

# UNDT/2024/038, Siddique

Décisions du TANU ou du TCNU

La principale question soumise à l'examen du Tribunal dans cette affaire concernait la légalité de la suppression du poste du requérant entraînant le non-renouvellement de son engagement à durée déterminée.

Le Tribunal a défini les questions à examiner en l'espèce comme suit :

*La restructuration était-elle authentique ?*

Les éléments de preuve versés au dossier montrent que la restructuration a été effectuée dans le cadre de la transition à l'échelle du Secrétariat de l'ONU des services de technologie de l'information et de la communication ("TIC") de l'entreprise vers le nuage. La CESAP a procédé à des changements stratégiques pour mettre en œuvre cette nouvelle approche, ce qui a conduit à la restructuration de l'IMCTS.

En ce qui concerne les allégations du requérant visant à contester la restructuration, le Tribunal a estimé que la décision du chef de l'IMCTS d'attribuer les anciennes fonctions du requérant liées à la sécurité informatique et au recouvrement des coûts informatiques à d'autres membres du personnel de la catégorie des services généraux n'était pas arbitraire. Il a également déterminé que l'administration n'était pas obligée de consulter le requérant au cours de son exercice de restructuration.

En conséquence, le Tribunal a estimé que le requérant n'avait pas démontré que la restructuration n'était pas authentique ou qu'elle était motivée de manière inappropriée.

*Le motif invoqué pour justifier la décision de non-renouvellement était-il légitime et étayé par les faits ?*

Sur la base des éléments de preuve versés au dossier, le Tribunal a conclu que l'engagement du requérant n'a pas été renouvelé en raison de la suppression de son poste, qui lui a été communiquée par le chef de l'IMCTS lors d'une réunion qui s'est tenue le 19 octobre 2022 et, par écrit, le 20 octobre 2022. Le dossier a montré que la raison de la suppression du poste du requérant était la redondance de ses fonctions en raison de la transition à l'échelle du Secrétariat de l'ONU des services TIC vers la stratégie du nuage.

Par conséquent, le Tribunal a estimé que le motif fourni pour la décision de non-renouvellement était légitime et étayé par les faits.

*Les irrégularités procédurales alléguées ont-elles rendu la décision de non-renouvellement illégale ?*

Le Tribunal a examiné les allégations du requérant à cet égard et a conclu que le requérant n'a pas démontré que la décision contestée était illégale.

En particulier, le Tribunal a noté qu'en l'espèce, il ne s'agissait pas d'un licenciement, mais d'un non-renouvellement de l'engagement à durée déterminée du requérant. En tant que telle, l'obligation prévue par la disposition 9.6(e) du Règlement du personnel de faire des efforts raisonnables pour retenir les membres du personnel dont l'engagement prend fin à la suite de la suppression d'un poste ou d'une réduction du personnel ne s'appliquait pas à la requérante.

La question de savoir si le requérant a droit à des mesures correctives.

Ayant constaté que le requérant n'avait pas démontré que la décision attaquée était illégale, le Tribunal n'a pas

trouvé de base pour les voies de recours invoquées dans la requête.  
Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé de rejeter la requête dans son intégralité.

### Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Supprimer le poste occupé par le requérant et, par conséquent, ne pas renouveler son contrat à durée déterminée au-delà du 30 juin 2023.

### Principe(s) Juridique(s)

Un contrat de durée déterminée ne comporte pas d'attente, 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 de nomination, conformément à la règle 9.4 du Règlement du personnel.

L'Organisation a le droit et le pouvoir de restructurer tout ou partie de ses départements ou unités lorsqu'elle le juge nécessaire pour répondre à ses besoins et priorités. Une telle restructuration peut justifier la cessation d'emploi pour des raisons de nécessités de service. La suppression d'un poste à la suite d'une réorganisation constitue généralement une raison valable pour ne pas renouveler l'engagement à durée déterminée d'un fonctionnaire (voir Nastase 2023 UNAT-1367, paragraphe 24).

L'administration a toutefois l'obligation d'agir de manière équitable, juste et transparente dans ses relations avec les membres du personnel lors d'un exercice de restructuration (voir Abdeljalil 2019-UNAT-960, par. 19).

Lorsque la restructuration est la raison du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, le rôle du Tribunal du contentieux administratif est d'examiner si le pouvoir discrétionnaire de l'administration de restructurer a été exercé dans le cadre de procédures pertinentes, s'il a été correctement motivé et si le membre du personnel s'est vu accorder les droits d'une procédure régulière.

Il incombe au requérant de prouver que des irrégularités de procédure ont joué un rôle dans la décision de non-renouvellement (voir Porras 2020-UNAT-1068, para. 24 ; Nouinou, para. 47).

### Résultat

Rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

[Download document](#)

Requerant

Siddique

Entité

CESAP

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2023/024

Tribunal

TCNU

### Lieu du Greffe :

Genève

Date du Jugement

21 juin 2024

Juges

Juge Sun

Langue du Jugement

Anglais

Type de Décision

Jugement

**Document Topic/Theme :**

Non-renouvellement

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)

Statut du personnel

- Disposition 4.13(c)
- Disposition 9.4
- Disposition 9.6(e)

Jugements Connexes

2023-UNAT-1367

2019-UNAT-960

2023-UNAT-1359

2019-UNAT-902

2021-UNAT-1163

2020-UNAT-1068

2017-UNAT-757

2016-UNAT-707

2013-UNAT-298

2019-UNAT-944