

# **UNDT/2019/092, Lamb**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Recevabilité Quelle est la décision contestée? Le tribunal a constaté que le requérant n'avait pas contesté la décision de lui accorder une nomination permanente, comme le soutient l'intimé. Le demandeur a plutôt contesté la décision de ne pas «lui fournir un recours effectif» après avoir obtenu une nomination permanente avec effet rétroactif jusqu'au 30 juin 2009, à savoir ne pas avoir été condamné à la nomination permanente ou, dans la direction, à ne pas être accordée compensation équivalente à l'indemnité de résiliation. Le principe de «Res Judicata» s'applique-t-il? La requérante demande à être donné un emploi contre la nomination permanente ou, à la base, à accorder une indemnité équivalente à l'indemnité de résiliation qui lui aurait été versée si sa nomination avait été résiliée à la date de sa séparation. Comme la question n'avait jamais été examinée par le Tribunal, le tribunal a constaté que le principe de Res Judicata ne s'applique pas et que la demande était à recevoir. Merits Quelle était la modalité de la séparation du demandeur du service? Le tribunal a constaté que la requérante était séparée du service par le biais de sa démission. Le demandeur a-t-il été obligé de démissionner en raison de l'insécurité présumée de l'emploi? Alors que le tribunal a compris l'influence que l'insécurité de l'emploi aurait pu avoir sur sa prise de décision en 2013, il n'y avait aucune preuve pour soutenir son affirmation qu'elle a été obligée de démissionner ou qu'elle a décidé de démissionner du service parce que l'administration ne lui a pas accordé une Rendez-vous permanent en 2012. Les preuves ont montré que le demandeur avait choisi de démissionner pour explorer d'autres options professionnelles et que cette décision lui était imputable. En effet, elle aurait pu continuer à travailler dans sa position, quelle que soit la nature de sa nomination. Quel est l'effet du retard dans l'octroi du demandeur une nomination permanente? Le Tribunal a noté que la requérante avait été informée de la décision de ne pas lui accorder de nomination permanente le 31 janvier 2012. Elle a contesté cette décision dans le système officiel d'administration de la justice en commençant par sa demande d'évaluation de la direction le 30 mars 2012. Cependant, elle est n'a pas attendu le résultat judiciaire avant sa démission en juin 2013. Bien qu'il soit

regrettable qu'il ait fallu cinq ans à l'administration pour accorder au demandeur une nomination permanente, en démissionnant en juin 2013 - c'est avant une décision finale sur sa réclamation a été faite - elle s'est mise dans une situation dans laquelle la mise en œuvre de la décision de mars 2017 pour lui accorder une nomination permanente efficace pour le 30 juin 2009 est complexe. Son cas était, à cet égard, exceptionnel. Qu'est-ce qu'un «remède efficace» dans la situation du demandeur? Le tribunal a constaté que depuis que la requérante acceptait inconditionnellement l'offre d'une nomination permanente qui lui avait été faite en mars 2017, elle avait un contrat valide avec unkrt. Indépendamment de sa démission en 2013, une nouvelle relation contractuelle a été créée par son acceptation de l'offre d'une nomination permanente en 2017. Décider autrement, il en résulterait toute décision de lui accorder une nomination permanente. Le Tribunal a noté qu'en plus de limiter la nomination permanente au service avec unkrt, il n'y avait aucune autre condition dans l'offre de mars 2017 faite au demandeur. Le cas du requérant était exceptionnel pour les raisons suivantes: Premièrement, elle est le titulaire d'une nomination permanente efficace pour le 30 juin 2009, qu'elle a acceptée après sa séparation du service en 2013 deuxième, sa nomination permanente est limitée au tiers de l'UNAKRT, elle ne fait pas Plus longtemps ont une position chez Unkrt car elle a été séparée du service en 2013 et quatrième, Unakrt est une entité de réduction des effectifs. Par conséquent, à moins que les options du demandeur à conserver en service UNAKRT ne soient explorées, la décision de lui accorder une nomination permanente ne peut pas être mise en œuvre et n'aurait aucun effet pratique. Ayant constaté qu'il existe une relation contractuelle entre les parties et considérant les circonstances exceptionnelles de l'affaire comme mentionné ci-dessus, le tribunal a examiné que pour mettre en œuvre la décision d'accorder au demandeur une nomination permanente, son cas devrait être assimilé à une situation de suppression de poste. Le tribunal a estimé que dans le cas présent, l'administration devrait faire tous les efforts raisonnables et de bonne foi pour considérer le demandeur pour les postes disponibles et appropriés. Cependant, l'étendue de cette obligation est limitée à l'UNKRT car sa nomination permanente est limitée à cette entité. Le tribunal a constaté que l'administration est tenue de considérer le demandeur de postes appropriés qui sont vacants ou susceptibles de devenir vacants à l'avenir et de la recruter sur une base préférée conformément à la règle 9.6 (e) et 13.1 (d) du personnel. Conformément à Timothy, le demandeur doit demander des offres d'emploi annoncées. Cependant, une fois le processus de demande terminé, l'administration doit considérer sa demande «sur une base préférée ou non compétitive» pour le poste. Le tribunal a considéré qu'une telle

approche n'exige pas que le demandeur adopte un processus de recrutement compétitif mais plutôt exprimer son intérêt pour un poste en lui postulant. En ce qui concerne le niveau des postes pour lesquels le demandeur doit être pris en considération, le tribunal a constaté que le demandeur devrait être considéré non seulement pour des postes appropriés au niveau de son niveau, mais également pour des postes disponibles à un niveau inférieur dans unkrt pour lesquels elle peut exprimer son intérêt par voie d'application à celui-ci. Le demandeur a-t-il droit à l'indemnité de résiliation? La requérante a été séparée du service en juin 2013 en raison de sa propre démission. Sa nomination n'a pas été résiliée par le Secrétaire général conformément à la règle 9.6 (a) et, en conséquence, elle n'a pas droit au paiement d'une indemnité de licenciement au sens du règlement 9.3 (c). Compensation Au lieu de performances spécifiques, le tribunal a considéré qu'un montant équivalent à trois mois de salaire net de base au niveau scolaire du demandeur au moment de sa séparation du service est une compensation raisonnable au lieu de performances spécifiques.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de ne pas «lui fournir un recours efficace» à la suite de la décision de lui accorder une nomination permanente.

## Principe(s) Juridique(s)

Les devoirs d'un juge avant de prendre une décision comprennent «une interprétation et une compréhension adéquates des demandes soumises par les parties», et l'autorité de rendre un jugement donne au juge «un pouvoir inhérent à l'individualisation et à la définition de la décision administrative attaquée par une partie et identifier ce qui est en fait contesté et soumis à un examen judiciaire, qui pourrait conduire à l'octroi, ou à ne pas accorder, le jugement demandé »(Massabni 2012-UNAT-238). Le principe de Res Judicata s'applique à une question qui a été définitivement réglée par une décision judiciaire. Dans le système de justice interne des Nations Unies, une fois que le tribunal d'appel publie un jugement établissant une question, il est *judicata*, ce qui signifie que «il [n'est] plus soumis à l'appel et ne peut plus être soulevé, non plus dans le Tribunal des litiges ou au Tribunal d'appel »(Chaaban 2015-UNAT-554). Il doit y avoir une fin de litige et la stabilité du processus judiciaire exige que les jugements finaux par une cour d'appel soient

annulés uniquement pour des motifs limités et pour les raisons les plus graves (2010-UNAT-026BIS). Application du principe du Venire Contra Factum Proprium, c'est-à-dire que personne ne peut se mettre en contradiction avec sa propre conduite antérieure. La détermination de la «compensation en lieu de lieu» doit être effectuée au cas par cas et porte un certain degré d'empirisme (Mwamsaku 2011-UNAT-265).

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte Supplémentaire du Résultat

Jugement annulé par le Tribunal d'appel (Lamb 2020-UNAT-989)

## Applicants/Appellants

Lamb

## Entité

ANUPKR

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2017/093

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

23 Mai 2019

## Duty Judge

Juge Bravo

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Nomination (type)

Nomination à titre permanent

## Droit Applicable

Règlement du personnel

Statut du personnel

- Disposition 13.1
- Disposition 9.1
- Disposition 9.2(a)
- Disposition 9.3(c)(i)
- Disposition 9.4
- Disposition 9.6
- Disposition 9.6(a)
- Disposition 9.6(e)

TCNU Statut

- Article 10.5(a)

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(a)

## Jugements Connexes

2012-UNAT-238

2015-UNAT-554

UNDT/2016/026

2016-UNAT-692

2011-UNAT-120

2017-UNAT-730

2018-UNAT-847