



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^{er} 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^{er}

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

Cas n°

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

visite de poste conduite en août 2008 n'a pas révélé des faits ou n'a pas abouti à une