**Licenciement pour raison de santé**

1. La présente section couvre la situation où un fonctionnaire est licencié pour raisons de santé et la procédure d’octroi d’une pension d’invalidité en vertu de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (UNJSPF).

# Licenciement

1. Le licenciement est une mesure prise par l’Organisation pour mettre fin à :
2. un engagement à titre permanent avant sa date d’expiration normale ; ou
3. un engagement de caractère continu ; ou
4. un engagement à durée déterminée.

# Incapacité

1. Aux fins de la présente section et conformément à l’article 33 a) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (UNJSPF), on entend par « incapacité » d’un fonctionnaire que celui-ci « n’est plus capable de remplir des fonctions raisonnablement compatibles avec ses capacités, en raison d’une blessure ou d’une maladie affectant sa santé d’une façon qui semble devoir être permanente ou de longue durée ».

# Conditions

1. Il ne peut être mis fin à l’engagement d’un fonctionnaire pour raisons de santé en application de l’alinéa a) iii) de l’article 9.3 du Statut du personnel que si des attestations médicales établissent de façon concluante que l’incapacité du fonctionnaire lui ouvre droit à une pension d’invalidité conformément aux Statuts de la Caisse commune des pensions.

**Applicabilité**

1. Les dispositions de la présente politique s’appliquent à tous les fonctionnaires du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) régis par le Statut du personnel et le Règlement du personnel des Nations Unies.

# Demande au Directeur du service médical de l’Organisation des Nations Unies (ONU)

1. Lorsqu’un fonctionnaire a pris une longue période de congés de maladie (SL) continus ou cumulés, une demande doit être envoyée au directeur médical de l’ONU pour déterminer si la maladie ou la blessure affectant la santé du fonctionnaire est ou peut être un cas d’incapacité de poursuivre son service. Cela doit être fait le plus tôt possible et au plus tard six mois avant que le fonctionnaire n’ait épuisé son droit aux congés payés, que ce soit pour congé de maladie ou pour congé annuel (AL).
2. La demande doit être soumise pour :
   * 1. les fonctionnaires recrutés sur le plan international, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert le lieu d’affectation ou l’unité administrative ;
     2. les fonctionnaires recrutés localement non affectés à New York, par le représentant résident adjoint (opérations) ;
     3. les fonctionnaires recrutés localement et basés à New York, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert l’unité organisationnelle.
3. La demande doit inclure :
   1. les relevés SL du fonctionnaire pour les quatre dernières années ;
   2. un rapport médical complet de son médecin traitant indiquant le diagnostic exact, le traitement fourni, la réaction du patient au traitement, le diagnostic et les raisons de l’incapacité à remplir ses fonctions. Le ou les médecins doivent être invités à envoyer le rapport dans une enveloppe scellée portant la mention « confidentiel » et adressée au Directeur du service médical de l’ONU. Si le rapport est reçu non scellé, il doit être immédiatement scellé. Aucune photocopie du rapport ne peut être faite pour le dossier personnel du fonctionnaire ;
   3. toute autre information ou documentation pertinente.

# Examen par le Directeur du service médical de l’ONU

1. Après avoir examiné les dossiers de congés de maladie, les rapports médicaux et autres documents et renseignements pertinents du fonctionnaire, le Directeur du service médical de l’ONU déterminera si la maladie ou la blessure du fonctionnaire constitue une atteinte à la santé qui semble devoir être permanente ou de longue durée.
2. Le Directeur du service médical de l’ONU communiquera sa conclusion :
   1. s’il s’agit d’un fonctionnaire recruté sur le plan international, au partenaire de l’OHR qui dessert le lieu d’affectation ou l’unité administrative ;
   2. s’il s’agit d’un fonctionnaire recruté localement et non affecté à New York, au représentant résident adjoint (opérations) ;
   3. s’il s’agit d’un fonctionnaire recruté localement bas à New York, le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert l’unité administrative pour notification au fonctionnaire ou, le cas échéant, à un membre de sa famille.
3. Si le Directeur du service médical de l’ONU conclut qu’une telle déficience n’existe pas et si le fonctionnaire n’est pas d’accord avec la conclusion du Directeur du service médical de l’ONU, il peut demander un examen de la question par un praticien indépendant accepté par le Directeur du service médical de l’ONU et le fonctionnaire ou par une commission médicale. La commission médicale sera composée des membres suivants :
   1. un médecin choisi par le fonctionnaire ;
   2. le Directeur du service médical de l’ONU ou un médecin désigné par le Directeur médical ; et
   3. un troisième médecin qui sera choisi d’un commun accord entre les deux autres membres et qui ne sera pas un médecin de l’ONU.
4. Les honoraires facturés par les médecins sélectionnés pour la commission médicale sont payés soit par le PNUD, soit en partie par le PNUD et en partie par le fonctionnaire. Si le diagnostic initial est modifié en faveur du fonctionnaire, le PNUD prendra en charge tous les frais médicaux et les frais accessoires. Toutefois, si la conclusion initiale est maintenue, le fonctionnaire prend en charge les honoraires médicaux du médecin qu’il a choisi et la moitié des honoraires et des frais médicaux du troisième médecin de la commission médicale. Le solde des frais et des dépenses est à la charge du PNUD.

# Retard dans la décision

1. En cas de retard dans la décision par le Directeur du service médical de l’ONU sur l’incapacité du fonctionnaire et si le fonctionnaire concerné a épuisé tous ses congés de maladie (à plein traitement et demi-traitement) en vertu de la disposition 6.2 du Statut du personnel des Nations Unies, ainsi que ses droits au congé annuel, le fonctionnaire sera mis en congé spécial avec demi-traitement en attendant la décision médicale.

# Demande à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

1. S’il est médicalement établi qu’une déficience existe, une demande doit être présentée le plus rapidement possible au Comité des pensions du personnel des Nations Unies (« le Comité ») pour l’octroi d’une pension d’invalidité au fonctionnaire.
2. La demande doit être soumise pour :
   1. les fonctionnaires recrutés sur le plan international, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert le lieu d’affectation ou l’unité administrative ;
   2. les fonctionnaires recrutés localement non affectés à New York, par le représentant résident adjoint (opérations) ;
   3. les fonctionnaires recrutés localement et basés à New York, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert l’unité organisationnelle.
3. La demande doit être soumise en utilisant le formulaire de [Demande d’attribution d’une indemnité d’invalidité](https://popp.undp.org/node/5676) [en vertu de l’article 33 des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.](http://sas.undp.org/Documents/P295.doc)

# Examen par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

1. L’examen du Comité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est régi par les Statuts et Règlements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le Comité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies se réunit deux fois par an, normalement en avril et en novembre.
2. Après examen de la demande et sur l’avis du Directeur du service médical de l’ONU, le Comité déterminera si le fonctionnaire est inapte au sens de l’article 33 a) du Règlement de l’UNJSPF et, en cas de décision positive, accordera une indemnité d’invalidité. Le Secrétariat de la Caisse des pensions notifiera le fonctionnaire et le partenaire du Bureau des ressources humaines ou le représentant résident adjoint (opérations) de la décision du Comité.

# Retard dans la décision

1. S’il y a un retard dans la décision par le Comité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de l’attribution ou non d’une prestation d’invalidité et que le fonctionnaire concerné a épuisé tous ses droits au congé-maladie (à plein traitement et demi-traitement) en vertu de l’article 6.2, selon le cas, et au droit au congé annuel, le fonctionnaire sera mis en congé spécial à demi-traitement en attendant la décision du Comité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

**Licenciement**

**Généralités**

# Autorité compétente

1. L’administrateur a le pouvoir exclusif de mettre fin à l’engagement de tout fonctionnaire. Le pouvoir de licencier pour raisons de santé a été délégué au directeur du Bureau des ressources humaines.

# Demande au Directeur du Bureau des ressources humaines

1. Lorsque le Comité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a décidé d’accorder une prestation d’invalidité, une recommandation visant à mettre fin à l’engagement du fonctionnaire pour des raisons de santé, conformément à la disposition 9.3 a) iii) du Statut du personnel des Nations Unies, selon le cas, doit être présentée aussi rapidement que possible au Directeur du bureau des ressources humaines pour approbation au nom de l’Administrateur, pour :
2. les fonctionnaires recrutés sur le plan international, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert le lieu d’affectation ou l’unité administrative ;
3. les fonctionnaires recrutés localement non affectés à New York, par le représentant résident adjoint (opérations) ;
4. les fonctionnaires recrutés localement basés à New York, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert l’unité organisationnelle.

# Prévis de licenciement

1. À la suite de l’approbation par le Directeur du bureau des ressources humaines de la fin du contrat du fonctionnaire, l’avis de licenciement approprié, tel qu’indiqué au paragraphe suivant, sera communiqué aux fonctionnaires comme suit :
   1. pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert le lieu d’affectation ou l’unité administrative ;
   2. pour les fonctionnaires recrutés localement non affectés à New York, par le chef du bureau ;
   3. pour les fonctionnaires recrutés localement basés à New York, par le partenaire du Bureau des ressources humaines qui dessert l’unité administrative.
2. Sauf mention contraire dans la lettre de nomination, un fonctionnaire doit recevoir un préavis de licenciement d’au moins :
   1. trois mois, dans le cas d’un engagement à titre permanent ;
   2. trois mois, dans le cas d’un engagement de caractère continu ;
   3. trente jours, dans le cas d’un engagement à durée déterminée ;
   4. quinze jours, dans le cas d’un engagement temporaire.
3. Au lieu de la période de préavis, l’Administrateur peut autoriser le versement d’une indemnité calculée sur la base du traitement de base net et des indemnités que le fonctionnaire aurait reçues si la date de cessation d’emploi avait été fixée à la fin de la période de préavis. Dans ce cas, la période de préavis n’est pas :
   1. comptée comme contributive aux fins de la pension ;
   2. incluse dans le calcul de l’ancienneté pour le paiement de l’indemnité de licenciement ;
   3. comptée comme service aux fins de la comptabilisation des congés annuels.

# Date de licenciement

1. La cessation de service prendra effet à la date fixée dans le préavis de licenciement. En fixant cette date, les conditions suivantes seront respectées :
2. si, à la date du préavis, le fonctionnaire a un solde de SL supérieur au délai de préavis prévu par la disposition 9.7 du Règlement du personnel, la date effective de la cessation de service sera la date à laquelle il aura épuisé ses droits de SL ;
3. si, à la date du préavis, le fonctionnaire a un solde de SL inférieur au délai de préavis, la date de départ sera la même que celle indiquée ci-dessus, mais le préavis avisera le fonctionnaire qu’une indemnité tenant lieu de préavis sera versée dans la mesure où le solde de SL est inférieur au délai de préavis ;
4. si, à la date du préavis, le fonctionnaire a déjà épuisé tous ses droits au congé de maladie et a été mis en congé spécial à demi-traitement en vertu des paragraphes 13 ou 19, la cessation de service prendra effet à la date du préavis, mais le préavis précisera que l’indemnité sera versée pour toute la durée du préavis.

# Indemnité de licenciement

1. Un fonctionnaire licencié pour des raisons de santé et qui reçoit une indemnité pour invalidité totale en vertu de la disposition 6.4 du Statut du personnel de l’ONU (maladie ou blessure imputables au service) ne reçoit pas d’indemnité de licenciement.
2. Un fonctionnaire licencié pour des raisons de santé mais qui ne bénéficie d’aucune indemnité pour incapacité totale en vertu de la disposition 6.4 du Statut du personnel des Nations Unies, reçoit une indemnité de licenciement en fonction de son statut contractuel et de son ancienneté conformément à l’annexe II du Règlement du personnel de l’ONU, déduction faite du montant de toute prestation d’invalidité que le fonctionnaire peut recevoir de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour le nombre de mois correspondant au taux d’indemnisation.
3. La durée de service comprend la durée totale du service continu à plein temps du fonctionnaire au PNUD ou dans une autre organisation du régime commun des Nations Unies, quel que soit le type d’engagement. La continuité de service ne sera pas considérée comme interrompue par des périodes de congé spécial sans traitement (SLWOP) ou avec traitement partiel (SLWPP) pour des périodes de moins d’un mois, mais les mois complets de ces périodes excédant un mois civil ne seront pas crédités au titre de service à des fins d’indemnité.

# Réduction de l’indemnité

29. Pour éviter une double indemnisation, la période d’indemnité de licenciement ne peut dépasser la période précédant l’âge de départ à la retraite (60, 62 ou 65 ans). Dans ce cas, l’indemnité est réduite pour le nombre de mois dépassant l’âge de départ à la retraite.

# Calcul

1. L’indemnité de licenciement est calculée pour :
   1. les fonctionnaires recrutés sur le plan local, sur la base de la rémunération retenue pour l’indemnisation, déduction faite des contributions du personnel ;
   2. les fonctionnaires recrutés sur le plan international, sur la base du traitement brut, déduction faite des contributions du personnel.
2. Aucune cotisation de retraite n’est versée lors du paiement d’une indemnité de licenciement.

**Autre**

**Congé de maladi**e

# Combinaison de SL à demi-traitement avec AL

1. Chaque jour de congé de maladie à demi-traitement peut être combiné avec une demi-journée de congé annule, à condition que le fonctionnaire ait préalablement accepté cet arrangement. Dans ce cas, une demi-journée de congé de maladie à demi-traitement et une demi-journée de congé annuel sont comptabilisées pour chaque jour ouvrable concerné.

# Comptabilisation de congé annuel pendant les congés de maladie

1. Conformément aux alinéas a) et c) de l’article 5.1 du Règlement du personnel de l’ONU, selon le cas, un fonctionnaire accumulera des congés annuels :
2. pendant qu’il est en SL à plein traitement ; ou
3. en cas d’absence du travail dans le cadre d’un accord, dans lequel une demi-journée d’AL est combinée avec une journée complète de SL à demi-traitement.

# Comptabilisation d’autres droits pendant congé de maladie

1. Les périodes de congés de maladie, payées à plein traitement ou à demi-traitement, n’affectent pas l’accumulation des crédits d’années de service au titre de l’augmentation d’échelon, du congé dans les foyers (HL), de l’indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement (RG), sauf si l’engagement à durée déterminée du fonctionnaire est prolongé pour lui permettre d’utiliser son droit au congé de maladie (voir les deux paragraphes ci-dessous).

# Prolongation des engagements à durée déterminée pour l’utilisation du droit au congé de maladie

1. Lorsqu’un fonctionnaire engagé pour une durée déterminée est dans l’incapacité de travail en raison d’une maladie qui se prolonge au-delà de la date d’expiration du contrat, il se voit accorder une prolongation de son contrat, après consultation avec le Directeur, pour une période continue de maladie attestée jusqu’à concurrence du maximum de congé de maladie à plein traitement et à demi-traitement en vertu de la disposition 6.2 du Règlement du personnel de l’ONU.
2. Lorsque l’engagement à durée déterminée d’un fonctionnaire est prolongé uniquement pour lui permettre d’utiliser son droit au congé de maladie, cette prolongation ne donne pas droit à une augmentation supplémentaire d’échelon, de congé annuel, de congé de maladie ou de congé dans les foyers, mais des crédits au titre de la prime de rapatriement peuvent continuer à s’accumuler si le fonctionnaire n’est pas retourné dans son pays d’origine. Les congés de maladie à demi-traitement pendant la période de prolongation ne peuvent pas être complétés par des congés annuels. En cas de décès pendant la période de prolongation, la période antérieure au décès peut être prise en compte dans la détermination de la prestation de décès prévue à la disposition 9.11 a) vii) du Règlement du personnel de l’ONU.

# Confidentialité

37. Les informations médicales sont confidentielles et doivent être traitées comme telles, que ce soit dans les bureaux ou dans la transmission à la Division des services médicaux des Nations Unies (UNMSD). Aucune copie des rapports médicaux des médecins traitants ne peut être conservée dans les dossiers personnels des fonctionnaires.

**Attention**: En cas de divergence entre les textes français et anglais de cette politique, le texte anglais fait foi, sauf disposition expresse écrite contraire.