

2025-UNAT-1537, Aiman Mackie

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé que la décision contestée était une décision de cessation de service liée à l'expiration d'un contrat, et non une décision de licenciement fondée sur la suppression d'un poste ou une réduction des effectifs. L'ancien fonctionnaire n'entrait pas dans la catégorie des fonctionnaires ayant le droit d'être pris en considération de manière préférentielle pour le maintien en fonction et l'Administration n'avait pas l'obligation de lui trouver un autre poste approprié à la suite de la suppression ou du reclassement de son poste.

Le TUNI a observé que, bien que l'ancien fonctionnaire ait été informé dans sa lettre de non-renouvellement qu'il serait inscrit sur la liste de réduction des effectifs et invité à postuler à des postes vacants appropriés, cela ne constituait pas une promesse susceptible de lui faire croire sincèrement que son engagement serait renouvelé.

Il n'y avait aucune autre preuve d'une promesse ou d'un engagement ferme de renouveler le contrat de l'ancien membre du personnel au-delà de la date d'expiration, et le fait qu'il ait été placé sous plusieurs contrats à court terme après l'expiration du FTA n'a pas créé et ne pouvait pas créer une attente de renouvellement.

L'UNAT a estimé que la décision de reclassification n'était pas susceptible de recours judiciaire, car l'ancien fonctionnaire n'avait pas suivi la procédure interne de révision des décisions de reclassification, qui doit être effectuée au niveau du département lorsque cela est pertinent et approprié.

Le TUNU a observé que le contrat à durée déterminée de l'ancien fonctionnaire n'avait pas pris fin en raison de la suppression de son poste, mais en raison de l'écoulement du temps – il avait expiré naturellement en raison de son non-renouvellement. Son contrat à durée déterminée aurait pris fin, que le poste ait été supprimé ou non.

Le TUNU a rejeté l'appel et confirmé le jugement du TUDN.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

L'ancien membre du personnel du Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen (OSESFY) a contesté la décision de l'Administration de ne pas prolonger son contrat à durée déterminée en raison de la suppression de son poste à la suite d'une révision des effectifs.

Dans son jugement n° UNDT/2024/004, le TDPNU a rejeté la demande dans son intégralité.

L'ancien membre du personnel a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Une décision administrative de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée peut être contestée au motif que l'administration n'a pas agi de manière équitable, juste ou transparente envers le membre du personnel, ou que la décision était motivée par des préjugés, des partis pris ou des motifs inappropriés. Il incombe au membre du personnel de prouver que ces facteurs ont joué un rôle dans la décision administrative.

Il n'est pas nécessaire que, lors de la consultation, l'administration discute en détail avec le membre du personnel des raisons de la décision administrative envisagée, ni même qu'elle se montre « ouverte » à la négociation et à la reconsidération de la décision administrative. Il n'y a aucune obligation d'obtenir le consentement ou l'accord des parties consultées.

Une attente légitime de renouvellement d'un contrat à durée déterminée (FTA) n'existe ou ne naît que lorsque l'administration fait une promesse expresse qui donne au membre du personnel l'espoir que son contrat sera prolongé, et la promesse de renouvellement doit au moins être faite par écrit.

Une attente légitime doit reposer sur plus qu'une simple affirmation verbale, mais plutôt sur un engagement ferme de renouvellement révélé par les circonstances de l'affaire. Cet engagement doit être consigné par écrit et constituer un engagement

ferme auquel l'administration ne peut facilement déroger.

L'Administration a le pouvoir de restructurer et de réorganiser ses unités et ses départements afin d'améliorer leur efficacité. Toutefois, lorsqu'un membre du personnel occupe, par ordre de préférence, soit un poste permanent, soit un poste à durée déterminée, qui peut être supprimé à la suite de la suppression d'un poste ou d'une réduction des effectifs, l'Administration doit faire des efforts raisonnables pour trouver un poste approprié à ce membre du personnel.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Aiman Mackie

Entité

Autre agence/Fonds/Programme/Entité des Nations Unies

Numéros d'Affaires

2024-1912

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

13 Mai 2025

President Judge

Forbang

Judge Sheha

Judge Savage

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Licenciement

Nomination pour une durée déterminée

Management evaluation

Absence d'espoir de renouvellement

Suppression d'un poste

Nomination (type)

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Non-renouvellement

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/1998/9

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)

Statut du personnel

- Disposition 13.1(d)
- Disposition 4.13(c)
- Disposition 9.4

- Disposition 9.6(e)
- Disposition 9.6(g)

TCNU Statut

- Article 2.1

Jugements Connexes

UNDT/2024/004
2015-UNAT-500
2013-UNAT-311
2014-UNAT-426
2010-UNAT-021
2019-UNAT-916
2019-UNAT-960
2017-UNAT-721
2022-UNAT-1223
2015-UNAT-568
2017-UNAT-780
2014-UNAT-411
2015-UNAT-522
2015-UNAT-580
2016-UNAT-678
2021-UNAT-1142
2016-UNAT-624
2017-UNAT-730