

## QUATRE-VINGT-QUATORZIÈME SESSION

**Jugement n° 2171**

Le Tribunal administratif,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M<sup>me</sup> R. C. G. le 16 février 2001;

Vu le jugement 2088, relatif à cette première requête, par lequel le Tribunal a décidé que la question concernant la demande d'indemnité de licenciement telle que prévue par la disposition 109.7 du Règlement du personnel devait être renvoyée aux parties pour qu'elles formulent leurs arguments;

Vu la réponse de l'UNESCO du 20 février 2002 sur ce seul point, la réplique de la requérante du 2 avril et la duplique de l'Organisation du 29 avril 2002;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

A. Le Tribunal a déjà été saisi de cette affaire à sa quatre-vingt-douzième session en 2001. Les faits et les arguments des parties sont résumés dans le jugement 2088 prononcé le 30 janvier 2002. La requérante a quitté l'Organisation le 30 novembre 2000.

Au paragraphe 28 de son mémoire de requête, la requérante soutenait que l'UNESCO aurait dû lui verser une indemnité de licenciement en application de la disposition 109.5 [*sic*] du Règlement du personnel. Dans son jugement, le Tribunal a estimé que l'intéressée n'ayant pas invoqué la bonne disposition du Règlement du personnel, à savoir la disposition 109.7<sup>(1)</sup>

, la question de l'indemnité de licenciement n'avait pas été discutée par les parties dans leurs écritures. De ce fait, il a décidé que la question relative à la demande d'une indemnité de licenciement en vertu de la disposition 109.7 devait être renvoyée aux parties pour qu'elles débattent de cette seule question.

Le Tribunal a demandé à l'Organisation de répondre au paragraphe 28 des écritures de la requérante comme s'il y était fait référence à la disposition 109.7 et a fixé les délais dans lesquels la réplique de l'intéressée et la duplique de l'Organisation devraient ensuite être déposées. Il a rejeté toutes les autres conclusions et réservé sa décision quant aux dépens.

B. Dans sa réponse, l'Organisation soutient qu'en ne versant pas d'indemnité de licenciement à la requérante, elle n'a enfreint aucun texte en vigueur. Aucune indemnité de licenciement n'est due à l'intéressée dont la demande n'a d'ailleurs aucun fondement juridique. D'après la jurisprudence, une indemnité de licenciement n'est due qu'en cas de cessation d'emploi résultant d'une suppression de poste. Or la requérante n'a pas quitté l'Organisation par suite de la suppression du poste qu'elle occupait à Washington. Le Directeur général avait décidé de la muter au siège à Paris et du fait qu'elle ne s'est pas présentée pour prendre ses fonctions dans son nouveau lieu d'affectation, son contrat n'a pas été renouvelé à son expiration en novembre 2000. Par ailleurs, dans le jugement 2088, le Tribunal a estimé que la décision du 29 juin 2000, par laquelle la défenderesse avait annoncé à la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé, n'était entachée d'aucun vice. Un engagement de durée définie vient à expiration sans préavis ni indemnité et la cessation de service résultant de l'expiration d'un engagement de cette nature n'est pas considérée comme un licenciement au sens des Statut et Règlement du personnel.

C. Dans sa réplique, la requérante soutient qu'elle a néanmoins droit à l'indemnité de licenciement. Selon elle, son poste a été supprimé et il était inéquitable et déraisonnable de la part de l'Organisation de procéder à cette suppression tout en la maintenant sous contrat quelques mois de plus pour éviter d'avoir à lui verser une indemnité de licenciement. C'est pour des raisons de santé qu'elle n'a pu se rendre à Paris et, étant donné la manière dont il a été mis fin à son engagement, il y a bien eu licenciement et elle devrait percevoir l'indemnité en question.

Elle allègue que, lorsqu'il est mis fin à un engagement dans les conditions prévues à l'article 9.1 du Statut du personnel, un membre du personnel au bénéfice d'un contrat de durée définie a droit à une indemnité calculée d'après le nombre d'années et de mois de service accomplis. En l'occurrence, puisqu'elle a travaillé pendant dix-huit ans pour l'Organisation, elle peut prétendre à une indemnité équivalant à douze mois de traitement. Cette somme pourrait être augmentée de 50 pour cent si, selon une pratique de longue date, l'UNESCO appliquait l'alinéa e) de la disposition 109.7 du Règlement du personnel qui donne au Directeur général le pouvoir d'accorder cette augmentation. La requérante demande le versement de l'équivalent de dix-huit mois de traitement à titre d'indemnité de licenciement, ainsi que ses dépens.

D. Dans sa duplique, l'Organisation conteste la manière dont la requérante a calculé ses dix-huit années de service. Sa carrière, fait-elle remarquer, se divise en deux périodes : treize ans de service à Paris entre 1982 et 1995, suivis de cinq ans seulement à Washington. Le barème visé à l'alinéa a) de la disposition 109.7 ne prévoit pas d'indemnité de licenciement après seulement cinq ans de service. Par ailleurs, l'alinéa e) de la disposition 109.7, aux termes duquel il est possible d'augmenter de 50 pour cent l'indemnité en question, ne s'applique pas en l'espèce. En effet, il n'a pas été mis fin à l'engagement de la requérante au sens de l'article 9.1.2 du Statut du personnel auquel cette disposition renvoie.

La défenderesse soutient de nouveau que la cessation d'emploi de la requérante ne faisait non pas suite à la suppression de son poste mais bien au non-renouvellement de son engagement de durée définie. Aucune indemnité ne lui est due et elle n'a aucune raison de prétendre que le non-paiement de cette indemnité était déraisonnable.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans son jugement 2088, le Tribunal a rejeté tous les moyens de la requérante, sauf un, et a demandé un complément d'écritures sur celui-ci au motif qu'il avait fait l'objet d'une argumentation erronée de la part de la requérante et n'avait pas été traité par l'UNESCO dans ses écritures. Au considérant 27, le Tribunal a notamment déclaré :

«Les conclusions de la requérante qui sont énumérées aux alinéas a) à e) du considérant 11 [...] et celles qu'elle formule à titre subsidiaire aux points ii) et iii) ne sauraient être accueillies. Elle demande néanmoins, au point i), une indemnité de licenciement en application de la disposition 109.5 qui ne traite pas des indemnités. Celles-ci font en fait l'objet de la disposition 109.7 qui prévoit, notamment, que la résiliation d'un engagement de durée définie après au moins six ans de service, du fait de la suppression du poste, donne droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la durée des services de l'intéressée et du barème indiqué.

Devant le Conseil d'appel, la requérante avait bien demandé une indemnité de licenciement en vertu de la disposition 109.7. La question de l'indemnité de licenciement n'a pas été discutée devant le Tribunal, probablement parce que la requérante n'a pas invoqué la bonne disposition du Règlement du personnel. Le Tribunal considère que la question relative à la demande d'une indemnité de licenciement en vertu de la disposition 109.7 (mentionnée par erreur comme étant la disposition 109.5) doit être renvoyée aux parties pour qu'elles débattent de cette seule question, celle des dépens restant à trancher.»

2. Ayant reçu et examiné les écritures supplémentaires soumises par les parties, le Tribunal conclut que manifestement aucune indemnité de licenciement n'est due à la requérante. Même si son poste a finalement été supprimé, il est évident que ce n'était pas là la raison de sa cessation de service et qu'elle n'a en réalité jamais vraiment fait officiellement l'objet d'un licenciement.

3. Comme il ressort clairement du jugement 2088, au lieu de licencier la requérante, l'Organisation lui a offert une mutation avantageuse sous la forme d'un poste à Paris. C'est son refus injustifié d'occuper ce poste et le fait qu'elle ne s'est pas présentée pour prendre ses fonctions qui ont alors amené l'Organisation à l'informer que son contrat de

durée définie, qui devait expirer quelques mois plus tard, ne serait pas renouvelé.

4. Le non-renouvellement d'un contrat de durée définie n'équivaut pas à un licenciement et ne donne lieu à aucune indemnité de licenciement. Il est prévu à la disposition 109.3 du Règlement du personnel qu'un engagement de durée définie «prend fin, automatiquement et sans préavis ni indemnité, à la date fixée dans la lettre d'engagement» et que la cessation de service résultant de l'expiration d'un engagement de cette nature «n'est pas considérée comme un licenciement, au sens donné à ce mot dans le Statut et Règlement du personnel».

5. Rien dans le dossier ne permet de penser que les mesures prises par l'Organisation n'étaient qu'un habile stratagème ou visaient d'une manière ou d'une autre à empêcher la requérante de demander une indemnité de licenciement. Au contraire, il s'agissait de mettre fin à ce qui constituait pour elle une situation difficile et de lui permettre de poursuivre sa longue carrière au siège de l'Organisation, à Paris, où elle avait travaillé auparavant. Le Tribunal ayant déjà conclu qu'elle n'était pas fondée à invoquer de prétendues raisons médicales pour expliquer son refus de se déplacer, elle doit supporter les conséquences fâcheuses de ses actes. Par conséquent, sa demande d'indemnité de licenciement ne saurait être accueillie.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2002, par M. James K. Hugessen, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M<sup>me</sup> Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2003.

*(Signé)*

James K. Hugessen

Seydou Ba

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

1. La disposition 109.7 du Règlement du personnel prévoit à son alinéa a) que :

«Lors de la résiliation d'un engagement de durée indéterminée, ou d'un engagement de durée définie après au moins six années de service, par suite de suppression d'un poste ou de réduction de personnel, en application de l'article 9.1 du Statut du personnel, une indemnité de licenciement, calculée d'après le nombre des années et des mois de service accomplis, est payée selon [un] barème [spécifique].»