

UNDT/2022/061, Mihai Nastase

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal constate que l'explication de l'intimé expliquant pourquoi le poste du demandeur était celui choisi pour l'abolition est bien étayé. Il y a eu une véritable restructuration à grande échelle due à de graves coupes budgétaires, ce qui a entraîné la séparation des autres membres du personnel, y compris le demandeur, et il y a eu une explication légitime pour les recrutements et les postes vacants qui n'ont pas été annulés. La présomption de régularité était satisfaite. Étant donné que le demandeur ne peut pas montrer de manière convaincante pourquoi son poste n'aurait pas dû être aboli même si les postes de dizaines d'autres membres du personnel situés étaient situés, les allégations d'illégalité ne se tiennent pas. Le fardeau de la preuve passant au demandeur, le tribunal a analysé si le demandeur a montré par des preuves claires et convaincantes que la décision contestée était mal motivée. Cependant, ses affirmations ont été jugées spéculaires au mieux. Le demandeur n'a présenté aucune preuve claire et convaincante qui indique que les décisions liées à la performance prises par ses superviseurs ont été biaisées et mal motivées. Le désaccord sur la «sous-performance» concerne le cadre de gestion et de développement de la performance, tandis que les décisions de ne pas renouveler son contrat et d'abolir son poste étaient bien dans l'autorité discrétionnaire des superviseurs du demandeur. Ainsi, étant donné qu'une lacune de performance a été identifiée par les superviseurs du demandeur, a expliqué au demandeur en personne, puis formalisé par e-mail, qu'un plan d'amélioration des performances liés à un temps était préparé pour être en place pendant quatre mois et que les détails du plan étaient envoyés au demandeur par e-mail, il n'y a aucune preuve au dossier que les droits du demandeur ont été violés en relation avec son retrait du CDT et de l'institution d'un PIP. En tant que tels, en l'absence de toute preuve de biais ou de motifs inappropriés, la décision d'abolir le poste du demandeur et de ne pas renouveler son contrat était légale.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur, un ancien membre du personnel du Office des Nations Unies pour les services de projet («Unops»), a déposé une demande contenant la décision de ne pas renouveler son contrat au-delà du 30 novembre 2020.

Principe(s) Juridique(s)

L'abolition d'un poste résultant d'une réorganisation constitue une raison valable de ne pas renouveler la nomination d'un membre du personnel. En outre, une proposition de restructuration entraînant une perte d'emploi pour les membres du personnel relève de l'autorité discrétionnaire du Secrétaire général. Néanmoins, les non-renouvellements peuvent être contestés au motif que le membre du personnel avait une attente légitime de renouvellement, d'irrégularité procédurale ou de la décision était arbitraire ou motivée par les biais, les préjugés ou les motifs inappropriés. À cet égard, l'examen du Tribunal des litiges est limité à la conduite de la restructuration conformément aux procédures pertinentes, une procédure régulière était offerte et elle n'était pas mal motivée. Le demandeur supporte le fardeau de prouver que le pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler sa nomination n'a pas été valablement exercé. Le point de départ lors de l'examen des décisions administratives est la présomption selon laquelle les fonctions officielles ont été régulièrement exécutées, ce qui est satisfait lorsque la direction montre minimalement que le membre du personnel a reçu une considération équitable et adéquate. Une fois que cette exigence initiale est satisfaite, le fardeau de la preuve se déplace vers le demandeur pour montrer par des preuves claires et convaincantes qu'en traitant avec lui, la direction n'a pas donné à son cas juste et adéquat.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Mihai Nastase

Entité

BNUSAP

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/20

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Jun 2022

Duty Judge

Juge Hunter Jr.

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Licenciement

Motif arbitraire ou abusif

Charge de la preuve

Absence d'espoir de renouvellement

Évaluation des performances

Non-disciplinaire

Suppression d'un poste

Non-renouvellement

Gestion de la performance

Standard de la preuve

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)

Statut du personnel

- Disposition 4.13(c)

Jugements Connexes

2015-UNAT-592

2014-UNAT-481

2017-UNAT-768

2011-UNAT-115

2012-UNAT-236

UNDT/2012/008

UNDT/2011/045

2012-UNAT-201

2011-UNAT-153

2011-UNAT-132

2010-UNAT-084

2015-UNAT-503

2018-UNAT-849

2016-UNAT-624

2020-UNAT-1021

2011-UNAT-122

UNDT/2020/163

UNDT/2020/168