



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2016/027
Jugement n° : UNDT/2017/026
Date : 21 avril 2017
Original : anglais

Devant : Juge Goolam Meeran
Greffe : Genève
Greffier : René M. Vargas M.

MARIN

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Thomas Jacob, Programme des Nations Unies pour le développement

Introduction

1. Le 20 avril 2016, le requérant a introduit une requête contre la décision de ne pas donner suite à sa demande de départ négocié avant la conclusion de la procédure disciplinaire dont il faisait l'objet. Cette décision avait été prise le 6 octobre 2015 et lui avait été communiquée le 14 octobre 2015.
2. Dans sa réponse, datée du 22 juin 2016, le défendeur a décliné toute responsabilité, invoquant des moyens de forme et de fond.

Faits

3. Le requérant a travaillé pour l'Organisation des Nations Unies à partir de 1981 et pour le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) à partir de 1985.
4. En décembre 2011, il a été détaché pour un an au Département des opérations de maintien de la paix, au sein de la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei (FISNUA).
5. En août 2012, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a ouvert une enquête au sujet du requérant, alors en détachement, à la demande de son supérieur hiérarchique à la FISNUA. Les allégations de ce dernier ne justifiaient pas de mener des investigations plus poussées, mais, sur la base de l'examen des ordinateurs de travail du requérant réalisé à cette occasion, une autre enquête a été ouverte contre ce dernier pour irrégularités dans l'utilisation des outils informatiques et moyens de communication.
6. Sur instruction de l'Assemblée générale, le PNUD a entrepris un examen unique de la liste des fonctionnaires pouvant prétendre à une nomination à titre permanent avant que ce type d'engagement ne soit aboli par suite de la modification du Règlement du personnel entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009. À cette fin, il a adopté en décembre 2010 une politique sur l'admissibilité des fonctionnaires, au 30 juin 2009, à la conversion de leur engagement en nomination à titre permanent (*Policy on consideration for conversion to a permanent appointment of UNDP Staff Members eligible to be considered as at 30 June 2009*, ci-après la « politique concernant l'examen unique »).
7. Il est précisé au paragraphe b) de l'article 17 de la politique concernant l'examen unique, au sujet des membres du personnel en détachement ou en prêt dans une autre entité et dont le retour au PNUD dépend de la disponibilité d'un poste régulier auquel ils doivent postuler dans le cadre d'un concours, que l'éventuelle conversion de leur engagement en nomination à titre permanent ne prendra effet qu'à la date de leur retour au PNUD. Dans le cadre de cette politique, l'équipe chargée de l'examen unique a écrit, fin octobre 2012, à un spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Afrique du Bureau des ressources humaines du PNUD afin de savoir quand le requérant serait de retour.
8. Le 30 novembre 2012, le Département de l'appui aux missions, qui gère le personnel des opérations de maintien de la paix, a écrit au PNUD pour demander la prorogation du détachement du requérant pour une durée supplémentaire de trois mois, afin que la FISNUA puisse mettre ce dernier en congé administratif en attendant la conclusion de l'enquête pour faute professionnelle le concernant. Mais alors que le PNUD était disposé à accepter cette prorogation et à reporter la décision sur la question de savoir s'il pouvait prétendre à une nomination à titre permanent, le requérant a refusé. En conséquence, son détachement a pris fin le 5 décembre 2012 et le requérant est retourné au PNUD le 7 décembre 2012.

9. Selon l'article 15 de la politique concernant l'examen unique, le fonctionnaire qui fait l'objet d'une enquête au moment de l'examen n'est pas nécessairement exclu de la nomination à titre permanent s'il remplit les conditions requises. Cependant, l'examen de son dossier est suspendu jusqu'au terme de la procédure menée conformément au Cadre juridique applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies du PNUD. Sur cette base, le 5 décembre 2012, le Directeur de projet chargé à l'époque de l'examen unique au Bureau des ressources humaines du PNUD a demandé à être tenu informé des résultats de l'enquête mentionnée au paragraphe 5 ci-dessus. L'examen visant à déterminer si le requérant pouvait prétendre à une nomination à titre permanent a été reporté jusqu'à la fin de l'enquête.

10. Le requérant était admissible non seulement à l'examen prévu dans le cadre de la politique susmentionnée, mais aussi au bénéfice des dispositions du PNUD relatives au départ négocié (*Agreed Separation Arrangements*), modifiées en 2009. En tant que fonctionnaire justifiant d'une longue période de service dans le cadre d'un engagement de durée déterminée, il pouvait, à l'expiration de son contrat, demander un départ négocié qui lui permettrait, bien qu'il ait travaillé au titre d'un contrat de durée déterminée, de bénéficier des conditions généralement applicables aux fonctionnaires permanents au moment de leur cessation de service, notamment quant au versement d'une indemnité de départ.

11. Par un courriel daté du 18 mars 2013, une spécialiste des ressources humaines du Groupe de la reconversion professionnelle du Bureau des ressources humaines du PNUD a informé le requérant que, à son retour au PNUD le 7 décembre 2012, avait débuté une période de préavis de trois mois et que, le 7 mars 2013, il commencerait à utiliser ses crédits de congé annuel accumulés. Elle lui a demandé s'il préférerait épuiser d'abord ses crédits de congé annuel, avant que commence sa période de préavis, ce qu'il a accepté le jour même.

12. Le 8 avril 2013, la même spécialiste des ressources humaines a informé le requérant que ses crédits de congé annuel seraient épuisés le 17 avril 2013 et que la période de préavis commencerait le 18 avril 2013, pour prendre fin le 17 juillet 2013. Le requérant a donc été en congé du 8 décembre 2012 au 17 avril 2013 et, le 18 avril 2013, son préavis de trois mois a débuté.

13. Le 1^{er} juillet 2013, la spécialiste des ressources humaines a écrit au requérant pour lui faire savoir que, à partir du 17 juillet 2013, il avait le choix entre un congé spécial sans traitement ou un départ négocié.

14. Le 6 juillet 2013, le requérant a demandé un départ négocié, optant pour le versement d'une somme en capital, associé à une période de congé spécial sans traitement de deux ans, neuf mois et treize jours, allant du 17 juillet 2013 au 30 avril 2016. Il a demandé qu'à titre exceptionnel sa cessation de service soit datée du 30 avril 2016, faisant valoir ses nombreuses années de service au PNUD et arguant que cela lui permettrait d'atteindre 30 années de cotisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

15. Par une lettre en date du 1^{er} août 2013, la Directrice adjointe du Bureau des ressources humaines du Bureau des services de gestion du PNUD a informé le requérant qu'on lui avait accordé, à titre exceptionnel, une année de congé spécial sans traitement, du 18 juillet 2013 au 17 juillet 2014. Elle a en outre précisé que l'octroi de ce congé spécial sans traitement et de toute prolongation consécutive ne porterait pas atteinte à ses droits acquis s'agissant de l'examen de sa demande de départ négocié.

16. Le 17 janvier 2014, le Directeur du Bureau des ressources humaines du Bureau des services de gestion du PNUD a envoyé un courriel à tous les membres

du personnel de ce dernier pour les informer que, tous les dossiers soumis aux organes consultatifs ayant été examinés, le projet d'examen unique du PNUD prendrait fin le 31 janvier 2014. Étant donné que l'équipe responsable du projet avait, en 2012, reporté à une date ultérieure l'examen de son dossier en attendant la conclusion de l'enquête pour faute professionnelle le concernant, le requérant n'avait pas pu être pris en considération pour une nomination à titre permanent. Il n'a cependant pas contesté la décision de ne pas lui accorder pareille nomination dans le cadre de l'examen unique.

17. Le 11 juillet 2014, le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD a informé le requérant que son congé spécial sans traitement était prolongé à titre exceptionnel jusqu'au 30 septembre 2014. Le 8 octobre 2014, il lui a de nouveau écrit pour lui faire savoir qu'une nouvelle prolongation lui avait été accordée, à titre exceptionnel, du 1^{er} octobre 2014 au 17 juillet 2015, ce qui porterait la durée totale de sa période de congé spécial sans traitement au maximum autorisé, soit 24 mois. Dans sa lettre, il ajoutait que la demande de départ négocié, assorti du versement d'une somme en capital et de la prolongation de son engagement en vue d'atteindre 30 années de cotisation, était encore à l'examen.

18. Le 4 février 2015, le BSCI a rendu son rapport d'enquête, dont il a transmis une copie au PNUD.

19. Le 17 juillet 2015, le requérant a atteint le maximum de deux années de congé spécial sans traitement, ce qui a mis fin à son engagement de durée déterminée et entraîné sa cessation d'emploi. Au moment de l'expiration de son contrat, l'enquête pour faute professionnelle le concernant était toujours en cours.

20. Le 25 septembre 2015, le requérant a été prié de présenter ses observations sur le rapport d'enquête.

21. Le 6 octobre 2015, le nouveau Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD a transmis au requérant une lettre énonçant ce qui suit :

Objet : Expiration de votre engagement

J'ai l'honneur de me référer à votre demande de départ négocié, soumise au Bureau des ressources humaines le 6 juillet 2013.

Il est rappelé que, après avoir déposé votre demande de départ négocié, vous avez obtenu un congé spécial sans traitement prenant effet le 28 août 2013, une fois épuisé votre solde de congés annuels. Il est également rappelé que vous n'avez pas réussi à trouver de poste régulier et que vous avez dûment reçu notification de l'expiration de votre engagement. Conformément au paragraphe c) de la disposition 4.13 du Règlement du personnel, votre engagement de durée déterminée a expiré à la fin de votre période de congé spécial sans traitement, le 17 juillet 2015 au soir.

Étant donné que, au moment de votre cessation de service, vous faisiez encore l'objet d'une procédure disciplinaire, le PNUD n'a pas pu examiner votre demande de départ négocié. Sachez toutefois que, afin qu'aucun préjudice ne vous soit causé, celle-ci sera examinée à l'issue de cette procédure.

En attendant, je tiens à vous remercier pour le travail accompli au sein de notre organisation et vous présente tous mes vœux pour la suite de votre carrière.

22. Le requérant a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision communiquée dans la lettre du 6 octobre 2015 et reçu une réponse défavorable le 21 janvier 2016.

23. Saisi de la requête et de la réponse du défendeur, le Tribunal a convoqué une audience de mise en état le 23 février 2017. Les parties ont indiqué qu'une procédure orale n'était pas nécessaire en l'espèce.

24. Après l'audience de mise en état, les parties ont informé le Tribunal qu'elles désiraient étudier la possibilité de régler le différend par d'autres moyens. La procédure a été suspendue afin de leur laisser le temps d'engager des discussions à cette fin, mais, le 17 mars 2017, les parties ont demandé conjointement la reprise de la procédure.

25. Le 24 mars 2017, le défendeur a informé le Tribunal que le PNUD avait envoyé au requérant une lettre lui faisant savoir que, n'eût été la fin de son engagement, il aurait été recommandé de retenir une faute contre lui, et lui donnant 15 jours pour présenter ses observations à ce sujet.

Prétentions des parties

26. Les principales prétentions du requérant sont les suivantes :

a. En ce qui concerne la recevabilité, la lettre datée du 8 octobre 2014 ne peut pas signifier que la décision relative à la demande de départ négocié dépendait de l'issue de la procédure disciplinaire car, à ce moment-là, le PNUD n'avait pas encore connaissance de l'enquête le concernant. Dans la lettre, la mention que la demande était encore à l'examen devait porter sur la majoration facultative de 50 % de l'indemnité de départ ou sur la prolongation éventuelle de la période de congé spécial sans traitement devant permettre au requérant d'atteindre 30 années de cotisation à la Caisse des pensions;

b. Selon l'article 11 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié, lu conjointement avec l'article 10, seul le titulaire d'un engagement de durée déterminée ayant obtenu un départ négocié a droit à un préavis de trois mois. En conséquence, si un préavis de trois mois a été donné et appliqué au requérant, c'est qu'un départ négocié lui avait été accordé. Si tel n'était pas le cas, le préavis aurait été d'un mois au maximum. Ayant accordé au requérant un traitement équivalant à celui d'un fonctionnaire dans le cadre d'un départ négocié, le PNUD ne devrait pas être admis à subordonner rétroactivement l'application de l'accord à l'issue d'une procédure disciplinaire ultérieure. De plus, un départ négocié tel que celui demandé par le requérant comporte le versement d'une somme en capital associé à un congé spécial sans traitement. La communication l'informant de l'octroi du congé spécial sans traitement confirme que ces deux prestations ont été demandées ensemble. La signature d'une renonciation à toute contestation ultérieure n'est pas une condition préalable à l'octroi d'un départ négocié;

c. En considération de ses nombreuses années de service et comme l'Administration n'a pas converti son engagement en contrat permanent ou continu, le requérant pouvait prétendre à un départ négocié. Ce dispositif avait précisément été mis en place pour remédier au manquement de l'Organisation à l'application des règles prévoyant la conversion des contrats en engagement permanent ou continu. Selon le paragraphe ii) de l'article 18 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié, la prestation à verser comporte deux éléments : l'indemnité de départ usuelle prévue à l'annexe III du Règlement du personnel et la majoration de 50 %; seule cette dernière relève de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire;

d. La procédure d'enquête en cours est sans rapport avec la demande de départ négocié déposée par le requérant. Contrairement à ce que laisse entendre la lettre du 25 septembre 2015, l'existence d'une procédure

disciplinaire n'empêche pas d'accorder un départ négocié à un fonctionnaire. Les dispositions du PNUD relatives au départ négocié auraient pu le prévoir expressément, tout comme elles énoncent qu'il ne doit subsister aucune contestation contre l'employeur au moment du départ négocié, mais ce n'est pas le cas. De plus, pour qu'une règle générale de ce type soit applicable, elle doit avoir été dûment promulguée;

e. La lenteur manifeste de la procédure disciplinaire engagée contre le requérant rend la décision déraisonnable. Le requérant a répondu au rapport d'enquête le 15 décembre 2015. L'enquête a duré d'août 2012 à février 2015, alors que l'ensemble des éléments de preuve sur lesquels reposent les conclusions du rapport avaient été recueillis sur l'ordinateur portable de travail du requérant. Rien ne justifie donc la durée de l'enquête, qui constitue en elle-même un retard déraisonnable. Le PNUD a reçu le rapport d'enquête complet le 4 février 2015 et savait dès lors que l'engagement du requérant prendrait fin cinq mois plus tard. Et pourtant, il n'a pas fait en sorte que celui-ci bénéficie d'une procédure régulière et que toute décision découlant des conclusions de l'enquête pour faute soit prise alors qu'il travaillait encore. Au contraire, près de huit mois se sont écoulés avant que le requérant ne soit invité à formuler des observations, alors que sa cessation de service était imminente.

27. Les principales prétentions du défendeur sont les suivantes :

a. Si le requérant avait l'impression mal fondée qu'on lui avait accordé un départ négocié en 2013, la lettre du 8 octobre 2014, dans laquelle il était précisé que sa demande était encore à l'examen, aurait dû lui faire comprendre que tel n'était pas le cas ou que l'Administration était revenue sur l'accord en question. En conséquence, il aurait dû demander le contrôle hiérarchique dans les délais réglementaires. Comme il ne l'a pas fait, sa requête est irrecevable *ratione materiae*;

b. Aucun départ négocié n'a été accordé au requérant. Pareille décision n'aurait pas pu être prise avant qu'il n'en fasse la demande, ni sans être soumise au groupe consultatif et au Directeur du Bureau des services de gestion. Le fait que le requérant ait obtenu un préavis de trois mois non seulement n'y change rien, mais découle en réalité du paragraphe i) de l'article 18 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié, qui prévoit que le fonctionnaire détaché qui n'obtient pas de poste avant son retour au PNUD a droit à un préavis de trois mois. En fait, ce fonctionnaire peut commencer par bénéficier de sa période de préavis et ce n'est qu'à la fin de celle-ci qu'il est censé demander un départ négocié. Le requérant a beau soutenir que les termes employés dans certaines communications de l'Administration appuient ses conclusions, il s'agit tout simplement d'une erreur d'interprétation;

c. Comme le requérant n'a pas démontré que cette erreur lui avait été préjudiciable ou qu'il avait été lésé de quelque autre manière en bénéficiant d'une période de préavis de trois mois, rien n'empêche le défendeur de faire valoir que le requérant n'a pas obtenu de départ négocié;

d. Le requérant ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier d'un départ négocié. Il n'a notamment pas signé la renonciation requise par les articles 14 et 29 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié;

e. Les dispositions 4.5, paragraphe c), 4.13, paragraphe c), 9.4 et 9.6, paragraphe b), du Règlement du personnel et l'article 9 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié disposent clairement que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'a pas droit à une indemnité de départ,

quelle que soit la durée de son service. L'engagement de durée déterminée du requérant n'a pas été résilié; il a expiré;

f. S'il devait être établi que le requérant a commis une faute, il faudrait que le PNUD prenne ce facteur en considération pour se prononcer sur sa demande de départ négocié. Selon le paragraphe f) de l'article 16 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié, le fonctionnaire dont la cessation d'emploi est attribuable à une faute est réputé ne pas avoir droit à un départ négocié. Il ne serait pas logique de verser rétroactivement une indemnité de départ à un fonctionnaire qui, n'eût été sa cessation de service, aurait été renvoyé pour faute. En conséquence, le PNUD a agi comme il se doit en attendant la fin de la procédure disciplinaire pour déterminer si le requérant allait être ainsi renvoyé. De plus, selon le paragraphe d) de l'article 24 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié, le groupe consultatif doit tenir compte des intérêts de l'Organisation au moment de formuler une recommandation au sujet d'un départ négocié. Bien qu'il ne soit pas déterminant, le fait que la faute reprochée au fonctionnaire a été confirmée devrait être pris en considération pour décider s'il est dans l'intérêt de l'Organisation de récompenser celui-ci par une indemnité de départ;

g. La durée de l'enquête n'a pas été déraisonnable. Si elle a pris autant de temps, c'est en partie en raison des efforts déployés pour garantir le respect des droits du requérant, notamment celui de répondre à toute conclusion défavorable, ce qui a pris près de trois mois. Quoiqu'il en soit, la durée du processus n'a pas en soi porté préjudice au requérant car elle ne l'a pas privé de son admissibilité à un départ négocié. En attendant la fin de la procédure, le défendeur a en fait tenté d'éviter de porter préjudice au requérant.

Examen

Portée et recevabilité de la requête

28. Selon le requérant, la décision qu'il conteste est celle de ne pas donner suite à sa demande de départ négocié avant le terme de la procédure disciplinaire dont il faisait l'objet.

29. Il est établi que le requérant ne conteste pas le fait que le défendeur ne lui ait pas accordé de nomination à titre permanent dans le cadre du processus d'examen unique. Il avance plutôt que son départ négocié avait été approuvé en 2013 et que la décision du défendeur de ne pas donner suite à cet accord avant la conclusion de la procédure disciplinaire le concernant était irrégulière.

30. Il ressort clairement du dossier que la décision contestée n'est pas celle du rejet de la demande de départ négocié, étant donné que l'Administration a déclaré à plusieurs reprises qu'elle n'avait pris aucune décision à ce sujet. Le requérant s'élève contre le report de la décision et soutient que l'existence d'une procédure disciplinaire le concernant ne constituait pas un motif suffisant pour repousser l'examen de sa demande de départ négocié.

31. Le Tribunal estime que le lien entre le report de la décision définitive touchant la demande de départ négocié déposée par le requérant et la fin de la procédure disciplinaire engagée contre lui n'avait pas été clairement exprimé jusqu'à la lettre du 6 octobre 2015. Le requérant n'ayant reçu cette lettre que le 14 octobre 2015, il est raisonnable de considérer que c'est à cette date qu'il a pris connaissance de la décision contestée. Il n'a donc pas dépassé le délai à respecter pour contester officiellement celle-ci.

Requête déposée par le défendeur

32. Lors de l'audience de mise en état, le 23 février 2017, le Tribunal a demandé au conseil du défendeur de préciser où en était la procédure disciplinaire à laquelle les parties faisaient référence dans leurs écritures. Le conseil ne le savait pas, mais a accepté de se renseigner. Au moyen d'une requête aux fins de présentation de moyens de preuve supplémentaires, le défendeur a fait savoir au Tribunal que, dans une lettre datée du 17 mars 2017, le requérant avait été informé que, n'eût été sa cessation d'emploi, une faute aurait été retenue contre lui, et qu'il avait 15 jours civils pour formuler des observations. Bien que reconnaissant au conseil de lui avoir fourni cette information, le Tribunal considère que celle-ci ne présente pas d'intérêt direct en l'espèce. Même si l'on considère qu'elle énonçait une décision, cette lettre est postérieure à la décision contestée définie ci-dessus, à savoir la décision communiquée au requérant le 14 octobre 2015 de ne pas traiter sa demande de départ négocié avant que la procédure disciplinaire ne soit terminée. De plus, les informations reçues indiquent que la procédure disciplinaire, d'une durée excessive, n'est toujours pas terminée, bien qu'elle semble toucher à sa fin.

33. En conséquence, bien que la requête soit reçue en tant que réponse à la question posée par le Tribunal lors de l'audience de mise en état, elle est sans rapport avec les constatations de celui-ci concernant les questions en litige et il n'en sera pas tenu compte.

Existence d'une décision antérieure relative au départ négocié

34. Pour en venir au fond de l'affaire, la requête dont est saisi le Tribunal repose principalement sur la conviction du requérant que sa demande de départ négocié avait été approuvée.

35. Premièrement, le Tribunal tient pour infondé le moyen que tire le requérant du préavis de trois mois qui lui a été donné à son retour de détachement, pour soutenir qu'on lui avait accordé un départ négocié. Il est prévu à l'alinéa i) du paragraphe b) de l'article 18 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié que, si aucun poste n'a été trouvé au terme de la première période de recherche de trois mois, le fonctionnaire déplacé peut soit demander un départ négocié, soit choisir de prolonger la période de recherche selon les modalités proposées, qui comprennent la possibilité de travailler pendant la période de préavis ou de prendre un congé spécial sans traitement. En conséquence, la demande de départ négocié se fait à l'issue de la période de recherche lorsque celle-ci n'a pas permis à l'intéressé de trouver un poste.

36. Le Tribunal constate que le requérant a déposé sa demande de départ négocié le 6 juillet 2013, soit environ deux mois après le début de sa période de préavis. Dans ces circonstances, il est difficile d'imaginer comment il aurait pu comprendre par erreur qu'on lui avait accordé un départ négocié, avant même qu'il en ait fait la demande, lorsqu'on lui a donné son préavis en avril 2013.

37. Deuxièmement, il ressort clairement des dispositions précitées que le départ négocié n'est pas accordé automatiquement sur demande. De fait, il est expressément prévu à l'article 14 que son octroi relève du *pouvoir d'appréciation de l'Organisation* et ne constitue d'aucune façon un droit pour les fonctionnaires admissibles. Le même article précise en outre que, dans tous les cas, pour pouvoir prétendre à un départ négocié, le fonctionnaire doit avoir renoncé à toute réclamation et à tout recours concernant son engagement au PNUD ou sa cessation d'emploi, en signant une déclaration à cet effet, ce que le requérant n'a pas fait, comme l'a constaté le Tribunal.

38. Troisièmement, l'article 13 dispose que la demande de départ négocié est examinée par le groupe consultatif sur la cessation d'emploi, qui présente ses recommandations au Directeur du Bureau des services de gestion, à qui revient la décision définitive. En l'espèce, rien n'indique qu'un tel examen ait eu lieu.

39. Enfin, le Tribunal constate que les différentes communications émanant de l'Administration montrent clairement qu'aucune décision implicite ou explicite n'avait été prise quant à l'octroi d'un départ négocié. La lettre du 1^{er} août 2013, notamment, qui communiquait au requérant la décision de lui accorder un congé spécial sans traitement d'une durée d'un an, précisait que cette mesure, ainsi que l'octroi de toute prolongation éventuelle du congé spécial, ne porterait pas atteinte à ses droits acquis s'agissant de l'examen de sa demande de départ négocié. La lettre du 8 octobre 2014 était encore plus explicite : informant le requérant de la prolongation de son congé spécial sans traitement, elle ajoutait que sa demande de départ négocié était encore à l'examen.

40. Le Tribunal conclut que le requérant n'a pas démontré que le défendeur lui avait octroyé un départ négocié. Comme aucun départ négocié ne lui a été accordé sous le régime des dispositions applicables au PNUD, le requérant ne peut pas prétendre à une indemnité de départ car le Règlement du personnel ne prévoit pas ce type de prestations pour les titulaires d'engagements de durée déterminée.

La procédure disciplinaire comme motif de report de la décision relative au départ négocié

41. Le requérant soutient que le PNUD a eu tort de suspendre l'examen de sa demande de départ négocié en attendant que la procédure disciplinaire dont il faisait l'objet soit terminée. Il affirme que l'issue de la procédure ne devait jouer aucun rôle en la matière.

42. Il est clair que les dispositions du PNUD relatives au départ négocié, lues dans leur intégralité, visent à offrir au fonctionnaire justifiant d'une longue période de service dans le cadre d'un engagement de durée déterminée des prestations s'ajoutant à celles prévues dans le Règlement du personnel, sous réserve de certaines conditions.

43. Cependant, ces dispositions énoncent clairement à l'article 14 que l'octroi de telles prestations est discrétionnaire. De plus, il est prévu à l'article 24 que l'intérêt de l'organisation doit être pris en considération lors de la formulation de recommandations concernant la demande de départ négocié.

44. L'Administration est fondée à tenir compte des questions de comportement professionnel lorsqu'il s'agit de décider d'octroyer à titre discrétionnaire une prestation à un fonctionnaire. En conséquence, le Tribunal juge que rien n'interdisait à l'Administration de *reporter* à l'issue de la procédure disciplinaire la prise d'une décision sur les modalités de départ négocié.

45. Cela dit, l'ouverture d'une enquête pour faute ne pouvait constituer en soi un motif suffisant pour *exclure* le requérant, même si elle pouvait justifier le report de l'examen. Indépendamment du principe général interdisant à l'Administration de limiter sa liberté d'agir en appliquant des critères d'exclusion qui n'ont pas été dûment promulgués, il serait totalement absurde de le faire lorsque l'application du critère en question est contraire à sa propre politique, du fait que celui-ci ne figure pas parmi les facteurs d'inadmissibilité énumérés à l'article 16 des dispositions du PNUD relatives au départ négocié (voir *mutatis mutandis* le raisonnement suivi dans le jugement *Roberts* (UNDT/2015/020), l'appel formé uniquement quant au préjudice moral ayant été rejeté dans l'arrêt *Roberts* (2016-UNAT-614); voir

également *Santos* 2014-UNAT-415 en ce qui concerne la conversion en nomination à titre permanent, dont les principes sous-jacents présentent un certain intérêt pour l'espèce). Comme le défendeur l'a affirmé à plusieurs reprises, aucune décision définitive n'a encore été prise concernant la demande de départ négocié du requérant et la régularité de cette décision pourra éventuellement être examinée le moment venu; le Tribunal n'en est pas saisi en l'espèce.

Lenteur de la prise de décision définitive

46. Le Tribunal déplore la lenteur excessive de la procédure disciplinaire. L'enquête du BSCI a duré deux ans et demi et il a fallu au PNUD huit mois supplémentaires pour demander au requérant de formuler ses observations. Ce retard devrait être particulièrement préoccupant pour l'Administrateur du PNUD, car celui-ci savait pertinemment que le requérant avait presque atteint la durée maximale de congé spécial sans traitement et que sa cessation d'emploi était imminente. Il incombe à l'Administration de gérer les affaires disciplinaires dans des délais raisonnables, en particulier lorsqu'elle a décidé d'imposer une condition suspensive à l'examen d'une demande de départ négocié.

47. Cela dit, bien que le requérant ait passé un temps considérable dans l'incertitude, au sujet non seulement de l'issue de la procédure disciplinaire dont il faisait l'objet, mais également de l'effet que cette issue pourrait avoir sur sa demande de départ négocié, il n'a pas réussi à démontrer que cela lui avait porté préjudice dans la mesure prévue au paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, modifié par la résolution [69/203](#) de l'Assemblée générale.

Conclusion

48. Le requérant, qui prétend qu'on lui avait accordé un départ négocié, n'a pas réussi à prouver l'existence de l'accord en question. En décidant de suspendre l'examen de la demande de départ négocié en attendant la fin de la procédure disciplinaire dont le requérant faisait l'objet, le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD n'a pas, contrairement à ce que prétend le requérant, abusé du pouvoir discrétionnaire de l'Administration.

49. Eu égard aux retards excessifs constatés en l'espèce (voir par. 46 ci-dessus), le Tribunal juge, conformément au paragraphe 8 de l'article 10 de son Statut, qu'il convient de déférer cette affaire à l'Administrateur du PNUD aux fins d'action récursoire éventuelle.

Dispositif

50. La requête est rejetée.

(Signé)
Goolam Meeran, juge
Ainsi jugé le 21 avril 2017

Enregistré au Greffe le 21 avril 2017
(Signé)
René M. Vargas M., Greffier, Genève