisation et un fonctionnaire titulaire de contrats successifs de courte durée ou de contrats à durée déterminée doit être considéré comme équivalent à celui d'un fonctionnaire permanent. Dans un tel cas, faire coïncider la date d'abolition d'un poste avec la date d'expiration d'un contrat à durée déterminée, afin de priver le fonctionnaire de l'indemnité de licenciement, établit la mauvaise foi de l'Administration. Une telle pratique mène à des résultats tout à fait injustes.

11. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Il n'a pas été mis fin à l'engagement de la requérante en la licenciant mais son engagement est arrivé à son terme ; un licenciement est la fin prématurée d'un contrat avant sa date d'expiration. Un licenciement est différent d'une expiration de contrat et cela résulte des termes mêmes de l'engagement à durée déterminée de la requérante et du Règlement du personnel qui, dans ses dispositions 9.4 et 9.6, fait une distinction nette entre ces deux cas de figure. La disposition 9.6(b) du Règlement du personnel précise qu'une fin de service à l'expiration d'un contrat ne constitue pas un licenciement. La disposition 9.4 prévoit qu'un contrat à durée déterminée prend fin de plein droit. Il s'ensuit qu'une cessation de service pour raison d'expiration d'un contrat n'est pas initiée par le Secrétaire général et ne peut pas tomber sous l'application de la disposition 9.6(a). Le fait que le motif du non-renouvellement est l'abolition du poste de la requérante ne signifie pas qu'il s'agit *de facto* d'un licenciement ;

b. Seule une décision expresse de se séparer d'un fonctionnaire avant le terme de son contrat peut être considérée comme prise à l'initiative du Secrétaire général. Le but de la disposition 9.6(a) du Règlement du personnel est de clarifier que toute cessation de service avant le terme d'un contrat pour des raisons autres qu'une décision expresse du Secrétaire général, par exemple à cause d'un décès, d'un abandon de poste, d'un départ à la retraite, ou d'une démission, ne constitue pas un licenciement ;

c. La requérante n'a pas de droits autres que ceux résultant de son contrat et du Règlement du personnel qui précise dans sa disposition 4.13(c) qu'un contrat à durée déterminée ne donne aucun droit à un renouvellement quelque soit la longueur du service effectué. En outre la fonction de la MINUK est par essence temporaire et liée aux développements politiques au Kosovo ;

d. La requérante n'a jamais reçu de promesses de recevoir une indemnité de licenciement au cas où son contrat à durée déterminée ne serait pas renouvelé. Au contraire, il y avait un accord explicite entre la requérante et l'Administration qu'elle ne recevrait pas d'indemnité de licenciement, à

moins qu'il ne soit mis fin à son engagement avant son terme. Contrairement à ce que soutient la requérante, la MINUK n'a pas renouvelé le contrat de certains fonctionnaires dont le poste devait être supprimé uniquement dans le but de leur verser une indemnité de licenciement. Les fonctionnaires cités par la requérante sont ceux pour lesquels l'Administration ne pouvait savoir à l'avance exactement quand leur poste serait supprimé, ce qui est différent du cas de la requérante ;

e. Il n'y a donc pas eu rupture du principe d'égalité des fonctionnaires car leurs situations étaient différentes.

Jugement

12. La disposition 9.6(b) du Règlement du personnel prévoit :

b) La cessation de service par suite de démission, d'abandon de poste, de l'expiration d'un engagement, de départ à la retraite ou de décès ne vaut pas licenciement au sens du présent Règlement.

13. L'annexe III du Statut du personnel qui traite de l'indemnité de licenciement dispose :

d) Il n'est pas versé d'indemnité :

...

ii) Au fonctionnaire titulaire d'une nomination temporaire ou d'une nomination de durée déterminée qui cesse ses fonctions à la date indiquée dans la lettre de nomination.

14. La disposition précitée est claire et elle exclut tout versement d'une indemnité de licenciement notamment aux fonctionnaires qui cessent leurs fonctions à la date indiquée dans la lettre de nomination

15. Il ressort du document versé au dossier que le dernier engagement à durée déterminée de la requérante s'est terminé le 30 juin 2012, date mentionnée dans la lettre de nomination, et qu'elle a effectivement cessé ses fonctions à cette date. Par suite, le texte précité s'oppose formellement à ce que lui soit versée une indemnité de licenciement en admettant même que, comme le soutient la requérante, la fin de son engagement puisse être qualifiée de licenciement.

16. La requérante soutient que d'autres fonctionnaires placés dans la même situation qu'elle ont vu leur engagement prolongé de façon à ce que la suppression de leur poste intervienne en cours de contrat et non en fin de contrat.

17. A supposer exactes ces allégations, le Tribunal ne peut que rappeler ce qui a été déjà jugé dans la décision *Servas* UNDT/2012/102 :

« Dès lors que le Secrétaire général n'a aucun pouvoir discrétionnaire pour accorder ou refuser une indemnité prévue par le Statut et le Règlement du personnel et qu'il est tenu d'appliquer strictement les textes en vigueur, le Tribunal, lorsqu'il est saisi, comme en l'espèce, d'une requête tendant à contester le refus d'indemnités doit se borner à vérifier si les textes applicables donnent droit ou non aux dites indemnités sans tenir compte du bien-fondé des motifs de refus donnés par l'Administration. Ainsi, l'argumentation de la requérante selon laquelle le versement des indemnités litigieuses lui aurait été refusée par mesures de représailles et que d'autres fonctionnaires dans la même situation qu'elle auraient perçu les indemnités litigieuses est inopérante en ce qui concerne le présent litige et ne peut être qu'écartée par le Tribunal. »

18. Le Tribunal ne peut que rappeler cette jurisprudence. En matière d'indemnités dont les conditions d'attribution sont précisées par un texte, le Secrétaire général est tenu d'appliquer la réglementation en vigueur. L'Administration n'a aucun pouvoir discrétionnaire d'accorder ou de refuser une telle indemnité. La circonstance que l'Administration aurait dans certaines situations fait une application erronée des textes en vigueur ne donne aucun droit aux autres fonctionnaires à être traités de la même façon. La règle de l'égalité de traitement des fonctionnaires placés dans la même situation ne s'applique que lorsque le Secrétaire général a un pouvoir d'appréciation. En l'espèce il n'en avait aucun et le principe de l'égalité de traitement ne saurait être invoqué par la requérante. Par suite la demande faite au Tribunal par la requérante tendant à ce que le Tribunal ordonne au défendeur de produire des documents concernant les engagements d'autres fonctionnaires de la MINUK ne peut être que rejetée dès lors que la production de ces documents ne peut en aucun cas modifier l'issue du litige.

19. La requérante soutient également que l'Administration lui avait laissé espérer percevoir l'indemnité de licenciement litigieuse. Mais il n'a été versé au dossier aucun document par lequel l'Administration se serait engagée à la lui verser ni même aurait pu lui laisser espérer la percevoir.

20. Il résulte de tout ce qui précède qu'il y a lieu de rejeter la requête.

Décision

21. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE :

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 14 février 2013

Enregistré au greffe le 14 février 2013

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève