

# **UNDT/2014/132, Matadi, Johnson, Gaye, Doe J., Doe P.**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Reconnaité: Le tribunal a jugé que les requérants avaient debout conformément à l'art. 2.1 de sa loi et a trouvé les demandes à recevoir. Bénéral: la restructuration était-elle authentique? Le Tribunal a constaté que, bien que l'exercice de retranchement ait entraîné la non-renouvellement des nominations des demandeurs, la motivation était authentique car elle a mis en œuvre la résolution générale de l'Assemblée 66/264. La restructuration a-t-elle été mise en œuvre par un processus juste et légal? Consultations: Le Tribunal a constaté que l'administration n'avait pas consulté le personnel ou les représentants du personnel au sujet des postes à supprimer avant que la décision ne soit prise et que cela constituait une violation des règles du personnel et des bulletins pertinents du Secrétaire général. Les défauts procéduraux en l'espèce étaient de nature à justifier la résiliation de la décision contestée. Méthodologie: Le tribunal a constaté que la méthodologie utilisée était acceptable et équitable. Il reflétait le fonctionnement opérationnel de la mission et était conforme aux directives. C'était donc légal. La méthodologie et les critères ont-ils été correctement et assez appliqués? Le tribunal a considéré que les mouvements du personnel n'étaient pas conçus pour distinguer un ou plusieurs des candidats au vu du licenciement, et ils n'étaient pas manifestement préjudiciables pour eux. Le tribunal a conclu que le nouveau CRP avait effectué son examen conformément aux directives et d'une manière juste et objectivement vérifiable. Le tribunal a noté que plusieurs erreurs se sont produites dans la revue comparative. Cependant, après avoir examiné chacune des erreurs détectées, le tribunal a conclu qu'aucune de ces erreurs n'avait de répercussions matérielles sur le résultat final. Il n'y avait rien à suggérer que l'une des inexactitudes identifiées a été introduite intentionnellement, ou dans le but de favoriser ou de désavantager l'un des membres du personnel révisés. Pour ces raisons, les erreurs trouvées dans la revue comparative, bien que regrettables, n'étaient pas de nature telle que d'invalider les décisions contestées. Remèdes: Les

décisions de ne pas renouveler les nominations à durée déterminée des demandeurs ont violé les règles applicables et, à ce titre, devraient être annulées. Comme compensation alternative au lieu de la résiliation, l'ensemble du tribunal: a) Salaire de base net de deux mois pour les trois candidats qui ont occupé des postes jugés «uniques»; et b) le salaire de base nette d'un mois pour les candidats qui ont subi un examen comparatif. L'intimé a également été condamné à payer un salaire de base net d'un mois à chaque demandeur de dommages moraux.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Les candidats, qui ont servi à divers capacités au niveau GS-3 et GS-4 dans la Mission des Nations Unies au Libéria («Unmil»), ont déposé une demande individuelle contestant les décisions de ne pas renouveler leurs nominations à durée déterminée au-delà du 30 juin 2013 . Ces décisions ont été prises à la suite d'un exercice de restructuration, ce qui a entraîné la suppression de plus de 100 postes à un mil-mil.

## Principe(s) Juridique(s)

Le non-respect de l'obligation de maintenir des consultations avec les représentants du personnel est révisable dans le contexte de l'évaluation de la légalité d'une décision administrative affectant les droits d'un membre du personnel individuel (Allen UNT / 2010/009; Villamorán UNT / 2011/126). Une proposition de restructuration d'une mission qui entraîne une perte d'emploi pour les membres du personnel relève de l'autorité discrétionnaire large mais non entravante du Secrétaire général mais sans entraves (Rosenberg undt / 2011/045; GEHR 2012-UNAT-236 confirmant GEHR UNDT / 2011/142 ). Ce n'est pas pour le Tribunal de remplacer ses propres opinions à celles du Secrétaire général sur des questions telles que la façon d'organiser le travail et de répondre Critères (Pacheco UNT / 2012/008). Les décisions ne peuvent être annulées que pour des motifs limités, tels que la violation des règles de procédure, ou si le pouvoir discrétionnaire était exercé de manière arbitraire, capricieuse ou illégale. La procédure doit être juste et transparente (Chen 2011-UNAT-107; Adundo et al. UNDT / 2012/118). La consultation et la communication avec les syndicats du personnel et du personnel sont un élément essentiel d'un processus équitable (règlement du personnel 8.1 (a)). Lorsqu'un processus de réchauffement implique un examen comparatif du

personnel, l'examen doit être basé sur des critères équitables et objectifs, et être effectué au moyen d'un processus impartial et transparent (voir Rawat undt / 2011/146). Les décisions doivent être étayées par les faits établies et ne pas être basés sur une motivation erronée, fallacieuse ou inappropriée. «Les consultations [s] de la gestion de la TAFF sont non seulement une forme de communication préférable, mais ... un élément indispensable de la procédure régulière» (Allen UNT / 2010/009). «La partie [e] ACH à la consultation doit avoir la possibilité de sensibiliser à l'autre partie à ses opinions» (Jugement n ° 518 de l'UNADT, Brewster (1991)). La consultation n'est pas la même chose que la négociation et «il n'est pas nécessaire que l'administration obtienne le consentement ou l'accord des parties consultées» (Rees UNT / 2011/156; GEHR UNDT / 2011/142; Gatti et al. Order No. 126 ( NY / 2013); Adundo et al. UNT / 2012/118). La consultation doit être pleine, efficace et significative. Les membres du personnel doivent recevoir un avis approprié, dans le processus et leurs intérêts doivent être pris en considération (Adundo et al. UNT / 2012/118; Gatti et al. Order No. 126 (NY / 2013)). Des consultations doivent être effectuées de bonne foi et doivent généralement se produire avant qu'une décision finale ne soit prise (Rees undt / 2011/156; Chattopadhyay undt / 2011/198; Gatti et al. Order No. 126 (NY / 2013)). C'est la loi banale que tout demandeur alléguant des motifs inappropriés supporte le fardeau de prouver une telle réclamation.

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

Matadi  
Johnson  
Gaye  
Doe J.  
Doe P.

## Entité

MNUL

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2014/034

UNDT/GVA/2014/035  
UNDT/GVA/2014/036  
UNDT/GVA/2014/037  
UNDT/GVA/2014/038

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

11 Nov 2014

## Duty Judge

Juge Shaw

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compensation

Non-renouvellement

Motif(s)

Gestion de la performance

Évaluation des performances

Remèdes

Cessation de service

## Droit Applicable

## Résolutions de l'Assemblée générale

- A/RES/66/264

## Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/172
- ST/CSG/274

## Statut du personnel

- Disposition 8.1(a)
- Disposition 8.1(f)

## Jugements Connexes

UNDT/2010/009

UNDT/2011/126

UNDT/2011/045

UNDT/2012/008

2011-UNAT-107

UNDT/2012/118

UNDT/2011/146

UNDT/2011/156

UNDT/2011/142

UNDT/2011/198

2014-UNAT-451

2012-UNAT-236