

2023-UNAT-1367, Mihai Nastase

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a examiné un appel interjeté par le fonctionnaire. L'UNAT a estimé que le fonctionnaire s'était contenté de formuler des affirmations générales non étayées selon lesquelles il possédait les compétences et l'expérience requises pour conserver son poste. Le TANU a estimé que, comme l'avait estimé à juste titre le Tribunal, le fonctionnaire n'avait pas réussi à réfuter la présomption de régularité qui découlait de la simple démonstration d'un fondement rationnel à la décision. L'UNAT a constaté que le dossier confirmait qu'il y avait eu une véritable restructuration qui avait conduit au licenciement de 29 membres du personnel. Le dossier montre également que la suppression de postes particuliers dépend des exigences des clients de l'UNOPS. Enfin, le fait qu'il ait été soumis à un plan d'amélioration des performances ne constitue pas en soi une indication de partialité ni une preuve claire et convaincante que la justification de la suppression de son poste était déraisonnable. L'UNAT a noté qu'il importait peu que la justification de la décision contestée ait été formulée par écrit après que cette décision ait été prise ; il ne fournissait aucune indication convaincante d'une quelconque irrégularité. L'UNAT a rejeté l'appel et confirmé le jugement n° UNDT/2022/061.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un ancien fonctionnaire a contesté la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée. Dans le jugement n° UNDT/2022/061, l'UNDT a rejeté sa demande. Le Tribunal a reconnu que la décision de supprimer le poste P-3 occupé par le fonctionnaire au lieu d'un poste P-2 était rationnelle et que l'Administration avait dûment exercé son pouvoir discrétionnaire. Le Tribunal du contentieux administratif a estimé que le membre du personnel avait bénéficié d'une considération équitable et adéquate et qu'il n'avait pas apporté de preuves claires et convaincantes d'un motif inapproprié ou d'un parti pris suffisant pour réfuter la présomption de régularité.

Principe(s) Juridique(s)

La restructuration peut justifier le licenciement pour des raisons de nécessités opérationnelles. La suppression d'un poste résultant d'une réorganisation ou effectuée pour des raisons de nécessités opérationnelles constitue donc généralement un motif sérieux et valable pour le non-renouvellement d'un engagement ou la non-prolongation d'un engagement de durée déterminée. Le non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée peut être contesté au motif d'une irrégularité de procédure ou du fait que le fonctionnaire avait une attente légitime d'un renouvellement ou encore que la décision était arbitraire ou motivée par un parti pris, un préjugé ou un motif inapproprié. Le Tribunal ne devrait pas s'immiscer dans un exercice de restructuration organisationnelle à moins qu'il soit prouvé que son pouvoir discrétionnaire a été exercé de manière déraisonnable, illégale ou sans procédure régulière. Si l'Administration est en mesure de démontrer au minimum que le fonctionnaire a été pleinement et équitablement pris en considération, la charge de la preuve incombe alors au fonctionnaire qui doit démontrer qu'il a été victime d'un acte déraisonnable ou injuste.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Mihai Nastase

Entité

BNUSAP

Numéros d'Affaires

2022-1722

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

31 Jul 2023

President Judge

Juge Murphy

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Licenciement

Motifs

Préjugés/favoritisme

Pouvoir discrétionnaire

Non-renouvellement

Suppression d'un poste

Décision administrative

Discrimination et autres motifs inappropriés

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 4.13(c)

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)

Jugements Connexes

UNDT/2022/061

2017-UNAT-768

2011-UNAT-122