

UNDT/2017/098, Quijano-Evans, Dedeyne-Amann

Décisions du TANU ou du TCNU

Les décisions contestées contestées en considérant les soumissions des demandeurs dans leur ensemble, les décisions contestées doivent être identifiées comme des décisions du Secrétaire général, dans la mise en œuvre de l'échelle de salaire unifiée, pour convertir une partie des salaires des demandeurs en une allocation distincte. Les candidats ne contestent pas la résolution de l'Assemblée générale adoptant l'échelle salariale unifiée comme mesure de la demande générale. Que les décisions contestées constituent des décisions administratives dans l'interprétation de sa juridiction, le tribunal doit tenir compte du devoir de l'organisation de fournir un accès à la justice aux membres du personnel. Bien qu'il ne soit pas en dehors de la portée de sa juridiction de créer des voies de recours où ils ne sont pas prévus dans la loi, il prend en considération le devoir de l'organisation de fournir un accès à la justice aux membres de ses membres du personnel dans l'interprétation de la juridiction qui lui est consacrée en vertu de sa loi. Par l'art. 2 de sa loi, le tribunal n'est clairement compétent que pour entendre des demandes contre les «décisions administratives». La mise en œuvre par le Secrétaire général d'une décision de demande générale prise par l'Assemblée générale constitue une décision administrative au sens de l'art. 2 du statut du tribunal s'il a «un impact direct sur les conditions de nomination ou le contrat d'emploi du membre du personnel». Dans les cas actuels, les requérants ont dirigé leurs défis contre la mise en œuvre de l'échelle salariale unifiée dans leur situation individuelle. Le tribunal préliminaire a constaté que le changement dans le mode de rémunération des demandeurs, qui implique une réduction de leurs salaires de base bruts et nets, a un impact négatif sur leurs termes et conditions d'emploi. Par conséquent, le tribunal a constaté que les décisions contestées constituaient des décisions administratives au sens de l'art. 2 de son statut. Que le tribunal ait le pouvoir d'examiner les décisions contestées, il ne fait aucun doute que le Secrétaire général était lié par les résolutions 70/244 et 71/263, où l'assemblée générale a adopté l'échelle de salaire

unifiée et les modifications conséquentes au règlement du personnel et les règles. Cependant, le secrétaire général était également lié par les obligations contractuelles découlant des contrats qu'il a signés avec les membres du personnel au nom de l'organisation. Le Secrétaire général est également lié par des résolutions précédentes adoptées par l'Assemblée générale qui sont toujours en vigueur et peuvent entrer en conflit avec les existants antérieurs, car il est allégué que ce soit le cas dans les cas actuels. Le conflit présumé entre ces normes ou obligations ne peut être ignoré par le Secrétaire général ni par ce tribunal, notamment à la lumière du droit des requérants à accéder à la justice. Les mesures prises dans la mise en œuvre des décisions de l'Assemblée générale peuvent être légales dans la mesure où elles se conforment à une mesure réglementaire. Cependant, cela ne signifie pas qu'ils ne vivent pas les conditions d'emploi des membres du personnel. Ce que l'intimé demande en fait au tribunal de faire, c'est de prendre en compte uniquement les résolutions de l'Assemblée générale qui ont promulgué l'échelle de salaire unifiée et de ne pas tenir compte de toute autre règle qui peut être pertinente pour les cas. Cela ne peut pas être fait. Le système permet au Secrétaire général de jouer un rôle important pour garantir que les modifications proposées aux conditions de service des membres du personnel sont conformes aux obligations existantes de l'organisation. Le tribunal ne peut certainement pas revoir le rôle joué par le Secrétaire général dans le processus qui a conduit à l'adoption de l'échelle salariale unifiée, mais il serait tout aussi injuste pour les membres du personnel si le Tribunal concluait que des violations présumées de leur contrat ou de leur contrat ou Les droits acquis sont exemptés de tout examen judiciaire parce que le secrétaire général est tenu de s'appliquer aux décisions de l'Assemblée générale. Compte tenu de ce qui précède, la présomption de légalité énoncée dans Ovcharenko et al. Peut être réfuté lorsqu'un demandeur allègue que la mise en œuvre d'une mesure réglementaire adoptée par l'Assemblée générale entre en conflit avec d'autres normes ou obligations contractuelles également applicables. Par conséquent, le tribunal exerce pleinement sa juridiction pour examiner les décisions contestées et les questions soulevées dans la mesure où elles cherchent efficacement à contester ces décisions. En effectuant ce type d'examen dans les cas actuels, le tribunal ne s'engage pas dans une revue de la légalité des résolutions de l'Assemblée générale. Il s'agit uniquement d'examiner les décisions administratives prises par l'administration pour mettre en œuvre ces résolutions dans les cas individuels des demandeurs compte tenu de la matrice contractuelle et du contexte juridique plus large. Mais le nœud de l'affaire est de savoir si la conversion unilatérale d'une partie des salaires des demandeurs en une allocation, ce qui ne provoque aucun impact

financier immédiat, constitue une violation de leurs droits acquis. Lors de la publication de lettres de nomination aux demandeurs, l'organisation a entrepris une relation contractuelle avec eux. Conformément à l'art. 101 du Règlement 12.1 de la Charte et du personnel des Nations Unies, les contrats entre l'organisation et les candidats sont composés des termes explicitement énoncés dans les lettres de nomination et sont également régis par les lois internes de l'organisation, que ce dernier a le pouvoir de modifier unilatéralement, sous réserve des droits acquis des demandeurs. En acceptant leur lettre de nomination, les membres du personnel conviennent que leurs conditions de service peuvent être soumises à des changements unilatéraux de l'organisation mais uniquement dans la mesure où ils ne touchent pas à leurs droits acquis. Par sa nature et son contenu, le règlement du personnel 12.1 et les droits acquis garantis en ce qui concerne les réglementations et les règles et les règles du personnel régissant les conditions d'emploi des membres du personnel. En effet, la reconnaissance des droits acquises des membres du personnel n'aurait aucune valeur et le règlement 12.1 serait privé de son sens si l'organisation était autorisée à leur porter atteinte par la simple adoption des réglementations conflictuelles du personnel. Toute dérogation au règlement 12.1 du personnel devrait être faite explicitement et peut exposer la responsabilité de l'organisation pour rupture des contrats. Aucune dérogation du règlement 12.1 du personnel n'a été faite, ou peut être implicite, dans l'adoption de l'échelle salariale unifiée et, par conséquent, ladite disposition s'applique pleinement et a priorité. La notion de droits acquis est utilisé au sens large pour examiner les violations présumées des membres du personnel de leurs contrats d'emploi par des modifications aux règles de demande générale étant donné les limites posées par le règlement du personnel 12.1 concernant les droits acquis, qui sont également à trouver Dans les documents constitutifs de plusieurs autres organisations internationales. Initialement, l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies et l'ILoat ont constaté que seules les conditions énoncées dans les lettres de nomination des membres du personnel étaient protégées contre les changements unilatéraux. Ensuite, la protection a été prolongée pour empêcher les modifications rétroactives des éléments légaux, à savoir ceux qui priveraient les membres du personnel de droits accumulés pour les services déjà rendus. Le salaire est un terme fondamental et essentiel de l'emploi des candidats. Il est explicitement énoncé dans leurs lettres de nomination et il ne fait aucun doute que cela va à la racine du contrat d'emploi des demandeurs. En effet, le droit au paiement du salaire a longtemps été considéré comme un droit acquis et il s'étend nécessairement à son quantum. L'équilibre entre les droits et les obligations des parties serait rompu si

l'organisation était autorisée à modifier unilatéralement le niveau de salaire. L'organisation s'est en effet engagée à ne pas réduire les salaires des demandeurs dans la spécification du montant initial de leurs lettres de nomination et indiquant explicitement que ce montant est «susceptible d'augmenter», ce qui rend cette durée d'emploi inviolable. La protection du salaire doit donc être distinguée des allocations pour lesquelles le quantum n'est pas spécifié et qui ne sont pas directement liés aux services effectués. De plus, comme leurs salaires ont augmenté au fil du temps conformément à leur lettre de nomination, les demandeurs ont pris le droit de payer les salaires nouvellement déterminés. Le nouveau quantum remplace les premiers énoncés dans les lettres de nomination et faisant partie de la relation contractuelle entre chaque demandeur et l'organisation au fil du temps. Le quantum des nouveaux salaires des candidats bénéficie donc de la même protection que leurs premières. La mise en œuvre de l'échelle de salaire unifiée aux candidats a entraîné une réduction de leurs salaires bruts. Étant donné que le paiement supplémentaire effectué aux candidats en raison de leurs personnes à charge a été initialement intégré à leurs salaires, ce qui est un terme d'emploi fondamental et essentiel, il n'a pas pu être réduit unilatéralement par l'organisation ou interrompu d'ailleurs, quelle que soit la raison de la raison de le changement ou son impact. En supprimant une composante du salaire des demandeurs, l'organisation a unilatéralement modifié la composition et la méthodologie du calcul des salaires de base bruts et nets des candidats, sans leur consentement ou leur accord de toute manière obtenus. L'introduction d'une allocation de conjoint est insuffisante pour protéger les droits acquis du demandeur. Cette allocation n'a pas été incluse dans les lettres de nomination des demandeurs ou a été explicitement reconnue comme une durée d'emploi immuable. Il est inclus dans une disposition statutaire et, en tant qu'allocation, il peut difficilement être considéré comme une durée fondamentale de l'emploi. Il peut donc être susceptible de changer à la discrétion de l'organisation, sous réserve des limites décrites ci-dessus. En outre, l'allocation de conjoint ne fait pas partie du salaire des demandeurs, il ne sera donc pas non plus pris en compte dans la détermination d'autres allocations en cas de séparation. En conséquence, en convertissant en une allocation, la partie du salaire des demandeurs qui avait déjà été payée au motif qu'ils ont un conjoint à charge, le secrétaire général a violé leur droit de recevoir les salaires bruts et nets énoncés dans leurs lettres de nomination avec augmenter par la suite, ce qui est une durée fondamentale et essentielle de leur contrat d'emploi et, en tant que tel, constitue un droit acquis. Le Secrétaire général avait l'obligation d'agir légalement dans la mise en œuvre de l'échelle de salaire unifiée pour les candidats et de respecter leurs droits acquis, qui ont priorité sur les

nouvelles conditions d'emploi énoncées dans les modifications des règlements et règles du personnel. Aux fins de la présente procédure, la mise en œuvre par le Secrétaire général de l'échelle salariale unifiée pour les candidats, qui a déclenché leur paiement de salaires de base bruts et nets réduits à partir du 1er janvier 2017, est illégal dans la mesure Règlement 12.1. Observation sur le manque d'indépendance de la CISC Le Secrétaire général a en fait été indirectement consulté par le CISC sur les questions possibles de violation des droits acquis résultant de l'adoption de l'échelle salariale unifiée, car l'ICSC a demandé des conseils juridiques à Ola, qui est sous le gouverneur du secrétaire général. Cependant, cette consultation a été effectuée d'une manière la plus inappropriée qui a compromis l'indépendance de l'ICSC. Une distinction claire était censée être maintenue entre le Secrétariat des Nations Unies et l'organe consultatif pendant la phase de consultation pour la révision du programme de rémunération. L'indépendance et l'impartialité de l'ICSC dans la prise en compte des implications de l'échelle salariale unifiée sur les droits acquis de membres du personnel auraient été compromis, tant par les actions de l'ICSC et de l'intimé. L'ICSC n'a pas donné aux représentants du personnel la possibilité de fournir des déclarations écrites sur la question, n'entendant ainsi que la voix de l'organisation. Il n'y a aucune indication dans le rapport du CISC 2015 que la Commission a fait sa propre évaluation de la question des droits acquis pour faire ses recommandations à l'Assemblée générale, comme il a été demandé de le faire. Au contraire, le rapport ne peut être lu que tel que les conseils fournis par OLA devaient être considérés comme l'état de la loi et il n'y a aucune analyse de la CSI sur la façon dont les principes juridiques énoncés par OLA appliqués dans les circonstances. La ligne de conduite appropriée a été pour l'ICSC de demander les opinions respectives de toutes les parties impliquées, dans le cadre de son processus de consultation, et / ou de demander un avis juridique à un expert indépendant sur les questions possibles des droits acquis. L'ICSC a demandé et reçu des conseils juridiques d'une partie de l'organisation qu'il était censé conseiller de manière indépendante. Il a abrogé la nature de la mission qu'elle était censée effectuer et compromis l'indépendance et l'impartialité attendues de lui. Les remèdes ayant constaté que les décisions du Secrétaire général de convertir une partie du salaire des demandeurs en une allocation de conjoint distincte étaient illégales, le tribunal les annule.; À des fins pratiques, l'administration peut continuer à payer les candidats conformément au régime de rémunération actuel, mais l'allocation de conjoint qu'ils reçoivent seront légalement considérées comme faisant partie de leur salaire. Il doit donc continuer à être protégé en tant que droit acquis et doit être pris en considération pour tout droit calculé sur la base du salaire de

base net. En annulant les décisions contestées, les demandeurs sont entièrement indemnisés pour leurs préjugés. Les requérants n'ont subi aucune perte financière avant la délivrance du jugement actuel car ils ont reçu l'allocation de conjoint, qui était et reste à partir d'aujourd'hui équivalent à la réduction de leur salaire. Leur situation pour l'avenir est entièrement corrigée par la résiliation. Les requérants n'ont donc droit à aucune compensation pour préjudice en vertu de l'art. 10 (5) (b) du statut du tribunal.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Les candidats contestent les décisions du Secrétaire général, lors de la mise en œuvre de l'échelle salariale unifiée, pour payer aux candidats un salaire réduit de la partie qui avait été précédemment payé au motif qu'ils ont dépendants.

Principe(s) Juridique(s)

Il relève du rôle du tribunal «à individualiser et à définir la décision administrative contestée par une partie et à identifier ce qui est en fait contesté et donc, sous réserve d'un examen judiciaire, qui pourrait conduire à l'octroi ou à ne pas accorder, le jugement demandé» (Massabni 2012-UNAT-238). Le droit d'accéder à la justice et son droit filiale d'accès à un tribunal sont des droits fondamentaux reconnus par les instruments de droits de l'homme adoptés par l'Assemblée générale. L'immunité de l'organisation contre la juridiction peut nuire au droit des membres du personnel d'accéder au tribunal si l'organisation ne leur fournit pas un mécanisme d'alternative d'alternative raisonnable. Dans Ovcharenko et al. Le Tribunal d'appel a jugé que les décisions prises par le Secrétaire général sur la base des décisions réglementaires de l'Assemblée générale «doivent être considérées comme légales» car le Secrétaire général est tenu de se conformer aux résolutions de l'Assemblée générale.; Une interprétation convergente et uniforme des règles ou des principes juridiques s'appliquant dans tout le système commun lorsque les situations factuelles soulèvent des problèmes juridiques similaires sont souhaitables et appropriées. L'obligation d'une organisation internationale de respecter les droits acquis de ses membres du personnel est un principe général du droit international de la fonction publique. Pour interpréter les termes de la nomination d'un membre du personnel, on peut s'appuyer sur les principes généraux du droit dans la mesure où ils s'appliquent à la fonction publique internationale. Un droit acquis est

considéré comme «un membre du personnel peut s'attendre à survivre à toute modification des règles du personnel». Pour déterminer si une modification d'un terme ou d'une condition de service viole un droit acquis, le tribunal doit déterminer si la modification des règles modifie une durée d'emploi «fondamentale et essentielle dans l'équilibre des droits et des devoirs du membre du personnel» . La rémunération convenue d'un employé constitue un élément essentiel du contrat d'emploi qui ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Jugement annulé par unat par jugement Quijano-Evans et al. 2018-UNAT-841.

Applicants/Appellants

Quijano-Evans
Dedeyne-Amann

Entité

ONUG

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2017/032
UNDT/GVA/2017/036

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

29 Déc 2017

Duty Judge

Juge Downing
Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Décision administrative
Définition
Prestations et droits
Indemnisation pour personnes à charge
Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)
Matière (ratione materiae)
Salaire
Échelles salariales

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2016/2
- ST/IA/2016/8

Accords, conventions et traités (etc.)

- Convention sur les priviléges et immunités des Nations Unies
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Résolutions de l'Assemblée générale

- A/RES/67/257
- A/RES/68/253
- A/RES/69/251
- A/RES/70/244
- A/RES/71/263

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- ICSC Règles de procédure

Règlement du personnel

- Article 12.1
- Article 3.3(a)

Statut du personnel

- Disposition 4.1
- Disposition 9.11
- Disposition 9.8
- Disposition 9.9

Chartre des Nations Unies

- Article 101
- Article 105

TCNU Statut

- Article 10.5
- Article 10.9
- Article 2

Jugements Connexes

2012-UNAT-238

2016-UNAT-663

2010-UNAT-058

2014-UNAT-481

2015-UNAT-530

2015-UNAT-555

2015-UNAT-526

2017-UNAT-750

2015-UNAT-563

2010-UNAT-029

2016-UNAT-705

UNDT/2017/097