

2023-UNAT-1359, Mohammad

Tofazzel Hossain

Décisions du TANU ou du TCNU

Le secrétaire général a fait appel.

L'UNAT a estimé que le Tribunal avait commis une erreur de droit et de fait et a pris une décision manifestement déraisonnable en concluant que M. Hossain avait prouvé selon la prépondérance des probabilités que la décision administrative de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée avait été motivée par des motifs inappropriés et qu'il avait été victime de discrimination. Les raisons invoquées par l'Administration pour ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de M. Hossain, à savoir la suppression de son poste dans le cadre d'un exercice de réorganisation, étaient des raisons valables.

L'UNAT a en outre estimé que contrairement à ce que suggère M. Hossain, l'Administration n'a pas l'obligation de consulter les membres du personnel concernés, lorsque la restructuration est susceptible d'avoir un impact négatif sur les membres du personnel. En outre, les éléments de preuve n'étayaient pas la conclusion du Tribunal selon laquelle la décision de supprimer le poste de M. Hossain dans le contexte de la restructuration du PMU était prémeditée et partielle. Enfin, l'UNAT n'a trouvé aucune illégalité dans la décision administrative attaquée de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de M. Hossain du seul fait que c'est son poste qui a été supprimé parmi les trois postes de fonctionnaires internationaux. L'UNAT a estimé que cela ne suffisait pas à lui seul à conclure, selon la prépondérance des probabilités, que l'Administration avait pris la décision contestée sur la base de discrimination, de motifs inappropriés ou d'une injustice, ou que M. Hossain avait reçu un traitement moins favorable, comme le Tribunal avait tort. trouvé.

L'UNAT a donc fait droit à l'appel et infirmé le jugement du UNDT.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Devant l'UNDT, M. Hossain, ancien membre du personnel de l'Unité de gestion du programme (PMU) du Fonds pour le renforcement de la résilience du Zimbabwe (ZRB), un programme soutenu par le bureau de pays du PNUD au Zimbabwe, a contesté la décision de ne pas renouveler son contrat de travail. nomination pour une durée déterminée en raison de la suppression de son poste.

L'UNDT a estimé que l'élaboration d'une stratégie de ressources humaines (RH) à long terme pour l'UGP ZRB (document de stratégie RH), sans consulter M. Hossain, constituait un abus de pouvoir, que la décision contestée était entachée de parti pris et que le fait que sur les trois postes internationaux de la ZRB, son poste ait été choisi pour être reclassé, sans aucune justification, démontre, par la prépondérance des éléments de preuve, une discrimination. Le Tribunal a en outre estimé que le fait que la supérieure hiérarchique de M. Hossain ne s'entendait pas avec lui signifiait qu'elle avait un parti pris à son encontre et que, par conséquent, la décision contestée était entachée de parti pris et, par conséquent, illégale.

Finalement, le Tribunal a conclu que la procédure était arbitraire et capricieuse. Le Tribunal a annulé la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de M. Hossain et a ordonné sa réintégration. Alternativement, l'UNDT a ordonné une indemnité compensatrice équivalant à 30 mois de salaire de base net. En outre, le Tribunal a ordonné le paiement rétroactif des cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour la période de rétablissement.

Principe(s) Juridique(s)

Il appartient au Tribunal du contentieux administratif d'interpréter et de comprendre adéquatement la requête présentée par l'auteur de la requête, quel que soit le nom que celle-ci donne au document, le jugement devant nécessairement faire référence à la portée des prétentions des parties. Ainsi, le Tribunal du contentieux administratif a le pouvoir inhérent d'individualiser et de définir la décision administrative contestée par une partie et d'identifier le(s) sujet(s) de contrôle judiciaire.

Une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer tout ou partie de ses départements ou unités, y compris la suppression de postes, la création de nouveaux postes et le redéploiement du personnel. Le Tribunal d'appel n'interférera pas avec une véritable restructuration organisationnelle, même si celle-ci aurait pu entraîner la perte d'emplois de personnel. Cependant, même dans le cadre d'un exercice de restructuration, comme dans toute autre décision administrative, l'Administration a le devoir d'agir de manière équitable, juste et transparente dans ses relations avec les membres du personnel.

Les engagements de durée déterminée ou de durée limitée ne comportent aucune attente de renouvellement ou de conversion en un autre type d'engagement. Même le renouvellement de l'engagement d'un fonctionnaire lors de nominations successives ne donne pas, en soi, une raison d'espérer un renouvellement, à moins que l'Administration n'ait fait une promesse expresse qui donne à l'agent l'espoir que son engagement sera être étendu. La jurisprudence exige non seulement un engagement ferme de renouvellement selon les circonstances, mais aussi que cette promesse soit au moins écrite.

Une décision administrative de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée peut être contestée au motif que l'Administration n'a pas agi de manière équitable, juste ou transparente avec le fonctionnaire ou qu'elle a été motivée par un parti pris, un préjugé ou des motifs inappropriés. Il incombe au fonctionnaire de prouver que ces facteurs ont joué un rôle dans la décision administrative.

Lorsqu'il juge de la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière administrative, comme dans le cas d'une décision de non-renouvellement, le Tribunal du contentieux détermine si la décision est légale, rationnelle, procédurale correcte et proportionnée. Le Tribunal du contentieux administratif peut déterminer si des questions pertinentes ont été ignorées et des questions non pertinentes prises en compte, et également déterminer si la décision est absurde ou perverse. Mais ce n'est pas le rôle du Tribunal du contentieux administratif d'apprécier le bien-fondé du choix fait par le Secrétaire général parmi les différentes voies d'action qui s'offrent à lui. Il n'appartient pas non plus au Tribunal du contentieux administratif de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

Dans le cadre de son contrôle judiciaire, il est nécessaire de déterminer si la décision a été entachée de partialité ou de mauvaise foi, c'est-à-dire si elle a été prise dans

un but inapproprié. Une décision prise dans un but inapproprié constitue un abus de pouvoir. Il s'ensuit que lorsqu'un plaignant conteste une décision discrétionnaire, il conteste également, par implication nécessaire, la validité des motifs qui sous-tendent cette décision.

Une décision administrative de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée ne doit pas être considérée comme illégale au seul motif que la décision elle-même ne précise aucune raison justifiant le non-renouvellement. Mais cela ne signifie pas que l'Administration n'est pas tenue de divulguer les raisons pour lesquelles elle ne renouvelle pas l'engagement. L'Administration a plutôt l'obligation de motiver une décision administrative de ne pas renouveler un engagement afin de garantir la capacité des Tribunaux à contrôler judiciairement la validité de la décision de l'Administration.

Une indemnisation ne peut être accordée lorsqu'aucune illégalité n'a été établie ; elle ne peut être accordée lorsqu'il n'y a pas de violation des droits de l'agent ou de faute administrative nécessitant une réparation.

Résultat

Appel accordé

Applicants/Appellants

Mohammad Tofazzel Hossain

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

2022-1730

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

19 Jul 2023

President Judge

Juge Raikos

Juge Murphy

Juge Halfeld

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Motif arbitraire ou abusif

Motif(s)

Matière (ratione materiae)

Non-renouvellement

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)

Statut du personnel

- Disposition 4.13(c)

Jugements Connexes

2017-UNAT-765

2019-UNAT-902

2018-UNAT-825

2016-UNAT-660

2012-UNAT-201

2015-UNAT-503

2016-UNAT-626

2017-UNAT-780