****

**Licenciement et résiliation de contrat d’engagement**

**1.0 Statut et Règlement**

Cette politique met en œuvre l’article IX du Statut du personnel des Nations Unies, et le chapitre IX du Règlement du personnel des Nations Unies sur la Cessation de service.

**2.0 Politique**

1. Cette politique concerne les différents motifs de licenciement et s’applique à tous les membres du personnel du PNUD régis par le Statut et [Règlement du personnel des Nations Unies](https://hr.un.org/handbook/index/8278).

**Types de cessation de service**

1. Pour les cessations de service autres que le licenciement, veuillez consulter les « [Types de cessation de service](https://popp.undp.org/fr/taxonomy/term/616/) » du PNUD dans les POPP.
2. La cessation de service à la suite de démission, d’abandon de poste, d’expiration de contrat d’engagement, de départ à la retraite ou de décès n’est pas considérée comme une résiliation au sens des Règles du personnel.

**Licenciement**

1. Un licenciement est une cessation de service prise à l’issue d’une décision de l’Organisation (voir l’article 9.3 du Statut du personnel et l’article 9.6 du Règlement du personnel des Nations Unies) aux fins suivantes :
2. Mettre fin au contrat d’engagement continu ou permanent d’un membre du personnel avant l’âge obligatoire de la cessation de service ; ou
3. Mettre fin au contrat d’engagement temporaire ou à durée déterminée d’un membre du personnel avant la date d’expiration indiquée dans la nomination.
4. L’autorité de licencier un membre du personnel appartient à l’Administrateur ou à son fonctionnaire délégué qui, en motivant sa décision, peut exercer cette autorité conformément aux conditions d’engagement d’un membre du personnel dans l’une des situations suivantes :
5. Les nécessités du service exigent la suppression de postes ou la compression d’effectifs ;
6. Services ne donnant pas satisfaction ;

1. Inaptitude de l’intéressé à continuer de remplir ses fonctions en raison de son état de santé;
2. Mesures disciplinaires ;
3. Si des faits antérieurs à la nomination ont été révélés qui auraient empêché l’engagement ;
4. Le licenciement dans l’intérêt de la bonne marche de l’Organisation, à condition que le membre du personnel et l’Organisation en conviennent d’un commun accord, ce qui implique que le licenciement ne peut être contesté par le membre du personnel concerné (« résiliation à l’amiable ») ; ou,
5. Dans le cas d’un membre du personnel titulaire d’un contrat d’engagement continu, la résiliation dans l’intérêt de l’Organisation, sans l’accord du membre du personnel, principalement à la suite d’une modification ou d’une fin de mandat.
6. Pour les membres du personnel qui ne sont plus affectés ou qui retournent au PNUD sans lien spécifique avec un poste et qui n'ont pas pu obtenir un nouveau poste après une période de congé spécial sans solde ou à la suite d'un prêt ou d'un détachement auprès d'une autre organisation des Nations Unies.

**Résiliation de contrat d’engagement pour cause de suppression de poste ou de compression  
d’effectifs**

1. Le transfert d’un poste de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans un autre lieu d’affectation ne constitue pas une suppression de poste.
2. Un préavis de licenciement est fourni par écrit au membre du personnel qui occupe un poste en voie de suppression. Il peut s’agir d’un membre du personnel qui occupe ou conserve un droit de retour à un poste spécifique en voie de suppression et qui est en congé autorisé sous quelque forme que ce soit, en détachement ou en prêt interinstitutionnel.
3. Dans le cas des membres du personnel des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national, l’examen des postes disponibles et appropriés se limitera aux postes disponibles et appropriés dans leur lieu d’affectation.
4. Un « poste disponible » est défini comme un poste du PNUD vacant ou un poste qui devient vacant et qui doit être pourvu avant le délai de préavis. La source de financement du poste peut différer de celle du poste supprimé. Aux fins de la présente définition, un poste disponible ne comprend pas les affectations temporaires ou les affectations de détail, bien qu'il soit reconnu que l'exercice de fonctions dans ces cas peut suspendre la fin d'un engagement.
5. Un poste est « approprié » lorsque le titulaires d’un poste supprimé possède toutes les conditions et les qualifications requises pour un poste vacant où leur services peuvent être effectivement utilisés et avoir postulé ou démontré un intérêt spécifique et sans équivoque pour le poste concerné.
6. Si un contrat d’engagement est résilié à la suite de la suppression d’un poste en raison d’une compression du personnel, les membres du personnel également qualifiés seront conservés dans l’ordre de préférence suivant :
7. Les membres du personnel titulaires d’un contrat d’engagement permanent;
8. Les membres du personnel titulaires d’un contrat d’engagement continu ;
9. Les membres du personnel titulaires d’un contrat d’engagement à durée déterminée ;
10. Pour déterminer si les candidats sont également qualifiés, la compétence relative, l’intégrité et la durée du service sont dûment pris en compte.
11. La date d’entrée en vigueur de la cessation de service est la suivante :
12. Pour un membre du personnel titulaire d’un contrat d’engagement permanent, la date de cessation de service est la date d’expiration du préavis ;
13. Pour un membre du personnel titulaire d’un contrat d’engagement à durée déterminée qui expire après la fin de la période de préavis, la date de cessation de service est la date d’expiration de la période de préavis.
14. Dans le cas des membres du personnel occupant des postes supprimés, des options de report de la cessation de service en congé spécial sans traitement pour une période maximale de deux ans peuvent être demandées pour répondre aux besoins en matière d’ancienneté de service aux fins de la pension ou de l’assurance maladie après la cessation de service (ASHI).

**Licenciement pour service insatisfaisant**

1. Les cadres doivent utiliser les outils de gestion des performances appropriés, conformément à la politique de gestion et de développement des performances, pour enregistrer les services insatisfaisants et les porter à l'attention des membres du personnel en temps utile, afin de leur offrir la possibilité d'améliorer leurs performances..
2. Si l’amélioration des performances n’est pas réalisée conformément aux attentes et dans les délais convenus, le membre du personnel peut être licencié.
3. Dans le cas d’un membre du personnel titulaire d’un contrat d’engagement permanent qu’il est prévu de licencier pour service insatisfaisant, la mesure proposée sera examinée conformément à l’article 13.1 (b) (i) par un organe créé à cette fin et qui fera une recommandation à l’Administrateur ou à son fonctionnaire délégué.
4. Si aucune évaluation des performances n'a été effectuée pour un membre du personnel titulaire d'un engagement temporaire de six mois ou moins, en raison de la courte durée du service, des performances insatisfaisantes peuvent être attestées par écrit par le superviseur et confirmées par le directeur du bureau ou le chef de bureau. Un tel membre du personnel peut être licencié pour services insatisfaisants en mettant fin à son engagement plus tôt, sans autre examen.
5. En cas de licenciement pour services insatisfaisants, à la discrétion de l'administrateur ou du fonctionnaire délégué , le membre du personnel recevra un préavis conformément aux conditions applicables à son type de nomination, ou recevra une indemnité en lieu et place de la période de préavis..
6. Tout membre du personnel licencié pour service insatisfaisant peut recevoir une indemnité de cessation de service conformément au paragraphe c) de l’annexe III du Statut du personnel.

**Licenciement pour raisons de santé**

1. Veuillez consulter le contenu actuel du PNUD sur la « [Résiliation de contrat d’engagement pour raisons de santé](https://intranet.undp.org/global/popp/hrm/Pages/reasons-of-health.aspx) » dans les POPP.

**Cessation de service en raison de faits antérieurs au contrat d’engagement**

1. L’Administrateur ou son fonctionnaire délégué peut licencier un membre du service si des faits antérieurs au contrat d’engagement et se rapportant à l’aptitude du membre du personnel sont apparus après l’engagement et si ces faits, s’ils avaient été connus, avaient empêché l’engagement.

**Licenciement pour raisons disciplinaires**

1. Un contrat d’engagement peut être résilié pour acte répréhensible conformément au [Cadre juridique du PNUD pour remédier au non-respect des normes de conduite des Nations Unies](https://popp.undp.org/fr/node/11686).

**Licenciement dans l’intérêt de la bonne marche de l’Organisation (résiliation à l’amiable)**

1. L’Administrateur ou son fonctionnaire délégué peut licencier un membre du personnel dans l’intérêt de la bonne marche de l’Organisation et conformément aux normes de la Charte, si le membre du personnel et l’Administrateur ou son fonctionnaire délégué en conviennent mutuellement, et à condition que le membre du personnel concerné ne conteste pas cette mesure. C’est ce que l’on appelle aussi une « résiliation à l’amiable .
2. Toute résiliation de contrat d’engagement convenue d’un commun accord exige que le membre du personnel signe une déclaration selon laquelle il accepte la mesure et ne la contestera pas.
3. Dans le cas d’une cessation de service convenue d’un commun accord, des options de report de la cessation de service et des restrictions de réembauche peuvent s’appliquer. Ces restrictions sont stipulées dans l’accord de résiliation signé entre le membre du personnel et l’Organisation.
4. Lors de la résiliation du contrat d’engagement, le PNUD verse l’indemnité de résiliation prévue à l’annexe III du statut du personnel. Une résiliation convenue d'un commun accord peut donner lieu à un montant différent, conformément à l'article 9.3(d) du Statut du personnel des Nations Unies.
5. L’approbation des résiliations de contrats d’engagement d’un commun accord reste une décision discrétionnaire du PNUD et n’est pas un droit. Les facteurs pris en compte dans l’approbation des résiliations d’un commun accord comprennent, entre autres, la disponibilité des fonds, des services satisfaisants et l’absence de dossier disciplinaire.

**Contrepartie des indemnités de licenciement supplémentaires**

1. Dans les cas où le poste d'un membre du personnel a été supprimé, où il est devenu sans affectation, où les membres du personnel sont revenus de leur détachement en tant que coordinateur résident, ou dans les cas de résiliation d'un commun accord, le directeur de BMS peut autoriser une indemnité de résiliation allant jusqu'à 50 pour cent en plus de ce qui serait payé conformément à l'annexe III du statut du personnel des Nations unies. Le montant des indemnités de licenciement supplémentaires pouvant être autorisées par le directeur de BMS est limité au barème figurant à l'annexe I et calculé conformément à ce barème..

En outre, le membre du personnel doit s’engager par écrit à ne pas contester la mesure et répondre aux critères suivants :

1. Le membre du personnel est titulaire d’un contrat d’engagement permanent, contrat d’engagement continu ou contrat d’engagement à durée déterminée et a accompli au moins 10 ans de service continu au PNUD[[1]](#footnote-1). La période de 10 ans ou plus comprend le temps de service d’un membre du personnel titulaire d’un d’engagement permanent, contrat d’engagement continu ou contrat d’engagement à durée déterminée qui a été transféré d’une autre organisation du régime commun des traitements et allocations des Nations Unies au PNUD à la suite d’un contrat d’engagement permanent, continu ou à durée déterminée.
2. Les personnes suivantes ne peuvent prétendre à des indemnités de licenciement supplémentaires:
3. Les membres du personnel nommés à titre temporaire ;
4. Les membres du personnel qui ont moins de 10 ans de service continu dans le cadre d’un contrat d’engagement permanent, continu ou à durée déterminée ;
5. Les membres du personnel qui ont atteint l’âge obligatoire de cessation de service ;
6. Les membres du personnel qui retournent au PNUD sans lien spécifique avec un poste et qui n'ont pas pu obtenir un nouveau poste après une période de congé spécial sans solde ou après un prêt ou un détachement auprès d'une autre organisation des Nations unies, à moins qu'ils n'aient été détachés en tant que coordinateur résident ou qu'ils n'aient été licenciés d'un commun accord ;
7. Les membres du personnel qui ont cessé leur service au PNUD pour faute professionnelle ou service insatisfaisant ;
8. Les membres du personnel administrés par le PNUD pour le compte d’une autre institution ou entité des Nations Unies et les membres du personnel dont les contrats d’engagements sont limités à une autre institution ou entité à moins que l’institution ou l’entité ne l’autorise ; Y compris les périodes de service accomplies au titre des anciennes règles du personnel des séries 100 et 200, mais à l'exclusion des règles du personnel de la série 300. Les périodes de service accomplies au titre des règles du personnel de la série 300 ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité, mais la continuité du service n'est pas considérée comme interrompue par les périodes de service de l'agent dans le cadre d'une nomination au titre de la série 300
9. Les membres du personnel titulaires d’un contrat d’engagement à durée déterminée qui sont nommés à des postes dont la durée de service est limitée à ces postes y compris les périodes de service accomplies au titre des anciennes règles du personnel des séries 100 et 200, mais à l'exclusion des règles du personnel de la série 300. Les périodes de service accomplies au titre des règles du personnel de la série 300 ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité, mais la continuité du service n'est pas considérée comme interrompue par les périodes de service de l'agent dans le cadre d'une nomination au titre de la série 300
10. Volontaires des Nations Unies (VNU) ;
11. Les fonctionnaires titulaires de contrats de services (SC) et de contrats individuels (IC).
12. À sa discrétion, l’Organisation peut mettre en œuvre des programmes particuliers de cessation de service si elle le juge nécessaire.
13. Nonobstant les restrictions énoncées au paragraphe 30 ci-dessus, l’Organisation peut négocier et conclure des accords individuels de cessation de service avec toute catégorie de membres du personnel si elle le juge nécessaire pour régler les réclamations individuelles sur le lieu de travail.

**Options de mise en œuvre – Somme forfaitaire/congé spécial sans traitement**

1. L’indemnité de licenciement est versée au moment de la cessation de service avec la dernière rémunération du membre du personnel ou sous forme d’une somme forfaitaire combinée à un congé spécial sans traitement.

**Calcul de l’indemnité de licenciement**

1. L’indemnité de licenciement est calculée :
2. Dans le cas d’un membre du personnel recruté sur le plan local : sur le traitement brut du membre du personnel, y compris l’allocation de connaissances linguistiques, le cas échéant, déduction faite des contributions du personnel ;
3. Dans le cas d’un membre du personnel recruté sur le plan international : le traitement brut du membre du personnel, déduction faite des contributions du personnel et à l’exclusion de l’ajustement de poste.
4. L’ancienneté est la durée totale du service continu à plein temps d’un membre du personnel au PNUD, dans le cadre d’un contrat d’engagement permanent, d’un contrat d’engagement continu ou d’un contrat d’engagement à durée déterminée, y compris en cas de transfert d’une autre organisation du régime commun des traitements et allocations des Nations Unies d’un contrat d’engagement permanent, continu ou à durée déterminée. La continuité du service n’est pas considérée comme interrompue par des périodes de congé spécial non payé ou partiellement payé de moins de trente (30) jours consécutifs, mais des mois complets ne seront pas crédités à titre de service aux fins d’indemnisation.
5. L’indemnité de licenciement n’ouvre pas droit à pension.
6. Afin d’éviter la double indemnisation, la période servant au calcul de l’indemnité de licenciement (y compris, le cas échéant, toute indemnité de licenciement supplémentaire versée en sus de celle qui serait versée conformément à l’annexe III du Statut du personnel des Nations Unies et les indemnités tenant lieu de préavis) ne peut dépasser la période restant à jusqu'à ce que le membre du personnel atteigne l'âge obligatoire de la cessation de service
7. Aucune indemnité de licenciement n’est versée à un membre du personnel qui, au moment de sa cessation de service, bénéficie d’une pension de retraite au titre de l’article 28 du Règlement de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou d’une indemnité pour invalidité totale au titre de l’article 6.4 du Règlement du personnel de l’ONU.

**Financement des convenus d'un commun accord**

1. Une provision limitée pour le financement de ces résiliations est établie dans le cadre du budget institutionnel approuvé par le groupe exécutif. Le crédit institutionnel s’applique à tous les Bureaux et, par conséquent, son utilisation dépendra des prévisions des Bureaux au sein des règles et de la gouvernance actuelles. Les coûts de cessation de service en sus de ce budget institutionnel limité seront assujettis à une décision du GD.

**Préavis de licenciement**

1. Si l’Administrateur ou son fonctionnaire délégué licencie un membre du personnel, celui-ci reçoit le préavis prévu et toute indemnité de résiliation applicable en vertu du Statut et Règlement du personnel des Nations Unies.
2. Les délais de préavis de licenciement suivants s’appliquent :
3. Au contrat d’engagement permanent et continu : préavis écrit d’au moins trois mois ;
4. Au contrat d’engagement à durée déterminée : préavis écrit d’au moins 30 jours (ou toute autre période de préavis stipulée dans la lettre de nomination) ;
5. Au contrat d’engagement temporaire : préavis écrit d’au moins 15 jours (ou toute autre période de préavis stipulée dans la lettre de nomination).
6. Les périodes de préavis de licenciement stipulées prennent effet à compter de la date de réception de la notification écrite par le membre du personnel.
7. Au lieu de la période de préavis légale accordée au membre du personnel qui doit être licencié, l’Administrateur ou son fonctionnaire délégué peut décider d’ autoriser le paiement d’une indemnité équivalente au traitement, l’ajustement de poste applicable et les allocations correspondant à la période de préavis en question, au taux en vigueur le dernier jour de service (« indemnité tenant lieu de préavis »). Si l’indemnité est versée en remplacement d’un préavis, la période de préavis n’est pas comptée comme temps de service à quelque fin que ce soit.
8. Les membres du personnel en période de préavis qui souhaitent quitter l'Organisation avant la fin de la période de préavis peuvent également bénéficier d'une conversion du reste du préavis en espèces à la discrétion de l'Organisation en soumettant une demande écrite à leur supérieur hiérarchique dès réception de l'avis de cessation d'emploi. Le pouvoir d'approuver ou de refuser la demande est exercé par le chef de bureau (dans le cas des membres du personnel recrutés localement et travaillant en dehors du siège de New York) ou par le directeur de BMS/OHR (dans le cas des membres du personnel recrutés au niveau international et des membres du personnel recrutés localement et travaillant au siège de New York), en tenant compte des besoins de l'Organisation, de la recommandation du superviseur et des souhaits du membre du personnel.

**Réembauche après la cessation de service**

1. Un membre du personnel dont le contrat d’engagement est résilié à la suite d’une résiliation à l’amiable ne peut être réembauché en tant que membre du personnel dans la période prévue dans l’accord de résiliation.
2. Si un l'ancien membre du personnel du personnel est réembauché après sa cessation de service dans le cadre d’un nouveau contrat d’engagement, il n’est pas tenu de rembourser les jours de congé annuel accumulés, la prime de rapatriement ou l’indemnité de résiliation normale. Toutefois, les droits, prestations ou accumulations acquis par le membre du personnel sont, en cas de deuxième cessation de service, ajustés de manière à ce que le montant total des versements au titre des première et deuxième cessations de service ne dépasse pas les montants qui auraient été dus si le service avait été continu (voir l’article 4.17 [b] du règlement du personnel des Nations Unies). Un membre du personnel qui est réembauché après sa cessation de service verra son entrée en fonction (EEF) remise à la date d’entrée en vigueur de sa nouvelle nomination.
3. Lorsqu’un ancien membre du personnel a reçu une indemnité de licenciement en sus de ce qui serait versé conformément à l’annexe III du Statut du personnel des Nations Unies, il ne peut être réembauché pour un contrat d’engagement à durée déterminée dans les 12 mois suivant la date de cessation de service que s’il rembourse l’indemnité de licenciement supplémentaire, sauf disposition contraire de l’accord de résiliation à l’amiable.

1. Les dispositions relatives à l’engagement d’un ancien membre du personnel titulaire d’un contrat de services , d’accord de service personnel et d’un contrat individuel figurent dans la [section POPP sur les modalités contractuelles de non-fonctionnaires.](https://popp.undp.org/fr/taxonomy/term/176/)

**Certification de service**

1. Veuillez consulter le contenu actuel du PNUD sur la « [Certification de service](https://popp.undp.org/fr/node/10476/) » dans les POPP.

**Indemnités pour cessation de service**

1. Veuillez consulter le contenu actuel du PNUD sur les « [indemnités pour cessation de service](https://popp.undp.org/fr/node/10721/) » dans les POPP.

**ANNEXE I**

Le montant maximal des indemnités de résiliation supplémentaires qui peuvent être offertes est calculé selon les modalités suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| Années de service continu **terminées** | Montant des indemnités de résiliation supplémentaires |
| 10-14 | 3 mois |
| 15-19 | 4,5 mois |
| 20 et plus | 6 mois |

Le montant des indemnités de résiliation supplémentaires fournies ci-dessus est soumis à une révision et des modifications périodiques.

1. Y compris les périodes de service accomplies au titre des anciennes séries 100 et 200 des Règles du personnel, mais non celles accomplies au titre de la série 300. [↑](#footnote-ref-1)