

UNDT/2023/106, Fernandez

Décisions du TANU ou du TCNU

Promesse de renouvellement faite au requérant

La déclaration verbale générale faite par le CITO/ASG ne constituait pas une promesse expresse de renouveler l'engagement à durée déterminée du requérant. Elle ne contenait pas les éléments essentiels d'une offre de renouvellement correcte et concrète, tels que la durée de la prolongation et le nom de la personne nommée. La jurisprudence exige en outre que la promesse de renouvellement d'un engagement à durée déterminée soit faite par écrit.

Il n'existe aucune preuve d'un engagement ferme de renouveler l'engagement à durée déterminée du requérant. Alors que la requérante a cherché à s'appuyer sur les déclarations verbales du CITO/ASG en mars 2022, elle a ignoré les circonstances ultérieures et les déclarations faites par le CITO/ASG en juin 2022 au sujet de la crise financière traversée par l'OICT. En fait, il n'y a aucune preuve que la requérante ait même discuté de la question avec son superviseur.

Le motif fourni pour la décision de non-renouvellement était-il légal et étayé par les faits ?

La suppression du poste de la requérante en l'espèce s'inscrivait dans le cadre d'une véritable restructuration organisationnelle, comme le démontrent les éléments de preuve versés au dossier. La jurisprudence considère le manque de financement comme une raison valable pour supprimer un poste et ne pas renouveler un engagement.

Les prétendues irrégularités de procédure ont-elles rendu la décision de non-renouvellement illégale ?

La doctrine de l'estoppel ne s'applique pas en l'espèce. La requérante n'a pas invoqué ou produit la preuve qu'elle a agi à son détriment sur la base de la déclaration du CITO/ASG de mars 2022. De même, la requérante n'a fourni aucune

preuve directe à l'appui de son affirmation de négligence ou de corruption. L'emploi de la requérante auprès d'une autre entité privée après sa cessation de service n'a aucune incidence sur les obligations juridiques de l'UNOPS et ne constitue pas une " conversion " de son contrat de travail avec l'ONU en un contrat privé.

La décision de non-renouvellement était-elle entachée de discrimination ?

La requérante n'a présenté aucune preuve montrant que la décision de non-renouvellement résultait d'une discrimination à son égard. Le choix du poste à supprimer relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation. La suppression du poste du requérant et la décision de non-renouvellement qui en a résulté constituaient donc un exercice approprié du pouvoir discrétionnaire à la lumière de la situation budgétaire de l'Organisation.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante conteste la décision de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée en raison de la suppression de son poste.

Principe(s) Juridique(s)

Portée du contrôle judiciaire

Un engagement de durée déterminée ne comporte aucune espérance, légale ou non, de renouvellement en vertu de l'article 4.5(c) du Statut du personnel et de la règle 4.13(c) du Règlement du personnel et expire automatiquement, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre d'engagement conformément à la règle 9.4 du Règlement du personnel. Il n'y a donc pas d'espérance légitime de renouvellement à moins que l'Administration n'ait fait une promesse expresse par écrit qui donne au fonctionnaire l'espoir que son engagement sera prolongé (voir, par exemple, He 2018-UNAT-825, para. 41 ; Igbiniedion 2014-UNAT-411, para. 26).

L'Administration est tenue d'indiquer les raisons d'un non-renouvellement pour que les Tribunaux puissent contrôler judiciairement la validité de la décision, et cette

raison doit être légale et étayée par les faits (voir, par exemple, Nouinou 2019-UNAT-902, para. 50 ; Obdeijn 2012 UNAT 201, paras. 33-39 ; Islam 2011-UNAT-115, paras. 29-32).

Une décision de non-renouvellement peut être contestée au motif que l'administration n'a pas agi de manière équitable, juste ou transparente avec l'agent ou qu'elle a été motivée par un parti pris, un préjugé ou un motif inapproprié. Il incombe à l'agent de prouver que de tels facteurs ont joué un rôle dans la décision de non-renouvellement (voir, par exemple, Porras 2020-UNAT-1068, para. 24 ; Nouinou, para. 47 ; Said 2015-UNAT-500, para. 34).

Sur les promesses de renouvellement

Le renouvellement de l'engagement d'un fonctionnaire dans le cadre de contrats successifs ne fonde pas, en soi, une espérance de renouvellement, à moins que l'administration n'ait fait une promesse expresse qui donne au fonctionnaire l'espoir que son engagement sera prolongé " (voir Kellie 2018-UNAT-875, para. 41).

Pour que le grief d'espérance légitime d'un fonctionnaire de voir son engagement renouvelé soit retenu, il ne doit pas reposer sur une simple affirmation verbale, mais sur un engagement ferme de renouvellement révélé par les circonstances de l'espèce " (voir, par exemple, Munir 2015-UNAT-522, par. 24 ; Kellie, par. 41). En outre, une promesse de renouvellement d'un engagement de durée déterminée doit au moins " être faite par écrit " et contenir " les éléments essentiels d'une offre de renouvellement correcte et concrète, tels que la durée de la prolongation " (voir Kellie, par. 44 et 45 ; Kalil 2015-UNAT-580, par. 67).

Sur les raisons du non-renouvellement

L'Organisation dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour réorganiser ses opérations et ses départements en fonction de l'évolution des conditions économiques, y compris en supprimant des postes (voir, par exemple, Russo-Got 2021-UNAT-1090, para. 32 ; Timothy 2018-UNAT-847, para. 25 ; Smith 2017-UNAT-768, para. 26). En outre, la suppression d'un poste à la suite d'une véritable restructuration organisationnelle est un motif légitime et valable pour ne pas prolonger un engagement de durée déterminée (voir, par exemple, Russo-Got, point 32 ; Islam, point 30).

Sur les allégations d'irrégularités de procédure

Il incombe au fonctionnaire de prouver que des irrégularités de procédure ont joué un rôle dans la décision de non-renouvellement (voir, par exemple, Porras, paragraphe 24 ; Nouinou, paragraphe 47 ; Said, paragraphe 34). En outre, les irrégularités procédurales dans le processus décisionnel n'entraînent pas nécessairement une conclusion ultérieure d'illégalité de la décision contestée et la détermination de la question de savoir si un membre du personnel a été privé d'une procédure régulière ou de l'équité procédurale doit reposer sur la nature de toute irrégularité procédurale et son impact (voir Sarwar 2017- UNAT-757, para. 87).

Selon une jurisprudence bien établie, pour qu'une préclusion puisse être invoquée, il faut qu'une partie ait fait une déclaration sur laquelle l'autre partie s'est raisonnablement appuyée à son détriment (voir, par exemple, Newland 2018-UNAT-820, point 35 ; Kortés 2019-UNAT-925).

Sur la discrimination entachant la décision de non-renouvellement

Il appartient à une partie qui allègue que des arrière-pensées ont entaché une décision d'étayer cette allégation au moyen de preuves (voir, par exemple, Ross 2019-UNAT-944, paragraphe 25 ; Morsy 2013-UNAT-298, paragraphe 23). Ce faisant, " [l]'état mental du décideur sera généralement mis en cause et devra être prouvé sur la base de preuves circonstanciées et de déductions tirées de ces preuves " (voir He 2016-UNAT-686, par. 39).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Fernandez

Entité

BNUSAP

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2023/005

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Sep 2023

Duty Judge

Juge Sun

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Motif(s)

Non-renouvellement

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)
- Article 9.3

Statut du personnel

- Disposition 4.13(c)

- Disposition 9.4

Jugements Connexes

2018-UNAT-825
2014-UNAT-411
2019-UNAT-902
2012-UNAT-201
2011-UNAT-115
2020-UNAT-1068
2015-UNAT-500
2018-UNAT-875
2015-UNAT-522
2015-UNAT-580
2021-UNAT-1090
2018-UNAT-847
2017-UNAT-768
2020-UNAT-1021
2021-UNAT-1091
2017-UNAT-757
2018-UNAT-820
2019-UNAT-925
2019-UNAT-944
2013-UNAT-298
2016-UNAT-686