UNDT/2024/067, Schifferling

Décisions du TANU ou du TCNU

Le défendeur s'est acquitté de la charge de la preuve minimale en démontrant que les décisions relatives à la suppression du poste du requérant, entraînant le non-renouvellement de son engagement à durée déterminée et sa cessation de service, étaient légales. Les témoins étaient crédibles, leurs preuves étaient convaincantes, fiables, cohérentes et corroborantes. Ils n'ont pas été contredits de manière significative. Après avoir examiné les témoignages du requérant et de ses témoins, le Tribunal n'est pas convaincu que le requérant a présenté des arguments clairs et convaincants pour renverser la présomption de légalité de la suppression de son poste, qui a entraîné le non-renouvellement de son engagement à durée déterminée et, finalement, sa cessation de service.

Il est clair que puisque l'ASG/OICT n'avait pas l'autorité déléguée pour s'exprimer sur le renouvellement de l'engagement à durée déterminée du requérant, ses déclarations, quelle que soit l'interprétation qu'en fait le requérant, étaient ultra vires, faites par erreur et n'engageaient pas l'UNOPS. Le requérant n'a produit aucun document écrit dans lequel une promesse expresse de renouvellement de son contrat aurait été faite afin d'étayer son allégation selon laquelle il avait une attente légitime de renouvellement. Il n'a pas contredit l'ASG/OICT en affirmant qu'il n'était pas un décideur pertinent au sein de l'UNOPS. Même en l'absence d'une promesse écrite, le requérant n'a pas été en mesure de démontrer que les circonstances dans lesquelles la prétendue promesse expresse a été faite permettent de conclure à l'existence d'une espérance légitime. Il n'a pas contesté le fait que les déclarations de l'ASG/OICT étaient injustifiées et sans effet juridique étant donné qu'il n'avait pas le pouvoir de parler au nom de l'UNOPS. En outre, les circonstances dans lesquelles les déclarations ont été faites, c'est-à-dire verbalement et de manière générale lors d'une réunion publique visant un membre du personnel en particulier, ne constituent pas un engagement ferme de renouvellement de contrat. Enfin, le requérant ne peut tirer aucune conclusion d'attente légitime des déclarations faites par un membre du personnel de l'OICT alors qu'il affirme que son employeur était l'UNOPS.

Les preuves n'ont pas révélé de discrimination et/ou d'arrière-pensée.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La suppression du poste du requérant, sa cessation de service et le non-renouvellement de son engagement.

Une organisation a le pouvoir de restructurer ses départements ou unités pour répondre à ses besoins opérationnels. Ce faisant, elle a l'obligation d'agir dans le respect de la loi. Un agent peut donc contester la décision découlant d'une restructuration s'il est possible de démontrer qu'elle est illégale. Il existe plusieurs motifs de contestation d'une décision résultant d'un processus de restructuration.

Selon les circonstances de l'espèce, une promesse expresse de renouvellement de contrat faite à un membre du personnel n'est pas une nécessité absolue pour créer une attente légitime (voir Loose 2020-UNAT-1043).

Le Tribunal d'appel a estimé dans l'affaire Nastase que le manque de financement serait une exigence opérationnelle nécessitant une restructuration organisationnelle (de même, voir les affaires Nouinou, Abdeljalil 2019-UNAT-960, Abu Ouda et al. 2020-UNAT-1018, et Bantan Nugroho 2020-UNAT-1042 du Tribunal d'appel).

Un fonctionnaire peut invoquer la doctrine de l'estoppel lorsqu'il est allégué que l'administration a fait une déclaration à laquelle le fonctionnaire s'est raisonnablement fié à son détriment. Comme il s'agit d'un recours en équité, la partie qui l'invoque doit se présenter devant le Tribunal les mains propres (voir Kortes 2019-UNAT-925, paragraphe 38).

En cas d'allégation de discrimination, il incombe à l'agent d'étayer cette allégation par des preuves. De simples spéculations ne suffisent pas (voir, Kisia 2020-UNAT-1049, para. 38, Najjar 2021-UNAT-1084, para. 34, et Azzouni 2010-UNAT-081, para. 35).

La lettre de nomination énonce les « termes et conditions du contrat de travail » (voir Slade 2014-UNAT-463, para. 26). Cela inclut les salaires et la rémunération de l'agent. L'organisation qui offre une lettre de nomination à un fonctionnaire est donc également responsable du paiement des salaires et de la rémunération.

Il existe toujours une présomption que les actes officiels ont été régulièrement accomplis. Si l'administration est en mesure de démontrer de manière minimale que l'agent a bénéficié d'un examen complet et équitable, il incombe à l'agent de démontrer qu'il a fait l'objet d'un acte illégal, déraisonnable ou inéquitable. L'agent doit renverser la présomption de régularité par des preuves claires et convaincantes. (Voir, par exemple, le Tribunal d'appel dans les affaires Nastase, paragraphe 25, Rolland 2011-UNAT-122, paragraphe 26, et Lemonnier 2017-UNAT-762, paragraphe. 32).

En ce qui concerne l'examen d'une affaire concernant le non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée, la loi est claire en vertu de l'article 4.5(c) et de la règle 4.13(c) du Règlement du personnel, qui prévoient qu'un engagement de durée déterminée ne comporte pas d'espérance de renouvellement.

Pour être contraignante, la promesse expresse ou les circonstances conduisant à une attente légitime doivent émaner d'un fonctionnaire autorisé (voir, par exemple, Houenou, par. 26 et Kazazi 2015-UNAT-557, par. 35).

Le Tribunal ne fonctionne pas sur la base d'une opinion parce qu'une opinion est subjective. Le Tribunal est guidé par les seuls faits pertinents et non par des opinions.

Principe(s) Juridique(s)

Dans l'affaire Nastase 2023-UNAT-1367, le Tribunal d'appel a souligné le droit et la portée du contrôle juridictionnel dans des affaires, comme la présente, concernant la suppression d'un poste et le non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée, qui sont deux décisions administratives liées mais distinctes. La décision de cessation de service est, en revanche, uniquement une conséquence du non-renouvellement de l'engagement et n'est donc pas une décision susceptible de faire l'objet d'un contrôle indépendant. Par conséquent, les décisions contestées à réexaminer dans le cadre de la présente requête sont la décision de supprimer le poste du requérant, qui a conduit à la deuxième décision de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée (ci-après dénommées « les décisions contestées »).

Il est constant que l'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour réorganiser ses activités et ses services afin de répondre à l'évolution des besoins et

des réalités économiques (voir Timothy 2018-UNAT-847, paragraphe 25 et Russo-Got 2021-UNAT-1090, paragraphe 29).

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

Texte intégral du jugement

Applicants/Appellants

Schifferling

Entité

BNUSAP

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2022/057

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

30 sep 2024

Duty Judge

Juge Sikwese

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste
Motif arbitraire ou abusif
Non-renouvellement

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)
- Article 9.3

Statut du personnel

- Disposition 4.13(c)
- Disposition 9.6(e)

Jugements Connexes

2023-UNAT-1367
2018-UNAT-847
2021-UNAT-1090
2023-UNAT-1359
2016-UNAT-660
2018-UNAT-825
2017-UNAT-780
2017-UNAT-721
2014-UNAT-411
2011-UNAT-153
2020-UNAT-1043
2019-UNAT-960
2020-UNAT-1018
2020-UNAT-1042

2019-UNAT-925
2020-UNAT-1049
2021-UNAT-1084
2010-UNAT-081
2014-UNAT-463
2010-UNAT-084
2011-UNAT-122
2017-UNAT-762
2015-UNAT-557
2024-UNAT-1433
2023-UNAT-1347