



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/015
Jugement n° : UNDT/2022/100
Date : 5 octobre 2022
Original : anglais

Juge : M^{me} Eleanor Donaldson-Honeywell

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

NEGA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT SUR LA RECEVABILITÉ

Conseil du requérant :

Néant

Conseils du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M^{me} Maureen Munyolo, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant occupait les fonctions de chef du Service des affaires politiques (D-1) au sein de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD).
2. Par requête du 8 février 2022, il a contesté la décision de ne pas lui verser d'indemnité de licenciement comme suite à la résiliation de son engagement continu (ci-après « la décision contestée »).
3. Par réponse du 10 mars 2022, le défendeur a instamment prié le Tribunal de déclarer la requête irrecevable *ratione temporis*.
4. Le 3 octobre 2022, le requérant a présenté des moyens sur la question de la recevabilité.

Faits

5. Le requérant est entré au service des Nations Unies le 16 octobre 2001 et a obtenu un engagement continu le 28 octobre 2016. Avant sa cessation de service le 7 juin 2021, il travaillait pour la MINUAD à Khartoum en tant que chef de service de classe D-1¹.
6. Le 31 décembre 2020, le requérant a atteint l'âge de 62 ans, mais a choisi de continuer à travailler jusqu'au nouvel âge normal de départ à la retraite fixé à 65 ans par la résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies².

¹ Requête, annexe 1.

² Requête, par. 4.

7. Par lettre du 14 janvier 2021, le Directeur de l'appui à la mission de la MINUAD a informé le requérant qu'en raison de la fermeture imminente de la MINUAD, son poste allait être supprimé et il allait être licencié³. Les passages pertinents de cette lettre sont reproduits ci-dessous.

J'ai le regret de vous informer que vos fonctions figurent parmi celles qui ne sont plus requises à la suite de l'achèvement du mandat de la MINUAD.

Par conséquent, le Représentant spécial conjoint de la MINUAD a approuvé la résiliation de votre engagement continu pour compressions d'effectifs, conformément à l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 9.3 du Statut du personnel et à l'alinéa i) du paragraphe c) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel.

Votre cessation de service prendra effet le 13 avril 2021. Le présent préavis est émis conformément à la disposition 9.7 du Règlement du personnel.

8. Par lettre du 27 février 2021, la MINUAD a offert au requérant une indemnité de licenciement à titre exceptionnel (ci-après « l'offre »). Dans cette lettre, le Directeur de l'appui à la mission a fait savoir au requérant que, en application du paragraphe c) de la disposition 9.8 du Règlement du personnel, il n'avait pas droit à une indemnité de licenciement, car il bénéficiait d'une pension de retraite conformément à l'article 28 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (ci-après « les Statuts de la Caisse des pensions »). Le Directeur lui a toutefois précisé que la MINUAD avait demandé et reçu l'autorisation de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (DMSPC) de lui verser une indemnité de licenciement à titre d'exception au paragraphe c) de la disposition 9.8, à la condition qu'il ne conteste pas la décision de licenciement⁴.

³ Requête, annexe 2.

⁴ Réponse, annexe 1.

9. Le 10 mars 2021, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement continu sans que l'Organisation ait procédé à l'évaluation appropriée et ait déployé des efforts de bonne foi pour lui trouver un poste correspondant à ses aptitudes/vacant⁵.

10. Par lettre du 11 mars 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé le requérant qu'il avait été fait droit à sa demande de sursis à exécution de la mesure contestée en attendant les conclusions du contrôle hiérarchique⁶.

11. Le 17 mai 2021, le responsable des ressources humaines de la MINUAD a envoyé un courriel au requérant pour lui demander d'examiner l'offre de la MINUAD de lui verser une indemnité de licenciement à titre exceptionnel⁷. Le requérant a répondu à ce courriel le 27 mai 2021 et a notamment dit qu'il n'avait pas fait valoir ses droits acquis et que l'Organisation avait mis fin à son engagement, comme expressément indiqué par le Directeur de l'appui à la mission dans la lettre du 14 janvier 2021. Il a affirmé avoir droit à une indemnité de licenciement et être prêt à envisager d'accepter une indemnité de licenciement à titre exceptionnel si elle était proposée sur le fondement du paragraphe d) de l'article 9.3 du Statut du personnel⁸.

12. Le 7 juin 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a rendu sa conclusion par lettre, dans laquelle il a confirmé la décision de mettre fin à l'engagement continu du requérant⁹. La lettre contenait une réponse réfutant l'affirmation du requérant selon laquelle il avait droit à une indemnité de licenciement.

13. Le 20 septembre 2021, le requérant a reçu un paiement final qui n'incluait pas d'indemnité de licenciement¹⁰.

⁵ Requête, annexe 3 ; réponse, annexe 4.

⁶ Requête, annexe 4.

⁷ Requête, annexe 5.

⁸ Requête, par. 9 et annexe 6.

⁹ Requête, annexe 7.

¹⁰ Requête, annexe 8.

14. Le 27 octobre 2021, il a présenté une autre demande de contrôle hiérarchique pour contester le fait que son dernier traitement ne comprenait pas d'indemnité de licenciement et demander que lui soit versée l'indemnité de licenciement à laquelle il pouvait prétendre en tant que fonctionnaire titulaire d'un engagement continu auquel le Secrétaire général avait mis fin en raison de la suppression de son poste¹¹.

15. Le 13 décembre 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a rendu sa conclusion par lettre et déclaré que l'affaire n'était pas recevable puisqu'elle avait force de chose jugée¹².

Moyens

Défendeur

16. Le défendeur avance que la requête n'est pas recevable pour les motifs suivants.

a. La requête a été introduite avec cinq mois de retard. Le requérant n'a déposé la requête que le 8 février 2022, soit plus de quatre-vingt-dix jours après avoir reçu la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique le 7 juin 2021. C'est le 10 mars 2021 que le requérant a demandé un premier contrôle hiérarchique de l'offre et du refus de lui verser une indemnité de licenciement ainsi que de la décision de mettre fin à son engagement. Dans cette demande, il a avancé que l'administration avait violé la procédure au motif, notamment, qu'elle lui avait proposé à titre exceptionnel une offre d'indemnité de licenciement assortie de conditions alors qu'il avait droit à une indemnité de licenciement sans devoir faire aucune concession. Le Groupe du contrôle hiérarchique a examiné cette affirmation. Dans sa réponse, la Secrétaire générale adjointe du DMSPC a confirmé la décision de mettre fin à l'engagement du requérant et lui a également indiqué que, étant donné que l'âge normal de son départ à la retraite avait été fixé à 62 ans en vertu des Statuts de la Caisse des pensions, il n'avait pas droit à une indemnité de licenciement,

¹¹ Requête, annexe 9.

¹² Requête, annexe 10.

comme l'énonçait le paragraphe c) de la disposition 9.8 du Règlement du personnel. Par conséquent, la requête à l'examen aurait dû être introduite au plus tard quatre-vingt-dix jours après cette réponse, soit le 5 septembre 2021.

b. Après avoir reçu la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique du 10 mars 2021, le requérant a introduit une requête pour contester la décision de licenciement et non le refus de lui verser une indemnité de licenciement. Il a abandonné le grief qu'il tire de l'indemnité de licenciement lorsqu'il a omis de l'inclure dans sa requête faisant l'objet de l'affaire n° UNDT/NBI/2021/071. Ce grief est maintenant frappé de forclusion.

c. Le contrôle hiérarchique demandé par le requérant le 27 octobre 2021 faisait double emploi et ne saurait réinitialiser le délai dans lequel il devait introduire sa requête. En tant que telle, la requête est irrecevable *ratione temporis*.

Requérant

17. En ce qui concerne la conclusion du Groupe du contrôle hiérarchique selon laquelle l'affaire a déjà été jugée et qu'elle est donc irrecevable, le requérant avance que la question du versement de l'indemnité de licenciement n'a été soulevée devant le Groupe du contrôle hiérarchique que le 27 octobre 2021 et qu'elle ne peut être considérée comme ayant force de chose jugée. La demande de contrôle hiérarchique qu'il a présentée le 10 mars 2021 et la réparation qu'il cherchait ainsi à obtenir ne portaient que sur la résiliation de son engagement continu et non sur le refus de lui verser une indemnité de licenciement. Par conséquent, le Groupe du contrôle hiérarchique ne pouvait pas engager lui-même une procédure et rendre une décision qui portait atteinte au requérant sur le plan de la procédure dans le but de l'utiliser ultérieurement comme moyen de défense.

18. Le requérant avance qu'il a été en constante communication avec l'administration pour clarifier la position de celle-ci concernant le versement d'une indemnité de licenciement, mais qu'il a reçu des réponses et des offres contradictoires le 27 février 2021 de la part du Directeur de l'appui à la mission, le 17 mai 2021 de la part du responsable des ressources humaines de la MINUAD ainsi que les 8 et 14 septembre 2021 de la part du chef des Services aux clients du Centre de services régional d'Entebbe. Ces communications contradictoires et incohérentes l'ont plongé dans la confusion quant à la position finale de l'administration, et ce, jusqu'à ce qu'il reçoive le relevé de son dernier traitement le 20 septembre 2021, sur lequel ne figurait aucune indemnité de licenciement.

Examen

19. Pour que la requête soit recevable, le requérant devait respecter les dispositions de la lettre a) du sous-alinéa i) de l'alinéa d) du paragraphe 1) de l'article 8 du Statut du Tribunal. Plus précisément, pour qu'elle soit recevable, il devait l'introduire « [d]ans les 90 jours calendaires suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'administration **à sa demande** ». [Non souligné dans l'original.]

20. Il ressort clairement d'un examen complet des écritures que c'est dans le cadre de sa demande de contrôle hiérarchique du 10 mars 2021 que le requérant a pour la première fois demandé un contrôle hiérarchique de la décision contestée en ce qu'elle portait sur son droit à une indemnité de licenciement. Dans le corps du texte de ladite demande, le requérant explique que cette demande visait initialement à contester la décision de le licencier en raison de la suppression de son poste.

21. Toutefois, la demande de contrôle hiérarchique du 10 mars 2021 comporte un certain nombre de pièces jointes, dont la dernière est une lettre du 8 mars 2021 adressée par le requérant au Groupe du contrôle hiérarchique. Dans cette lettre, le requérant soulève la question de son droit à une indemnité de licenciement. Il a ensuite rappelé son avis sur la question dans un échange de courriels envoyés le 27 mai 2021 dans le cadre des négociations, alors qu'il n'avait pas encore reçu de réponse à sa demande de contrôle hiérarchique.

22. Au vu de ce qui précède, la thèse du requérant selon laquelle la demande de contrôle hiérarchique présentée le 10 mars 2021 et la réparation qu'il cherchait ainsi à obtenir portaient sur la résiliation de son engagement continu et non sur le refus de lui verser une indemnité de licenciement est inexacte.

23. Dans sa réponse à la demande de contrôle hiérarchique du requérant, la Secrétaire générale adjointe du DMSPC a dit que, selon sa compréhension des moyens présentés par le requérant au Groupe du contrôle hiérarchique, il contestait la décision tant pour des motifs procéduraux que pour des raisons de fond. Dans sa lettre du 7 juin 2021, elle résume comme suit le vice de procédure invoqué par le requérant pour contester la décision de licenciement :

Vous soutenez avoir été mal conseillé sur des questions administratives, notamment s'agissant de vos droits et avantages. À titre d'exemple, vous affirmez que l'on vous a proposé une offre d'indemnité de licenciement à titre exceptionnel, assortie de conditions, alors que vous aviez droit à une indemnité de licenciement sans devoir faire aucune concession.

24. Après avoir ciblé le vice de procédure soulevé par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique, la Secrétaire générale adjointe du DMSPC y répond de manière exhaustive à la page 6 de la lettre du 7 juin 2021. Le Groupe du contrôle hiérarchique a notamment relevé que le fait de proposer une indemnité de licenciement à titre exceptionnel au requérant ne constituait pas un vice de procédure. En application du paragraphe c) de la disposition 9.8 du Règlement du personnel, il n'est pas versé d'indemnité de licenciement à un fonctionnaire qui bénéficiera d'une pension de retraite conformément à l'article 28 des Statuts de la Caisse des pensions.

25. Le requérant n'a certes pas reçu d'indemnité de licenciement le jour de sa cessation de service, qui a pris effet à la même date que la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique, mais la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique lui indiquait clairement qu'il n'avait aucunement droit à une telle indemnité comme suite à son licenciement.

26. Le Groupe du contrôle hiérarchique a pleinement examiné la question du prétendu droit du requérant à une indemnité de licenciement et y a répondu de manière exhaustive. Comme dans l'affaire *Ngoga* (2018-UNAT-823), la lettre du 7 juin 2021 du Groupe du contrôle hiérarchique constituait une décision sans équivoque et définitive dans cette affaire.

27. Au vu de ce qui précède,

a. les échanges datant d'après sa cessation de service, dans lesquels le requérant demandait des précisions sur le montant de son indemnité de licenciement,

b. le relevé de son dernier traitement en date du 20 septembre 2021 et

c. la présentation d'une nouvelle demande de contrôle hiérarchique le 27 octobre 2021, dans laquelle il invoquait des points déjà soulevés et tranchés par le Groupe du contrôle hiérarchique

n'ont pas réinitialisé le délai dans lequel la requête à l'examen devait être introduite. Le requérant a attendu près de sept mois après avoir reçu la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique en juin 2021, qui portait sur ses moyens concernant son droit à une indemnité de licenciement, pour déposer la requête qui nous occupe. La requête a donc été introduite au-delà du délai prescrit de quatre-vingt-dix jours.

Dispositif

28. La requête contestant la décision de ne pas verser au requérant d'indemnité de licenciement est irrecevable *ratione temporis*.

29. La requête est rejetée.

(Signé)

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 5 octobre 2022

Enregistré au Greffe le 5 octobre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi