

# **UNDT/2021/127, Ashish KC**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies en ce qui concerne le chef, le tribunal conclut qu'il existe des preuves claires et convaincantes que le requérant n'a pas divulgué son conjoint et son père en droit avec deux partenaires de mise en œuvre de l'UNICEF, de que le demandeur était le responsable du programme responsable au nom de l'UNICEF. Dans sa demande, le demandeur ne conteste pas non plus ce fait. Se tournant au compte deux, le tribunal est convaincu que le demandeur a reçu une allocation de dépendance de conjoint auquel il n'avait pas droit. De plus, le demandeur ne conteste pas qu'il n'a pas informé l'UNICEF que les bénéfices de son conjoint dépassaient le seuil de revenu pertinent en 2016, 2017 et 2018, mais allègue plutôt que les gains totaux d'emploi de son conjoint n'ont pas dépassé le gain de salaire total de la gain de salaire total de la gain de salaire total Le personnel de GS de niveau d'entrée au Népal au cours de la période 2013 à 2018. Le tribunal constate que cette allégation est sans fondement. En effet, conformément à Para. 1 (b) de Cf / Ai / 2000-025 et par. 15.1 de DHR / Procédure / 2017/001, le droit à une allocation de dépendance du conjoint est basé sur les bénéfices du conjoint à charge pour l'année de réclamation spécifique, et non sur les bénéfices cumulatifs pour différentes périodes, c'est-à-dire 2013 à 2018 lorsque le demandeur a été payé la dépendance du conjoint payé à la dépendance du conjoint payé à la dépendance du conjoint payé à la dépendance du conjoint payé pour le conjoint payé de la conjoint rémunéré, c'est-à-dire 2013 à 2018 lorsque le demandeur a payé la dépendance du conjoint payé à la dépendance du conjoint payé pour le conjoint payé à la dépendance du conjoint payé pour le conjoint payé pour le conjoint du conjoint payé, c'est-à-dire 2013 à 2018 lorsque le demandeur a payé la dépendance du conjoint payé allocation. De plus, pendant le CMD et dans sa soumission de clôture, le demandeur a soulevé un nouvel argument: qu'il n'avait jamais réclamé l'allocation de conjoint. Même en supposant que le nouvel argument est admissible, le tribunal n'est pas persuadé. Le Tribunal ne voit pas comment un formulaire de rapport de situation et de demande signé en 2013, même s'il est authentique, pourrait être utilisé pour prouver que le demandeur n'a

pas revendiqué l'allocation de dépendance du conjoint pour les années 2016, 2017 et 2018. En outre, Il est incontestable que le paiement des allocations de dépendance n'est pas automatique et que les membres du personnel doivent demander le paiement des allocations auxquelles ils peuvent avoir droit. Par conséquent, il existe des preuves claires et convaincantes que le demandeur a réclamé l'allocation de dépendance au conjoint auquel il n'avait pas droit. En conséquence, les faits sur lesquels la mesure disciplinaire en cause ont été fondées ont été établies par des preuves claires et convaincantes. Que les faits établis constituent légalement des conflits d'intérêts pour faute, le demandeur était le gestionnaire de programme et l'officier de certification de l'ACP de l'UNICEF avec Lifeline Népal et Golden Community, qui ont tous deux reçu un financement substantiel de l'UNICEF. Lifeline Népal a payé au conjoint du demandeur environ 21 000 USD en tant que consultant pour un programme parrainé par l'UNICEF que le demandeur a géré. En tant que responsable de programme, le demandeur s'est engagé de manière professionnelle avec son conjoint, qui a agi en tant que membre du conseil d'administration de Golden Community, et avec son beau-père en sa qualité de directeur général de Golden Community. Compte tenu du montant substantiel que le conjoint du demandeur a reçu en tant que consultant pour un programme parrainé par l'UNICEF, elle a directement bénéficié de son engagement avec Lifeline Népal. C'est donc clairement dans son intérêt que Lifeline Népal a continué à être payé par l'UNICEF. Il était également dans l'intérêt du beau-père du demandeur et du conjoint du demandeur selon lequel la communauté dorée a été contractée et payée par l'UNICEF en tant que partenaire de mise en œuvre.

L'allégation du demandeur selon laquelle son beau-père n'a pas obtenu aucun avantage financier de l'accord de partenariat n'a aucun mérite. En effet, la preuve de gain personnel ou de prestation financière n'est pas un élément requis pour établir si un membre du personnel s'est engagé dans des conflits d'intérêts (voir, par exemple, Ganbold 2019-UNAT-976, par. 32-34). Par conséquent, les intérêts personnels du demandeur ont directement interférés avec son rôle de personne chargée de gérer les partenaires de mise en œuvre au nom de l'UNICEF. En conséquence, le tribunal constate que le demandeur s'est engagé dans le conflit d'intérêts en l'espèce. En tant que membre du personnel, il a donc été obligé de divulguer son conflit d'intérêts en vertu du règlement 1.2 (m), de la règle 1.2 (q) et du par. 23 des normes de conduite pour la fonction publique internationale.

Cependant, le demandeur n'a pas fait et ne s'est pas officiellement excusé de toute implication dans cette question, ce qui pourrait donner lieu à une situation de conflit d'intérêts. Le tribunal n'est pas convaincu par l'allégation du demandeur selon

laquelle son non-divulgation du conflit d'intérêts était un acte d'omission de bonne foi car il n'avait pas terminé le cours obligatoire sur l'éthique et la sensibilisation à la fraude. Il est de la responsabilité du demandeur de suivre tous les cours obligatoires, y compris le cours obligatoire sur l'éthique et la sensibilisation à la fraude. En outre, la divulgation par le requérant des conflits d'intérêts concernant la participation de son conjoint et de son beau-père avec deux partenaires de mise en œuvre de l'UNICEF au stade précoce de l'enquête ne remet pas son non-respect de son obligation de divulguer les conflits d'intérêts. Notamment, le règlement 1.2 (m) exige explicitement qu'un membre du personnel divulgue (possible) conflit d'intérêts lorsqu'il survient. L'admission des conflits d'intérêts au cours de la procédure d'enquête n'apporte donc pas une violation de l'obligation de divulguer les conflits d'intérêts. En conséquence, le défaut du demandeur à divulguer son conflit d'intérêts concernant la participation de son conjoint et de son beau-père dans deux partenaires de mise en œuvre de l'UNICEF est en violation du règlement 1.2 (m), de la règle 1.2 (q) et du par. 23 des normes de conduite pour la fonction publique internationale, et équivaut donc à une faute conformément à la règle 10.1 (a) et au paragraphe 1.4 de CF / 2012-005. Réception illégale de l'allocation de dépendance du conjoint Le demandeur ne conteste pas qu'il n'avait pas informé l'UNICEF que les bénéfices de son conjoint ont dépassé le seuil de revenu pertinent dans les années 2016, 2017 et 2018. Un tel échec montre un manque inhérent d'intégrité dans la violation du règlement 1.2 du personnel ( b). De plus, sous par. 7 de DHR / Procédure / 2017/01, le membre du personnel est obligé d'attester qu'il / elle remplit l'admissibilité et les conditions de paiement, y compris l'exactitude des informations fournies dans sa demande d'allocation de dépendance. Le défaut du demandeur à informer l'UNICEF que les bénéfices de son conjoint ont dépassé le seuil de revenu pertinent dans les années 2017 et 2018 sont donc en violation du PARA. 7 de DHR / Procédure / 2017/01. De plus, sous par. 1.4 (d) de CF / EXD / 2012-005, fausses déclarations, contrefaçon ou fausse certification dans le cadre de toute réclamation ou prestation officielle, notamment le non-divulgation d'un matériel de fait à cette réclamation ou avantage, équivaut à une faute. Par conséquent, la réception illégale du demandeur de l'allocation de dépendance du conjoint au cours de la période de 2016 à 2018 équivaut à une faute conformément à la règle 10.1 (a) et au par. 1.4 de CF / EXD / 2012-005. En conséquence, le tribunal conclut que les actions du demandeur concernant à la fois les conflits d'intérêts et l'allocation de dépendance au conjoint constituent une faute en vertu de la règle 10.1 (a) et du par. 1.4 de CF / EXD / 2012-005. La question de savoir si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction si l'administration examinait dûment la totalité des

circonstances de l'affaire, le tribunal doit déterminer si l'imposition de la séparation de l'administration contre le service avec une compensation au lieu de l'avis et avec des indemnités de licenciement était après avoir dûment considéré comme considération à toutes les circonstances de l'affaire. L'UNICEF a imposé la sanction à deux chefs d'accusation: a. Entre ONE: Le demandeur n'a pas divulgué un grave conflit d'intérêts impliquant son conjoint et son beau-père; et B. Deuxième chef: Il a revendiqué une allocation de conjoint tandis que son conjoint a gagné plus que le seuil de salaire stipulé de la période 2016 à 2018. Sous Par. 11 de DHR / Procédure / 2017/01, le non-signalement des modifications ou la falsification des informations fournies en ce qui concerne les allocations de dépendance peut entraîner, entre autres, des mesures disciplinaires conformément à la règle 10.2 du personnel, y compris le licenciement pour faute. En outre, les preuves enregistrées montrent qu'en déterminant la sanction appropriée à imposer, l'UNICEF a pris en compte le fait que sa réputation a été blessée par l'inconduite du demandeur, alors que les responsables du gouvernement ont discuté de la participation de son conjoint avec le Népal de Lifeline. En tant que facteurs atténuants, a considéré l'UNICEF, entre autres, la performance solide et dédiée du demandeur, ses remords limités et la longue enquête qui a duré sur une période d'un an tandis que le demandeur a été placé en congé administratif sans salaire. Le demandeur n'a donc pas été séparé sans recevoir une indemnité de résiliation, une mesure plus sévère que celle qui a finalement été imposée. Le demandeur a contesté que le DED ne tenait pas compte, entre autres: a. Qu'il n'a jamais fait l'objet d'une enquête avant l'incident en appel; et B. Qu'il n'a jamais demandé de gain personnel ni de créer des préjugés à l'organisation. Cependant, ces comportements constituent un niveau minimum de conformité aux règles et réglementations du personnel qui ne constituent pas en soi un facteur atténuant. Par conséquent, pour déterminer la sanction appropriée, l'administration a dûment considéré la nature et la gravité de l'inconduite du demandeur ainsi que tous les facteurs aggravants et atténuants. En conséquence, l'imposition de la sanction par l'administration était après avoir dûment compte tenu de l'installation des circonstances de l'affaire. Que la sanction appliquée soit conforme à celles appliquées dans des cas similaires, le tribunal n'est pas convaincu par l'allégation du demandeur selon laquelle la sanction appliquée dans le cas est incompatible avec celles appliquées dans des cas similaires. En effet, les circonstances des affaires citées par le demandeur ne sont pas comparables à son cas. À Baidya, le requérant a été sanctionné par une censure écrite plus une amende d'un salaire de base net d'un mois pour ne pas divulguer la nature de sa relation avec un candidat à l'emploi (voir Baidya undt / 2014/106). À Vedel, le

demandeur a été sanctionné avec la perte de deux étapes en grade pour ne pas divulguer officiellement un conflit d'intérêts potentiel. Dans ce cas, la divulgation informelle a été informelle par le membre du personnel, c'est-à-dire que l'emploi de son mari dans le secteur des transports avec les fournisseurs de l'UNICEF était connu de manière informelle parmi ses collègues (voir Vedel UNDT / 2019/110). Dans sa soumission de clôture, le demandeur a fait référence à trois affaires concernant les activités extérieures non autorisées qui attirent normalement des sanctions moins sévères. Notamment, le Tribunal d'appel a confirmé que la séparation du service n'est pas excessive, abusive, discriminatoire ou absurde dans les cas relatifs à un conflit d'intérêts grave (voir Ganbold 2019-UNAT-976, par. 59). En outre, le non-respect des modifications ou la falsification des informations concernant les allocations de dépendance peut, en soi, entraîner un licenciement pour faute en vertu du PARA. 11 de DHR / Procédure / 2017/01. Par conséquent, la décision de séparer le demandeur du service par indemnisation au lieu d'un avis et avec une indemnité de résiliation ne peut être considérée comme excessive, abusive, discriminatoire ou absurde. En conséquence, la mesure disciplinaire appliquée est proportionnée à l'infraction en l'espèce et qu'il n'y a pas de fondement pour interférer avec l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'administration. Que les droits de la procédure régulière du membre du personnel aient été respectés, les éléments clés du droit du demandeur à une procédure régulière ont été satisfaits dans le cas présent. Le requérant a été pleinement informé des accusations portées contre lui, a eu la possibilité de répondre à ces allégations et a été informé du droit de demander l'aide d'un avocat pour sa défense. En se tournant vers d'autres irrégularités procédurales présumées, à part la réalisation des allégations, le demandeur n'a pas fourni de preuve que l'organisation n'a pas pris de mesures raisonnables pour protéger la confidentialité des personnes qui font l'objet d'une enquête. Il n'a pas non plus étayé la façon dont l'utilisation des professionnels du bureau du pays de l'UNICEF à aider les enquêtes a eu un impact négatif sur l'enquête et / ou le processus disciplinaire, étant également en train de considérer que le demandeur ne conteste pas les faits fondamentaux en l'espèce. Bien que le tribunal soit d'accord avec le demandeur que l'enquête qui a duré 14 mois a été longue, le demandeur n'a pas démontré qu'il s'agit d'une erreur de procédure qui a affecté négativement l'issue de l'affaire. De plus, l'UNICEF a considéré l'enquête prolongée comme un facteur atténuant dans la détermination de la sanction imposée. En outre, le tribunal constate que les irrégularités procédurales présumées sont sans conséquence étant donné le type et le montant des preuves prouvant l'inconduite du demandeur. En conséquence, le demandeur n'a pas étayé son

affirmation selon laquelle son droit à une procédure régulière au cours de l'enquête et des procédures disciplinaires a été violée. À la lumière de ce qui précède, le tribunal soutient la mesure disciplinaire imposée au demandeur. Les remèdes ayant confirmé la mesure disciplinaire, le tribunal rejette la demande d'indemnisation du demandeur. En ce qui concerne les préputés dommages moraux, autres que les allégations, le demandeur n'a fourni aucune preuve soutenant qu'il subissait une blessure molaire. Il n'a pas non plus montré que la blessure molaire a été directement causée par l'enquête prolongée. En outre, le demandeur n'a pas démontré comment le retard dans l'enquête soutient sa demande d'indemnisation pour les préputés dommages professionnels et de réputation personnels. Il n'a pas établi de lien de causalité entre le retard et l'impact sur sa réputation professionnelle et personnelle. En fait, les préputés dommages de réputation professionnels et personnels ont été causés directement par l'inconduite du demandeur lui-même au lieu de l'enquête. En conséquence, la demande du demandeur pour l'attribution de la rémunération des dommages moraux est refusée.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la mesure disciplinaire de la séparation du service, avec une indemnité et une indemnité de résiliation au lieu d'un avis, qui lui a été imposée le 31 janvier 2020.

## Principe(s) Juridique(s)

Dans les cas disciplinaires, le rôle du tribunal des différends est établi par la jurisprudence cohérente du Tribunal d'appel (voir, par exemple, Haniya 2010 Unat 024, Wishah 2015-UNAT-537, Ladu 2019-UNAT-956; Nyawa 2020 UNAT 1024). La norme générale de la revue judiciaire exige que le tribunal des différends vérifie: a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies; b) si les faits établis constituent légalement une faute; c) si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction; et d) si les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés au cours de l'enquête et du processus disciplinaire. Lorsque le processus disciplinaire entraîne une séparation du service, l'inconduite présumée doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la vérité des faits affirmée est très probable (voir, par exemple, Molari 2011-UNAT-164, Ibrahim 2017-unat -776). La question du degré de sanction

est généralement réservée à l'administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle considère adéquate aux circonstances de l'affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué. Le tribunal ne doit pas interférer avec le discours administratif à moins que «la sanction imposée soit manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité» (voir Nyawa 2020-UNAT-1024, dans sa gravité »(voir Nyawa 2020-UNAT-1024, dans sa gravité» (voir Nyawa 2020-UNAT-1024, par. 89; voir également Portillo Moya 2015-UNAT-523, par. 19-21). Néanmoins, la déférence en raison n'implique pas d'acquiescement non critique (Samandarov 2018-UNAT-859, par. 24). Le Tribunal d'appel a jugé que l'inconduite «doit être considérée en termes de nature de la mission, du but et des principes des Nations Unies, et l'impact [que le] type d'inconduite peut avoir sur la réputation, la crédibilité et l'intégrité de l'organisation» ( Voir Ogorodnikov 2015-UNAT-549, par. 32). Le secrétaire général a le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer (voir Nyawa 2020-UNAT-1024; Ladu 2019-UNAT-956). Les principes de l'égalité et de la cohérence du traitement au travail, qui s'appliquent à tous les employés des Nations Unies, dictent que lorsque les membres du personnel commettent les mêmes infractions ou largement similaires, la pénalité, en général, devrait être comparable (voir SOW UNT / 2011/086 , par. 58; voir aussi Baidya undt / 2014/106, par. 66; demandeur UNDT / 2017/039, par. 126). En ce qui concerne le droit à la procédure régulière pendant l'enquête et les procédures disciplinaires, le tribunal d'appel a systématiquement jugé que seules les irrégularités procédurales substantielles peuvent rendre une sanction disciplinaire illégale (voir, par exemple, ABU OSBA 2020-UNAT-1061, par. 66; Muindi 2017- Unat-782). Il incombe au demandeur de fournir une preuve de l'absence de procédure régulière et de son impact négatif sur l'enquête et / ou le processus disciplinaire (voir Pappachan UNDT / 2019/118 Corr.1, para 78). Art. 10.5 (b) de son statut, tel que modifié par la résolution générale de l'Assemblée 69/203 adoptée le 18 décembre 2014, prévoit que la rémunération de préjudice ne peut être attribuée que lorsqu'il est étayé par des preuves. En outre, la jurisprudence exige que «le préjudice soit démontré d'être directement causé par la décision administrative en question» (voir Kebede 2018- UNAT-874, par. 20; voir aussi Ashour 2019-UNAT-899, par. 31).

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Ashish KC

## Entité

FNUE

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2020/22

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

1 Nov 2021

## Duty Judge

Juge Bravo

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

Licenciement/séparation

Enquête (voir catégorie : Enquête)

Enquêtes

Procédure régulière

## Droit Applicable

Résolutions de l'Assemblée générale

- A/RES/69/203

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- UNICEF DHR/PROCEDURE/2017/001 (Procédure UNICEF sur les allocations familiales)

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.)

- Normes de conduite pour la fonction publique internationale

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(m)
- Article 1.2(q)

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.2
- Disposition 10.3(a)
- Disposition 10.3(b)

TCNU Statut

- Article 10.5(b)

UNICEF Instructions administrative

- CF/IA/2000-025

UNICEF Directives exécutives

- CF/EXD/2012-005

## Jugements Connexes

2010-UNAT-024  
2015-UNAT-537  
2011-UNAT-164  
2017-UNAT-776  
2019-UNAT-976  
2016-UNAT-699  
2014-UNAT-470  
2015-UNAT-523  
2018-UNAT-859  
2015-UNAT-549  
2019-UNAT-956  
UNDT/2011/086  
UNDT/2014/106  
UNDT/2017/039  
UNDT/2019/110  
2020-UNAT-1061  
2017-UNAT-782  
2017-UNAT-761  
2019-UNAT-899