

**Directive d'application du Statut du personnel
relative aux conditions et aux procédures applicables
à la résiliation d'engagement par consentement mutuel**

Introduction

1. La présente directive, édictée en application de l'article 155 du Statut du personnel, définit les conditions et les procédures applicables à la résiliation d'engagement par consentement mutuel.

Principes généraux

2. La résiliation d'engagement par consentement mutuel peut intervenir soit à l'initiative de l'Organisation, soit à l'initiative d'un membre du personnel.
3. La résiliation d'engagement par consentement mutuel résulte d'un accord entre le membre du personnel concerné et l'Organisation.
4. La résiliation d'engagement par consentement mutuel ne pourra être acceptée par le Secrétaire général que lorsque ce dernier estime qu'elle est conforme à l'intérêt de l'Organisation ou lorsque le membre du personnel concerné invoque une cause réelle et sérieuse ne pouvant pas être efficacement prise en compte par d'autres dispositions du Statut du personnel et de ses directives d'application, sans préjudices pour le membre du personnel concerné ou pour l'Organisation.
5. La résiliation d'engagement par consentement mutuel n'a pas vocation à se substituer aux autres formes de rupture, notamment le licenciement, ni à priver un membre du personnel de ses droits et garanties, ni à consentir à un membre du personnel des avantages auxquels sa situation ne lui donnerait pas droit en temps normal.
6. La résiliation d'engagement par consentement mutuel ne peut avoir pour objet ou pour conséquence de créer une iniquité de traitement entre les membres du personnel ni concourir à un traitement de faveur ou, au contraire, préjudiciable.

*Procédure applicable en cas de résiliation d'engagement par consentement mutuel
à l'initiative de l'Organisation*

7. Avec l'accord du Secrétaire général et lorsque la mesure est conforme aux intérêts de l'Organisation, le responsable de l'unité administrative chargée des ressources humaines invite le membre du personnel à un entretien pour lui proposer une résiliation de son engagement par consentement mutuel. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix.
8. Le membre du personnel concerné dispose d'un mois à compter de la date de l'entretien pour accepter ou refuser la proposition de résiliation de son engagement par consentement mutuel. Le défaut de réponse à l'expiration de ce délai vaut refus.
9. Si le membre du personnel accepte le principe de la résiliation d'engagement par consentement mutuel, l'unité administrative chargée des ressources humaines lui proposera la signature d'un protocole transactionnel de résiliation.
10. Le fait pour un membre du personnel de refuser une proposition de l'Organisation de résilier son engagement par consentement mutuel ne peut, en aucun cas, lui être préjudiciable dans le cadre de ses fonctions, de son évaluation ou de l'évolution de sa carrière.

Procédure applicable en cas de résiliation d'engagement par consentement mutuel
à l'initiative d'un membre du personnel

11. Si la résiliation d'engagement par consentement mutuel est à l'initiative d'un membre du personnel, il doit en manifester l'intention par écrit au Secrétaire général lequel apprécie l'opportunité d'accéder à cette demande, notamment au regard des intérêts de l'Organisation et des motivations exprimées par le membre du personnel.
12. Si le Secrétaire général accepte le principe de la résiliation d'engagement par consentement mutuel, il en avise par écrit le membre du personnel et lui propose les modalités pratiques de cessation de ses fonctions. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix.
13. Si le Secrétaire général refuse le principe de la résiliation d'engagement par consentement mutuel, il en avise par écrit le membre du personnel dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande. La demande de résiliation par consentement mutuel est alors considérée comme n'ayant jamais existé, aucune trace n'en étant conservée au dossier administratif du membre du personnel.
14. Le fait pour un membre du personnel de demander une résiliation d'engagement par consentement mutuel ne peut, en aucun cas, si sa demande n'est pas acceptée, lui être préjudiciable dans le cadre de ses fonctions, de son évaluation ou de l'évolution de sa carrière.

Indemnité de résiliation

15. La résiliation d'un engagement par consentement mutuel ouvre droit au paiement, par l'Organisation au membre du personnel concerné, d'une indemnité de résiliation dont le montant dépend de la nature du contrat de l'intéressé et de son ancienneté au sein de l'Organisation.
16. Dans le cas où l'intéressé est titulaire d'un contrat d'engagement à durée indéterminée, l'indemnité de résiliation d'engagement par consentement mutuel équivaut à un (1) mois du traitement de base par année entière de service, sans pouvoir être supérieur à douze (12) mois de traitement de base ni supérieure à 60 % des traitements restant à percevoir jusqu'au départ à la retraite de l'intéressé. Le calcul de l'indemnité prend en compte les mois passés de l'année en cours au *pro rata temporis*.
17. Dans le cas où l'intéressé est titulaire d'un contrat d'engagement à durée déterminée, l'indemnité de résiliation d'engagement par consentement mutuel équivaut à 60 % du traitement de base qui serait dû pour la période restant à courir, sans pouvoir être inférieure à deux (2) mois ni supérieure à douze (12) mois de traitement de base.
18. Si le membre du personnel concerné par une résiliation d'engagement par consentement mutuel est éligible à un système d'assurance chômage, l'Organisation lui remettra une attestation mentionnant la nature amiable de la résiliation.
19. Le traitement fiscal de cette indemnité relève de la seule responsabilité du membre du personnel.

Protocole transactionnel de résiliation

20. Une fois que l'Organisation et le membre du personnel sont convenus du principe et des modalités pratiques de la cessation de fonctions, leur accord est formalisé dans un protocole transactionnel de résiliation d'engagement par consentement mutuel, rédigé en deux exemplaires originaux, l'un pour le membre du personnel, l'autre pour l'Organisation.

Renonciation de contestation

21. En signant un protocole transactionnel de résiliation d'engagement par consentement mutuel, et sous réserve du paiement de l'indemnité visée, le membre du personnel se reconnaît intégralement rempli de ses droits nés de l'exécution ou de la cessation de son engagement au sein de l'Organisation, de quelque nature que ce soit, et renonce à tout recours ou action qui aurait pour objet soit de solliciter de l'Organisation le paiement de toutes autres sommes qui trouveraient leur origine dans la conclusion, l'exécution ou la résiliation de son engagement, soit de contester totalement ou partiellement les termes du protocole transactionnel.
22. Sous réserve de la bonne exécution du protocole transactionnel, l'Organisation renonce à toute instance ou action qui trouverait son origine dans la conclusion, l'exécution ou la résiliation de l'engagement du membre du personnel au sein de l'Organisation.

Droit applicable et règlement des différends

23. Néanmoins, tout désaccord ou litige qui surviendrait dans le cadre de la mise en œuvre de la présente directive, de son interprétation ou de l'exécution d'un protocole transactionnel de résiliation d'engagement par consentement mutuel sera exclusivement soumis au droit interne de l'Organisation et aux procédures de médiation ou de recours devant le Tribunal de première instance et, le cas échéant, le Tribunal d'appel de l'Organisation, à l'exclusion de toute autre juridiction.

Disposition finale

24. La présente directive d'application peut être modifiée conformément aux articles 4 et 239 du Statut du personnel.